BULLETIN

Nummer 4 • Zomer 2023

DE OPKOMST VAN 'QUIET QUITTING'

Onrechtmatige daad in sport- en spelsituaties

INTERVIEW: PIM VERMEULEN

Euthanasie: een privaatrechtelijke kwestie of juist niet?

OUT OF THE BOX
It's all about the frame

Zaak Deliveroo: gemiste kans voor de Hoge Raad?

AI EN DE INVLOED OP HET PRIVAATRECHT

Uithuisplaatsing: kinderen de dupe van ons juridische systeem

Stichting Jurist *in* Bedrijf

It's a private issue

Let's meet!

Gefeliciteerd! Je hebt het grootste deel van je studie achter de rug en de stap van de collegebanken naar de praktijk komt steeds dichterbij. Waarschijnlijk heb je veel vragen: wat ga ik doen? Waar wil ik aan de slag? Wat vind ik belangrijk in een baan en wat zoek ik in een werkgever? Vragen die je waarschijnlijk niet direct kunt beantwoorden. Je moet dus op onderzoek uit.

Als je geïnteresseerd bent in de advocatuur, het notariaat of belastingadvies en je je carrière een vliegende start wilt geven, dan ben je bij NautaDutilh aan het goede adres. NautaDutilh is een internationaal advocatenkantoor met vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Brussel, Londen, Luxemburg en New York. Met meer dan 400 advocaten, notarissen en belastingadviseurs zijn we een van de grote advocatenkantoren in de Benelux en draaien we mee in de wereldwijde juridische top. En omdat we onafhankelijk zijn, bepalen wij onze eigen koers. Bepaal jij ook je eigen koers en ben je eigenzinnig, innovatief en ambitieus? Dan maken wij graag kennis met je!

Advocaat-stage

Wanneer je wordt aangenomen als advocaat-stagiair(e), dan start je in het NDinstitute. Het NDinstitute is ons interne opleidingsprogramma waarbij je samen met jouw collega advocaat-stagiair(e)s gedurende vier maanden een eigen praktijk opbouwt die uit contracten- en arbeidsrechtelijke (proces)zaken bestaat. Reken er dus maar op dat je in je eerste maand een toga aan zult trekken! Ook gedurende jouw verdere carrière bij NautaDutilh vinden wij het belangrijk dat jij alle mogelijkheden krijgt om je te ontwikkelen tot een excellente advocaat, kandidaat-notaris of belastingadviseur. Vanaf je tweede jaar bij NautaDutilh start je daarom in het Talent Ontwikkel Programma (TOP). Aandacht voor jouw individuele kwaliteiten en voorkeuren staat centraal zodat jij je ontwikkeling zelf inhoud en vorm kunt geven.

Masterclass

Ieder jaar organiseren wij een Masterclass. Een groep van 24 rechtenstudenten gaat tijdens dit driedaagse evenement de confrontatie aan met de rechtspraktijk. Zo krijg je niet alleen een goed beeld van onze werkzaamheden, maar neem je ook een kijkje in de kantoren, verschillende praktijkgroepen en collega's. Al met al een uitdagend en niet te missen evenement!

Stages

Daarnaast bieden wij studenten gedurende het hele jaar de mogelijkheid om een studentstage te komen lopen. Je werkt twee maanden aan uiteenlopende zaken op twee verschillende praktijkgroepen, schuift aan bij meetings en bent uiteraard welkom bij alle sociale evenementen. Deze studentstage kun je lopen in Amsterdam of Rotterdam. Er is ook de mogelijkheid een maand stage te lopen op ons kantoor in Londen of New York! Na de studentstage is het mogelijk om aan NautaDutilh verbonden te blijven als werkstudent of scriptiestudent.

Contact

Heb je vragen over onze Masterclass, stagelopen of de sollicitatieprocedure? Kijk dan op www.werkenbijnautadutilh.nl of neem contact met ons op. We horen graag van je!

Pim van Mierlo
Head of Recruitment
020 – 71 71 224 / 06 – 20 21 04 75
Pim.vanMierlo@nautadutilh.com

@werkenbijnautadutilh

@werkenbijnautadutilh

NautaDutilh

VOORWOORD

It's a private issue

Waarde lezer,

Welkom in het vierde en tevens laatste JiBulletin van het academische jaar 2022/2023. Het einde van het jaar vraagt natuurlijk om een terugblik op wat is geweest. Samen met mijn Bulletincommissie, bestaande uit Jeroen Beelen, Florine Roelofs, Bente Philippo, Frank Wijffels, Loes Blokhuis en mijzelf, heb ik dit jaar vier edities van het JiBulletin uitgebracht. We schreven artikelen over uiteenlopende onderwerpen, lieten verschillende professionals uit de juridische wereld aan het woord en gaven studenten een plek om hun mening te geven. Daarnaast kregen we de kans om tot twee keer toe grote namen uit de advocatuur te interviewen, de heer en mevrouw Knoops in het JiBulletin van winter 2022/2023 en Roger Cox in het JiBulletin van lente 2023. Heeft u de tijd dan is het een grote aanrader om deze interviews er (nogmaals) even bij te pakken. Ze zijn inspirerend voor de huidige en toekomstige jurist en leerzaam voor ons allemaal! Hierbij wil ik dan ook mijn commissie bedanken voor hun inzet en werk het afgelopen jaar, iedereen heeft hard gewerkt en op zijn of haar eigen manier een steentje bijgedragen aan vier mooie edities. Wie mij volgend jaar zal opvolgen is nog niet bekend, desondanks wil ik diegene bij deze alvast heel veel succes wensen!

De titel van dit vierde JiBulletin dat nu voor u ligt is 'It's a private issue', in deze editie vindt u dan ook allerlei artikelen over verschillende onderwerpen binnen het privaatrecht. Het privaatrecht heeft betrekking op de rechtsverhoudingen en geschillen tussen burgers onderling. Het privaatrecht onderscheidt zich van het publiekrecht waarin de verhouding burger-overheid centraal staat. Het privaatrecht is veelomvattend en raakt aan veel aspecten van ons dagelijkse leven. Heeft u wel eens nagedacht over de vraag of je aansprakelijk bent voor het letsel dat iemand op kan lopen als gevolg van een overtreding tijdens een sportwedstrijd? Of welke vragen AI oproept in het kader van het recht? U leest erover in dit JiBulletin. Daarnaast kunt u op pagina 14 het interview met advocaat Pim Vermeulen lezen.

Voor de Greep uit de week van... spraken wij Daniël Vissers, werkstudent bij een groot advocatenkantoor. Hij geeft ons een inkijkje in zijn dagelijkse werkzaamheden. De Groeten uit... werd dit keer verzorgd door onze eigen Loes Blokhuis, die op dit moment in Barcelona studeert. Noah Chebib verzorgde een artikel voor de Out of the Box, hij schreef over Edward Bernays 'the father of public relations'. Kortom, wederom een JiBulletin vol interessante onderwerpen!

Hierbij kom ik dan toch echt bij het einde van mijn laatste voorwoord voor het JiBulletin. Met heel veel plezier heb ik het afgelopen jaar de verantwoordelijkheid gedragen voor dit blad en ik kijk er dan ook met veel trots op terug!

Ik dank u als lezer voor uw interesse in het JiBulletin het afgelopen jaar en wellicht tot ziens in de toekomst!

Josefien Boonen
Voorzitter Bulletincommissie

COLOFON

JiBulletin : 31e jaargang – Nummer 4, Zomer 2023
JiBulletin is een uitgave van Stichting Jurist in Bedrijf. De Stichting Jurist in Bedrijf heef tot doel aanstaande juristen te informeren over hun beroepsmogelijkheden, in de ruimste zin des woords.

Redactie:
Josefien Boonen
Bente Philippo
Jeroen Beelen
Frank Wijffels
Florine Roelofs
Loes Blokhuis

Lay out & druk:
Richard Nowakowski
Drukkerij Jansen
B-Hoeselt

Informatie & kopij:
Jurist in Bedrijf
UM/Faculteit der Rechtsgeleerdheid
Postbus 616
6200 MB Maastricht
Tel: 043-3883106
Fax: 043-3260568

Contactgegevens
Faculteit der Rechtsgeleerdheid
Op werkdagen tussen 10.00 en 12.00
Tel: 043-3883106
Email: jib@maastrichtuniversity.nl
www.juristinbedrijf.nl

College van advies:
Houthoff
Loyens & Loeff
Norton Rose Fulbright
NautaDutilh
ICTRecht

Met dank aan:
Pim Vermeulen
Daniël Vissers
Noah Chebib
Loes Blokhuis
Mariëlle Gigase-Rozeboom

Oplage:
900 exemplaren

Volgende verschijningsdatum:
Najaar 2023

Alle druk- en spelfouten voorbehouden
© Stichting Jurist in Bedrijf 2022-2023

Kennismaken met Loyens & Loeff

Studeer jij Nederlands recht, notarieel recht, fiscaal recht en/of fiscale economie? Wil jij met mensen werken die ambitieus, gedreven en gefocust zijn; zowel op werk als daarbuiten? En ben jij op zoek naar een baan waar je volledig jezelf kan zijn? Maak dan nu kennis met Loyens & Loeff!

Livia 't Hoen (civiel):
livia.t.hoen@loyensloeff.com, +31 10 224 62 56

Noa Moerel (civiel):
noa.moerel@loyensloeff.com, +31 10 224 62 70

Elisabeth Visser (fiscaal):
elisabeth.visser@loyensloeff.com, +31 20 578 53 21

loyensloeffcareers.com

INHOUD

3 Voorwoord Josefien Boonen

6 De opkomst van 'quiet quitting'

9 Onrechtmatige daad in sport- en spelsituaties

12 Greetings from... Barcelona, Spain

14 Interview : Pim Vermeulen

18 Euthanasie: een privaatrechtelijke kwestie of juist niet?

21 Stelling : De stemgerechtigde leeftijd moet naar 16 jaar

23 Out of the box
It's all about the frame

26 Zaak Deliveroo:
gemiste kans voor de Hoge Raad?

30 Greep uit week van Daniël Vissers

32 AI en de invloed op het privaatrecht

36 Oprecht opmerkelijk

38 Uithuisplaatsing: kinderen de dupe van ons juridische systeem

41 Bijdrage Studieverenigingen

43 Column: mr. M.A.G. (Mariëlle) Gigase-Rozeboom

Adverteerdersindex

NautaDutilh	2
Loyens & Loeff	4
Houthoff	17
Norton Rose Fulbright	29
ICTRecht	44

DE OPKOMST VAN 'QUIET QUITTING`

Waarom sommige mensen het minimale doen op hun werk en, soms, nog minder.

Door: Frank Wijffels

Het komt steeds vaker voor dat werknemers hun taken er rustig bij neerleggen en proberen om zo min mogelijk te doen, zonder daadwerkelijk hun ontslag in te dienen. Dit fenomeen, ook wel bekend als 'quiet quitting' of 'soft quitting', is een trend die de laatste jaren steeds meer aandacht krijgt. Quiet quitting is begonnen als niet meer doen dan waarvoor je betaald wordt, maar is snel uit de hand gelopen. Uitblinken op de werkvloer en bergen werk verzetten om de werkgever van dienst te zijn was een jarenlange trend die voor veel werknemers negatieve gevolgen met zich meebracht. Enorm veel jonge werknemers ervaarden door deze trend enorm hoge druk op de werkvloer, een disbalans tussen werk en privé en burn-outs. Als tegenbeweging voor dit als maar uitblinken op de werkvloer ontstond de trend van quiet quitting. Steeds meer jonge werknemers namen er genoegen mee om niet meer uit te blinken op de werkvloer en hun werkzaamheden strikt te beperken tot het uitvoeren van het werk waarvoor ze betaald werden. Ze stopten met het draaien van overuren, ze stopten met reageren op werk-gerelateerde berichten buiten werktijden en ze vertrokken direct als de werkdag erop zat.

De opkomst van quiet quitting

Quiet quitting is relatief nieuw en is in eerste instantie op online fora opgekomen. Vooral op websites zoals Reddit plaatsen sinds 2020 steeds meer werknemers lovende verhalen over hoe goed het bevalt om niet meer 'above and beyond' te gaan in hun werk en hun werkzaamheden langzamerhand af te bouwen. Op de traditionele werkvloer is het niet makkelijk om weg te komen met dit gedrag, maar sinds de coronapandemie werken steeds meer mensen vanuit huis. Hoewel sommige onderzoeken beweren dat thuiswerken voor sommige medewerkers heel goed werkt, is er een opkomende groep werknemers die er mee wegkomt om het minimale uit te voeren en, soms, zelfs nog minder dan dat. Een man plaatste vorig jaar op het online forum Reddit dat hij op een gegeven moment zes fulltimebanen had in de IT en bij al deze banen vanuit huis werkte, met een totaal jaarsalaris van ongeveer zevenhonderdduizend euro. Een andere blogger plaatst dat hij tegelijkertijd tien fulltime banen als ingenieur had. Hij verdiende meer dan een miljoen euro per jaar en gaf aan dat hij zo slecht

gecontroleerd werd dat hij bij veel van deze banen vier tot acht weken helemaal niets kon doen voordat hij ontslagen zou worden.

Mogelijkheden voor werkgevers

De bovengenoemde gevallen zijn natuurlijk extreem, maar het probleem blijft bestaan. De vraag die rijst is hoe het kan dat werknemers ermee weg kunnen komen om nauwelijks iets uit te voeren en hoe werkgevers hiermee om moeten gaan. Een mogelijke verklaring voor deze trend is dat de traditionele manier van werken niet langer aansluit bij de wensen en behoeften van jongere generaties. Deze generaties zijn opgegroeid met het idee dat het hebben van een goede werk-privébalans essentieel is voor hun welzijn en geluk. Hierdoor zijn ze minder geneigd om zichzelf uit te putten op hun werk en willen ze hun energie en tijd liever besteden aan activiteiten die voor hen belangrijk zijn, zoals hobby's, vrienden en familie. Een andere mogelijke verklaring is dat werkgevers niet altijd voldoende controle hebben over de prestaties van hun werknemers, met name bij thuiswerken. Werkgevers hebben minder zicht op wat werknemers precies doen en hoeveel tijd ze besteden aan hun werk. Dit kan leiden tot een gebrek aan vertrouwen en een gevoel van onveiligheid bij werkgevers, omdat ze niet weten of hun werknemers wel genoeg doen.

Om te voorkomen dat werknemers zich schuldig maken aan quiet quitting, moeten werkgevers duidelijke doelen stellen en regelmatig feedback geven. Werknemers die niet weten wat er van hen wordt verwacht, zullen hoogstwaarschijnlijk minder gemotiveerd zijn om boven het minimale niveau te presteren. Het stellen van duidelijke doelen en het geven van feedback helpt werknemers om te begrijpen welke prestaties van hen worden verwacht en waar ze zich op moeten focussen. Daarnaast moet er open communicatie zijn tussen werkgever en werknemer om misverstanden te voorkomen en eventuele problemen aan te pakken voordat ze uit de hand lopen. Een andere manier waarop werkgevers quiet quitting kunnen voorkomen, is door te zorgen voor een gezonde en ondersteunende werkomgeving.

> *"Een man plaatste vorig jaar op het online forum Reddit dat hij op een gegeven moment zes fulltimebanen had in de IT en bij al deze banen vanuit huis werkte, met een totaal jaarsalaris van ongeveer zevenhonderdduizend euro.*

Werkgevers moeten begrijpen dat werknemers niet alleen machines zijn die constant presteren zonder ooit te rusten. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat werknemers genoeg tijd hebben om te ontspannen en hun batterij kunnen opladen. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door flexibele werkuren, thuiswerken en regelmatige pauzes aan te bieden. Steeds meer werkgevers proberen met secundaire arbeidsvoorwaarden hun werknemers te motiveren om meer te doen. Zo zijn er steeds meer werkgevers die extra vakantiedagen, bonussen of andere voordelen toekennen aan werknemers die meer werken of in een drukke periode overuren draaien.

Tot slot moeten werkgevers begrijpen dat een goede werk-privébalans niet alleen belangrijk is voor werknemers, maar ook voor het succes van het bedrijf. Werknemers die zich gestrest en uitgeput voelen, zullen minder productief en minder betrokken zijn bij hun werk. Door werknemers de ruimte te geven om zich te concentreren op hun persoonlijke leven en hun welzijn, kunnen werkgevers het welzijn van hun werknemers verbeteren en tegelijkertijd de prestaties van het bedrijf verbeteren.

Impact op collega's

Hoewel de trend van quiet quitting een manier kan zijn om de werkdruk te verlagen en de werk-privébalans te verbeteren, kan het ook negatieve gevolgen hebben voor de werkomgeving en collega's. Als werknemers minimale inspanning leveren kan dit leiden tot een vermindering van de productiviteit en vermindering van de kwaliteit van het werk. Daarnaast lijkt het gedrag aansporend te werken en als het ware 'besmettelijk' te zijn. De mentaliteit op de werkvloer verandert en werknemers komen gezamenlijk in een negatieve spiraal terecht waarin iedereen steeds minder doet op het werk. Door sociale media zoals TikTok heeft quiet quitting in een korte tijd bij heel veel jongeren draagvlak gekregen en is het onder de jongere generatie als iets heel normaals neergezet. Jongeren die hun ervaringen met anderen op TikTok delen maken er

> *Hierdoor is de trend doorgeslagen van niet meer het maximale doen naar het absolute minimale doen.*

zelfs iets heel grappigs van. Hierdoor is de trend doorgeslagen van niet meer het maximale doen naar het absolute minimale doen. De trend is daarmee niet meer gericht op het bijdragen aan de mentale staat van de werknemer, maar lijkt nu meer gericht te zijn op het dwarsbomen van de werkgever.

Juridische gevolgen

De eerdergenoemde voorbeelden van de situaties van Reddit-gebruikers zijn verhalen van IT-werknemers en ingenieurs die erg ver zijn gegaan in het quiet quitten en deze 'tactiek' zelfs gebruikt hebben om respectievelijk zes en tien banen tegelijk te hebben. Zij zijn er – voor zover bekend – mee weggekomen dat ze hun plichten niet na zijn gekomen ten opzichte van hun werkgevers. Dit is echter niet altijd hoe het gaat. Er zijn ook genoeg verhalen van mensen die ontslagen zijn wegens hun disfunctioneren op de werkvloer. Eén daarvan is Heather Palmore, een voormalige medewerker van Napoli Shkolnik, een Amerikaans advocatenkantoor gespecialiseerd in persoonlijk letsel. Begin dit jaar werd zij door haar voormalige werknemer aangeklaagd, omdat ze volgens hen al sinds het begin van haar werkperiode (bijna) niets gedaan zou hebben en ondertussen stiekem bij een ander advocatenkantoor werkzaam zou zijn geweest. In de tijd dat ze dit gedaan zou hebben heeft ze ongeveer $400.000 aan salaris verdient zonder dat het tussentijds opgevallen is dat ze niets deed op haar werk. Ze werkte bijna alleen maar vanuit thuis omdat dit naar aanleiding van de coronapandemie aangeboden werd aan werknemers. Daarnaast werkte ze in de tussentijd fulltime bij haar eigen advocatenkantoor (Palmore Group). Ze wordt onder andere aangeklaagd voor het schenden van haar wettelijke verplichting van loyaliteit, het faciliteren van en aanzetten tot het schenden van de wettelijke verplichting van loyaliteit, het verspreiden van onwaarheden en ongerechtvaardigde verrijking. Door het quiet quitten zou ze daarnaast in strijd handelen met haar arbeidsovereenkomst én de wet van New York overtreden. Het is in New York namelijk illegaal om bij twee advocatenkantoren tegelijk werkzaam te zijn als advocaat. In reactie op de aanklacht heeft Palmore zelf een rechtszaak aangespannen voor discriminatie en wraakzuchtig gedrag.

Vanuit een juridisch perspectief kan het niet nakomen van de plichten die bij een arbeidsovereenkomst horen, zoals het niet uitvoeren van werkzaamheden of het onvoldoende presteren, leiden tot arbeidsrechtelijke consequenties voor de werknemer. Zo kan de werkgever de werknemer op staande voet ontslaan als er sprake is van een dringende reden, zoals diefstal of geweld. Ook kan de werkgever de werknemer op grond van disfunctioneren ontslaan, waarbij de werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer niet voldoet aan de gestelde eisen en verwachtingen en dat de werkgever zich heeft ingespannen om de werknemer te helpen zijn prestaties te verbeteren. In de praktijk

> *Tot slot moeten werkgevers begrijpen dat een goede werk-privébalans niet alleen belangrijk is voor werknemers, maar ook voor het succes van het bedrijf.*

is het opsporen van de quiet quitters best moeilijk. Het quiet quitten zelf is niet zwart-wit maar bevindt zich vaak in een grijze zone. Werknemers zijn natuurlijk gewoon verplicht om hun werkzaamheden naar redelijkheid uit te voeren, maar in veel gevallen is minder hard werken an sich niet iets waar makkelijk juridische stappen op te ondernemen zijn door een werkgever. Bij het overwegen van een ontslag geldt hetzelfde: bewijzen dat een werknemer echt iets verkeerd gedaan heeft is in veel gevallen moeilijk. Werknemers kunnen natuurlijk wel meer monitoren, in het bijzonder bij thuiswerkende werknemers. Door tussentijdse doelen te stellen en vaste feedbackmomenten in te plannen is de kans groot dat het sneller opvalt dat iemand de kantjes ervan af loopt en zo min mogelijk doet.

Conclusie

In conclusie zien we dat het fenomeen van quiet quitting steeds vaker voorkomt op de werkvloer, vooral onder jongere generaties. Quiet quitting is ontstaan als tegenbeweging tegen de hoge druk om steeds te blijven uitblinken op het werk, wat leidde tot een disbalans tussen werk en privé en burn-outs. Hoewel het fenomeen van quiet quitting nieuw is, wordt er online ongelofelijk veel over gedeeld. De coronapandemie heeft dit verschijnsel versterkt doordat steeds meer mensen vanuit huis werken en minder goed in de gaten worden gehouden. Werkgevers hebben minder controle over de prestaties van hun werknemers en dat maakt het moeilijk om werknemers aan te sturen en te controleren. Om dit probleem te voorkomen, moeten werkgevers duidelijke doelen stellen en regelmatig feedback geven aan hun werknemers. Het is van groot belang om te begrijpen dat de traditionele manier van werken wellicht niet langer aansluit bij de wensen en behoeften van jongere generaties, die een goede werk-privébalans essentieel vinden voor hun welzijn en geluk. Werkgevers zullen daarom samen met werknemers om de tafel moeten gaan om aanpassingen door te voeren op de werkvloer en de productiviteit op peil te houden. Daarnaast is het belangrijk om te onderzoeken wat er aan productiviteit ingeleverd wordt door bijvoorbeeld thuiswerken en kunnen werkgevers ervoor kiezen om extra arbeid te steken in het monitoren van medewerkers die thuiswerken. ■

ONRECHTMATIGE DAAD IN SPORT- EN SPELSITUATIES

Door: Josefien Boonen

Je speelt een potje voetbal op de zondagmiddag, je maakt een sliding maar raakt je tegenstander net verkeerd op zijn knieschijf waardoor hij blijvend geblesseerd raakt. Of je speelt met zijn tweeën een uurtje tennis en tussen twee games word je geraakt door een tennisbal in je gezicht met blijvend letsel tot gevolg. Dit zijn situaties waarin de vraag opkomt wie er aansprakelijk is voor de geleden schade. Meer specifiek zijn dit sport- en spelsituaties. Situaties waarin de omstandigheden van het geval meebrengen dat er wellicht een 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid geldt. Het Nederlandse recht kent in artikel 6:162 Burgerlijk Wetboek het leerstuk van de onrechtmatige daad. Via deze wetsbepaling kun je iemand aansprakelijk stellen voor zijn of haar gedragingen mits voldaan is aan bepaalde voorwaarden. Het raamwerk van artikel 6:162 BW is vrij overzichtelijk, echter is de toepassing verschillend naargelang de omstandigheden van het geval variëren. Het is een zeer interessant en relatief toegankelijk leerstuk omdat het bij veel mensen tot de verbeelding spreekt. Hoe zit het leerstuk van de onrechtmatige daad uit art. 6:162 BW in elkaar en wat betekent deze 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid?

Artikel 162 van Boek 6 Burgerlijk Wetboek

Het begint natuurlijk allemaal bij de basis in de wet. Deze wettelijke basis zal allereerst worden uitgelegd, om daarna dieper in te gaan op specifieke sport- en spelsituaties. De wettelijke basis vinden we in artikel 162 van Boek 6 Burgerlijk Wetboek. Lid 1 luidt als volgt: 'Hij die jegens een ander een onrechtmatige daad pleegt, welke hem kan worden toegerekend, is verplicht de schade die de ander dientengevolge lijdt, te vergoeden.' Hieruit kunnen vier vereisten worden afgeleid: er moet sprake zijn van een onrechtmatige daad (1), die toe te rekenen is aan een dader (2), er moet sprake zijn van schade (3) en vervolgens dient er ook nog sprake te zijn van een causaal verband tussen de daad en de schade (4). Lid 2 geeft vervolgens aan wat onder de onrechtmatige daad valt: een inbreuk op een recht, een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of een doen of nalaten in strijd met hetgeen volgens het ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamd. In het bestek van dit artikel zal de focus liggen op deze laatste categorie. In lid 3 staat omschreven dat de daad aan de dader kan worden toegerekend, indien deze te wijten is aan zijn schuld

of indien de oorzaak van de daad krachtens de wet of de in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt. De onrechtmatigheid kan worden weggenomen door een eventueel aanwezige rechtvaardigingsgrond.
Een causaal verband is aanwezig als er een conditio sine qua non-verband bestaat. Letterlijk vertaald betekent dat: 'voorwaarde zonder welke (het gevolg) niet (ingetreden zou zijn)'. Dit houdt in dat enkel aan deze voorwaarde is voldaan indien zonder de onrechtmatige gedraging de schade niet zou zijn ontstaan. Zou de schade anders ook zijn ontstaan dan is er geen sprake van causaal verband.

> *Hij die jegens een ander een onrechtmatige daad pleegt, welke hem kan worden toegerekend, is verplicht de schade die de ander dientengevolge lijdt, te vergoeden.*

'Een doen of nalaten in strijd met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamd', deze categorie wordt ingevuld door de rechtspraak. In deze categorie kunnen heel veel soorten situaties vallen en het is dan ook wel de belangrijkste categorie in de praktijk. Telkens kunnen zich weer nieuwe situaties voordoen waarvan de rechter wellicht oordeelt dat ze in deze categorie vallen. Het zou daarom ook onmogelijk zijn voor de wetgever om in de wet te verankeren welke situaties en gedragingen hier allemaal onder kunnen vallen. De vraag die de rechter zich steeds weer zal moeten stellen is: is het gedrag maatschappelijk onzorgvuldig? De vraag die daarmee samenhangt is of er rechtens meer risico is genomen dan redelijkerwijs verantwoord was? Deze basisnorm formuleerde de rechter in het Bushalte-arrest. Indien het antwoord op deze vraag ontkennend is, dan is er sprake van een 'ongelukkige samenloop van omstandigheden' en er zal dan ook geen aansprakelijkheid ontstaan. Het uitgangspunt is dat niet iedere kans op schade de verplichting oproept om maatregelen te nemen, je hebt in het

dagelijkse leven te maken met een 'normaal maatschappelijk risico'. Je bent niet verplicht om iedere kans op schade uit te sluiten door overal maatregelen voor te nemen, dat is niet nodig. De vraag is altijd of degene die wordt aangesproken uit onrechtmatige daad meer zorg had moeten betrachten om de schade te voorkomen. Het Kelderluik-arrest is hierbij van groot belang. Het is een klassiek arrest in het kader van het leerstuk van de onrechtmatige daad. De zogenoemde Kelderluik-factoren luidden als volgt: wat is de mate van waarschijnlijkheid waarmee de niet-inachtneming van de vereiste oplettendheid en voorzichtigheid (bij het potentiële slachtoffer) kan worden verwacht, hoe groot is de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, wat is de ernst van de eventuele gevolgen en hoe bezwaarlijk is het om maatregelen te treffen? In deze zaak is een meneer die bezig was de drank voorraad van een café aan te vullen, in een donkere hoek van het café in een openstaat 'kelderluik' gevallen en brak hierbij zijn been.
Of rechtens meer risico is genomen dan redelijkerwijs verantwoord was, wordt ingevuld aan de hand van de beantwoording van de Kelderluik-factoren. De context is hierbij van groot belang. Dit is dan ook waar we aankomen bij de context van sport en spel.

Sport- en spelsituaties
Wanneer je deelneemt aan een sportwedstrijd kun je bepaalde onverwachte bewegingen verwachten. Niet iedereen is wellicht even behendig in het beoefenen van de sport en daarom kun je te maken krijgen met slecht getimede of ongecoördineerde bewegingen. Dit hangt natuurlijk samen met wat voor sport het is, in een voetbalwedstrijd zijn onverwachte bewegingen meer in de lijn der verwachtingen dan tijdens een potje schaken, maar in principe is er vaak een bepaalde mate van onvoorspelbaarheid. Dit geldt niet alleen voor sportwedstrijden en situaties die zich daar voordoen maar ook voor spelsituaties. Tijdens tikkertje in de tuin kan iemand ook een gek gecoördineerde beweging maken die schade tot gevolg kan hebben. Als deelnemer heb je deze gedragingen tijdens het sporten of tijdens het spelen van een spel tot op bepaalde hoogte te verwachten. Het zijn vaak gedragingen die buiten de context van de sport- of spelsituatie wel onvoorzichtig worden geacht en daarom onrechtmatig in de zin van artikel 6:162 BW, maar binnen deze context niet.
Het gaat hier dus over een 'verhoogde drempel' van aansprakelijkheid. De vraag of er door iemand onrechtmatig gehandeld is, wordt minder snel met 'ja' beantwoord in het geval van een sport- of spelsituatie dan daarbuiten. De Hoge Raad heeft een heel aantal arresten gewezen die hierover gaan. Een aantal van deze arresten zullen in dit artikel besproken worden om een beter beeld te geven van de materie.

Een abnormaal gevaarlijke gedraging
Het Natrap-arrest stamt al uit de vorige eeuw maar is daardoor niet minder relevant. Het ging om een voetbalwedstrijd tussen Achilles 94 en Drachten. Een voetballer van Achilles 94, de heer Dekker, trapt een van de spelers van Drachten tijdens de

wedstrijd. Op zichzelf een gedraging die kan voorkomen tijdens een wedstrijd. De situatie was echter dat de voetballer van Drachten, de heer Van der Heide, op dat moment niet meer in het bezit van de bal was, het ging dus om 'natrappen'. Van der Heide loopt door deze trap knieletsel op waar hij niet meer vanaf zal komen. Heeft Dekker hier onrechtmatig gehandeld of is hier enkel sprake van een fanatieke actie?

> *"De vraag of er door iemand onrechtmatig gehandeld is, wordt minder snel met 'ja' beantwoord in het geval van een sport- of spelsituatie dan daarbuiten.*

De Hoge Raad oordeelt, zoals hierboven ook al naar voren kwam, dat de voetballers tijdens een voetbalwedstrijd tot op zekere hoogte gevaarlijke gedragingen, waartoe het voetballen uitlokt, van elkaar te verwachten hebben. Gedragingen die ze buiten het kader van de voetbalwedstrijd niet van elkaar hoeven te verwachten en daarom buiten de voetbalwedstrijd ook eerder onrechtmatig zouden zijn. Het bijzondere hier is dat naast dat er wellicht volgens burgerlijk recht sprake zou zijn van een onrechtmatige gedraging, er sowieso een spelregel geschonden is. Bestaat daar een verband? Moet de rechter meteen spreken van onrechtmatigheid indien een spelregel is overtreden? Nee, dat is niet het geval. Een overtreding volgens de spelregels van de desbetreffende sport levert niet direct onrechtmatigheid op. Wel is het een van de factoren die mee kan wegen op het moment dat de onrechtmatigheid beoordeeld wordt. Het enkel overtreden van de spelregels is dus niet voldoende, voor het aannemen van onrechtmatigheid moet er daarnaast sprake zijn van een 'abnormaal gevaarlijke gedraging'. De Hoge Raad oordeelde in deze zaak dat het natrappen door Dekker een 'abnormaal gevaarlijke gedraging' was, hier speelde mee dat de bal helemaal niet meer in de buurt was van Van der Heijde. Dekker werd dus, aangezien ook aan de overige voorwaarden voldaan was, aansprakelijk geacht voor de schade die Van der Heide geleden heeft.

Tussen twee games

De onrechtmatige gedraging in het Natrap-arrest vond plaats tijdens de wedstrijd. Maar geldt de 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid in sport- en spelsituaties ook indien de gedraging plaatsvindt net na het fluitsignaal of op het moment dat je ballen aan het rapen bent en het spel even stilligt?

Wederom een arrest uit de vorige eeuw maar de overwegingen van de Hoge Raad zijn vandaag de dag nog steeds relevant. In deze zaak ging het om twee mannen die samen met twee anderen gingen tennissen op een tennisbaan in Haarlem. Meneer Nijgh en meneer Heeck hebben net een game gespeeld als ze even pauze houden. Nijgh speelt op dat moment wat ballen naar de overkant, waar Heeck staat. Heeck is echter niet aan het opletten en wordt in zijn gezicht geraakt. Het letsel is dusdanig dat hij blind is geworden aan zijn rechteroog. Heeft Nijgh zich onrechtmatig gedragen? Opnieuw herhaalt de Hoge Raad de 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid die geldt tijdens een sport- en spelsituatie. Omdat Heeck het letsel hier opliep op een moment dat het spel even stil lag, moest de Hoge Raad zich ook uitlaten over de vraag of de maatstaf voor sport- en spelsituaties ook op dit moment nog gold of dat deze puur en alleen geldt op het moment dat het spel bezig is. De Hoge Raad oordeelde 'dat Nijgh en Heeck zich ook bij het overbrengen van de ballen tussen twee games in een situatie bevonden waarin bij de beoordeling van de eventuele onrechtmatigheid van de gedragingen van Nijgh het voormelde uitgangspunt had te gelden.' De sport- en spelsituatie die in het kader van het leerstuk van de onrechtmatige daad een speciale betekenis toekomt, duurt dus voort, ook tijdens het ballenrapen tussen twee games. De 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid geldt dan nog stees.

Een derde en laatste arrest wat hier besproken wordt is het Broere/Kegel-arrest uit 2003. Twee schaatsers namen deel aan een training van de KNSB. Op een schaatsbaan heb je altijd één baan aan de binnenkant en één aan de buitenkant. Broere en Kegel waren allebei aan het schaatsen. Door de snelheid gleed Kegel uit en in zijn val kwam hij tegen Broere aan. Broere gleed daardoor ook uit en liep daardoor letsel op. De vraag is hier of er sprake is van een sport- en spelsituatie, ze waren immers niet tegen elkaar aan het schaatsen. De Hoge Raad oordeelde in deze zaak dat ook hier sprake was van een sport- en spelsituatie. Ondanks dat de twee schaatsers beiden op een ander gedeelte van de schaatsbaan bezig waren met hun eigen training, geldt toch de 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid.

Conclusie

Over het leerstuk van de onrechtmatige daad kunnen meerdere scripties en proefschriften geschreven worden maar toch hebben we in dit artikel een kort inkijkje gegeven in de materie van de onrechtmatige daad uit artikel 6:162 BW, en meer specifiek in de context van de sport- en spelsituaties. Geconcludeerd kan worden uit meerdere arresten van de Hoge Raad dat gedragingen van deelnemers aan een sport- of spelsituatie minder snel onrechtmatig zijn dan wanneer deze gedragingen plaats zouden hebben gevonden buiten deze context. Het is echter niet zo dat deelnemers aan een sportwedstrijd nooit aansprakelijk zullen zijn voor letsel dat is ontstaan als gevolg van hun handelen, zoals we zagen in het Natrap-arrest. Daarnaast is ook gebleken dat de 'verhoogde drempel' voor aansprakelijkheid niet meteen wegvalt op het moment dat het spel even stilligt, zoals bleek uit het Tennisbal-arrest. Kortom, probeer ook tijdens een sport- of spelsituatie altijd op te blijven letten, want ook al zal het minder snel worden aangenomen, jouw gedraging kan toch nog als onrechtmatig worden bestempeld! ■

Greetings from... Barcelona, Spain

Could you tell us something about yourself?
Hi, I am Loes Blokhuis and I am a third-year law student at Maastricht University. Currently, I'm studying in Barcelona since January 2023 to do my Erasmus minor here. I almost live here for four months now and I am enjoying my time here. I live with two other Dutch girls who are also studying here. Barcelona really feels like a big vacation to me, with sometimes some study in between.

You are studying in Barcelona, why did you choose this place for your minor?
I preferred to study in Europe with a lot of international and Dutch students. Barcelona seems perfect to me because it has good Mediterranean weather, the sea and the beach, and the big city feelings I was looking for. Although Barcelona is an uncluttered city, you have like two big neighbourhoods where all the students live and the west of Barcelona where the locals live. Almost everything happens in these two neighbourhoods, where I also live, so the city seems not that big to me. I was excited about Spain because I haven't seen a lot there. I wanted to see more places, the culture, and the language. There are a lot of small but also bigger towns around Barcelona where you can travel to. I already have been to Sitges, Gerona and Tarragona. But you're also in Valencia within two hours and within five hours you're in Madrid. Because of this you can see more of the Spanish culture and be outside the big city occasionally. As well, Spanish is of course a very international language, so I was excited to learn more.

What courses are you taking now and is this different than at Maastricht University (UM)?
I'm studying at Universitat Pompeu Fabra (UPF) Barcelona. Currently, I'm already in my third semester. I followed the second semester of law and business courses. The law courses were new and original. In Maastricht, there aren't these kind of courses. I followed Gender and Law and Technology and Law. Besides, I have been following a Spanish language course, where I got my A2 certificate (yay)! Now in the third semester, I follow some general 4th-year law courses that are quite interesting but also a bit harder. It is an 'internationally focused' course, but sometimes they mention some Spanish law things that I obviously do not understand at all. Further, the summer is coming so studying while everyone is at the beach is a bit harder for me.

The biggest difference between UM and UPF I think is the whole school system. Here we have big lectures with 50 students and have a lot of contact hours and not the Problem-Based Learning as in Maastricht. Where in Maastricht I only have eight study

hours a week, in Barcelona I have around 18 contact hours. Moreover, attendance is not mandatory, only for the exams. We do have a lot of exams here, almost every course has mid-terms. This is also a huge difference because at UM we just have our final exam.

What are typical Spanish things and is it different from the Dutch culture?
Barcelona originally is Catalan, and they speak originally Catalan. Most residents of Barcelona can speak Catalan and Spanish. Therefore, there are frequent going on riots in Barcelona. They want the province Catalunya to be its own country apart from the rest of Spain. The typical thing here in Barcelona is that everything is very relaxed. I see that mostly at my university where the professor and all the Spanish students are always 10 minutes late. Besides, deadlines aren't as strict as in the Netherlands. Another thing that is quite different from the Netherlands is that on Sunday almost everything here is closed. Although it is such a big city, on Sunday all the Spanish people do not work and spend time with their families. Also Easter was a big holiday here, and we all got a week off to celebrate this. Religion is a big part of people's life here.

What does your week look like in Barcelona?
From Monday till Friday, I have lessons at my university. It's a 30 minute walk for me so because of that I do walk a lot more than I did in the Netherlands. Most of the time I have classes in the afternoon, sometimes till 20:00. In Spain everything here is later, also the classes. In the mornings I like to sport, I run with my roommate and I play padel (tennis), the most famous sport in Spain. Recently I bought a racket and attended a competition with 50 Dutch people. In the evening we eat around 21:00/22:00 and sometimes we go to the center after dinner to have some drinks.

On the weekends, sometimes also on Thursday night, I'd like to go out with friends to bars or clubs. There are a lot of bars here in Barcelona with either international students or locals. Now towards the summer, there are also a lot of festivals in the weekends. In the four months I have been here there came people by to see me: my friends, my parents and my brothers. I show them Barcelona when they are here.

Would you recommend Barcelona to others as a place to study?
I would definitely recommend Barcelona to do your minor. It is a city where you can do a lot of things and because of the huge amount of international and Dutch students, you will never get bored. There are a lot of festivals and other party things, especially in the summer. Besides, Spain is a lot cheaper than the Netherlands, therefore traveling isn't that expensive. You can go to a lot of places from Barcelona to see more of the Spanish culture and to fill your half year with memorable activities. ■

INTERVIEW : PIM VERMEULEN

Door:
Florine Roelofs en Frank Wijffels

Mijn naam is Pim Vermeulen en ik ben advocaat bij NautaDutilh op de afdeling Corporate M&A, waar ik me bezighoud met grote overnames, complexe fusies en grensoverschrijdende investeringen. Ik heb van 2016 tot 2021 gestudeerd in Maastricht en kom er nog heel graag terug, bijvoorbeeld op de Bedrijven- en Instellingendag, tijdens carnaval of om vrienden op te zoeken.

> ***Als je leergierig bent en van het werk houdt, dan groei je ontzettend snel.***

Heb je moeite gehad met de wisseling van de studententijd naar het werkende leven?
Nee, dat ging eigenlijk heel natuurlijk. We zijn geneigd te vergeten dat er behoorlijk wat parallellen zijn te trekken tussen het studentenleven en het werkende leven: je doet veel sociale contacten op, maakt onderdeel uit van een groter geheel, leert ontzettend veel en naast je (werk) verplichtingen is er ruimte voor ontspanning. Na twee bachelors, twee masters en een actief studentenleven had ik het gevoel veel uit mijn studententijd te hebben gehaald. Daarom was een nieuwe uitdaging welkom en die heb ik gevonden. De overgang was door de overeenkomsten die ik noemde best natuurlijk en niet eng bijvoorbeeld. Dat kwam misschien ook omdat ik samen met een 'lichting' van tien collega's in 2022 ben begonnen in het NautaDutilh Institute, het interne opleidingsprogramma van NautaDutilh. Als kersverse starters zaten wij in één bootje: dat was heel prettig.

Als je je werk in drie woorden zou omschrijven, welke zouden dit dan zijn?
Uitdagend – je komt veel juridische problematiek voor het eerst tegen. Dat is even wennen omdat je aan het einde van de master het gevoel hebt dat je verstand van zaken hebt, maar in de praktijk merk je dat er een onontdekte wereld is. Als je leergierig bent en van het werk houdt, dan groei je ontzettend snel. Ik denk dat ik in de eerste paar maanden evenveel heb geleerd als in een hele master! Daarnaast zou ik als tweede woord zeggen: veelzijdig. Iedere week is anders door de verschillende dossiers, meetings, opleidingsdagen en borrels – het is ieder geval nooit saai! Ten slotte is het werk ontzettend sociaal. Je hebt dagelijks contact met mensen, waaronder natuurlijk collega's, maar ook met cliënten,

je wederpartij of met Erwin, onze barista. Bovendien ben je inhoudelijk ook bezig met mensenwerk, want het strafrecht, civiele aansprakelijkheid of een rechtspersoon zijn allemaal door mensen bedachte constructies als oplossing voor een (sociaal) vraagstuk. Zonder mensen bestaan die concepten helemaal niet en als advocaten en rechters die concepten niet handhaven, vallen ze uiteen.

Hoe ga je om met dingen die je tijdens je werk wat minder leuk vindt?
Eerlijk is eerlijk, soms horen minder leuke dingen er even bij. Het fijne is dan wel dat je er niet alleen voor staat. Je werkt namelijk in een team en dan merk je dat spreekwoordelijke gedeelde smart, écht halve smart is. Wellicht is een collega bezig met eenzelfde klus, of heeft iemand anders iets vergelijkbaars eerder gedaan. Dat je er niet alleen voor staat geeft een rust. Dan probeer ik minder leuke dingen af te wisselen met een ander dossier of met koffie met collega's. Het helpt ook om te blijven focussen op het grotere geheel en op het doel waarvoor je werk uiteindelijk zinvol is. Dan doe ik de oortjes in en luister ik Snollebollekes (simpele muziek om niet door afgeleid te worden) of klassieke muziek of techno, om in een flow te komen.

Hoe ziet een werkweek er voor jou uit?
Iedere week is echt anders: soms ben ik met zes dossiers tegelijk bezig. In de ene zaak schrijf je een dagvaarding, in de andere heb je over een paar dagen een zitting, terwijl je in weer een andere probeert te schikken met de wederpartij. Buiten het inhoudelijke werk zijn er ondertussen veel professionele en sociale activiteiten, zoals opleidingsdagen van de beroepsopleiding voor advocaten, een kantoorborrel, andere events van kantoor, jurisprudentieoverleg of een team-uitje.

Ik denk dat je hier een parallel kan trekken met wanneer je aan de universiteit meerdere vakken volgt, maar dat ze niet in één blok vallen. Je hebt dan onderwijsgroepen en college, schrijft papers, maakt tentamens en hebt (oefen)rechtbankzittingen – en dat allemaal door elkaar. Dat gecombineerd met de verschillende nevenactiviteiten die je naast je studie kunt doen, zoals een commissie van de universiteit, een kennismakingsborrel bijwonen of actief lidmaatschap van een studie- of studentenvereniging, dan heb je eigenlijk al een goed beeld van de diversiteit van een werkweek!

Wat zou je aanraden aan mensen die hetzelfde pad willen bewandelen als jij?
Ik raad iedereen aan om een student-stage te doen. Dat geeft echt een goede kijk achter de schermen van een potentiële werkgever. Je leert daardoor niet alleen het werk kennen, maar ook de mensen en het kantoor. Past dat bij je? Leuk! Past het niet bij je? Dan is dat helemaal niet erg en goed om te weten. Dat heeft ook voor mij gewerkt: een student-stage bracht mij in contact met mijn huidige werkgever.

Daarnaast heb ik er veel aan gehad om me tijdens de studie breed te oriënteren. Dat kan bijvoorbeeld door een bijbaan of door een jaartje deel te nemen aan een van de twee commissies van Jurist in Bedrijf. Door breed te oriënteren maak je kennis met verschillende kantoren en organisaties en heb je al zicht op wat je wel en niet leuk vindt, voordat je afstudeert.

Welke doelen wil je binnen nu en 10 jaar bereiken?
Dat vind ik een lastige vraag! Mensen die me kennen, zullen beamen dat ik ambitieus ben, maar de doelen die ik voor mezelf stel zijn niet zo concreet. Het belangrijkste is dat ik over tien jaar ergens werk waar ik het naar mijn zin heb, voor een gezin kan zorgen en een fijn bestaan heb gecreëerd. Vroeger wilde ik graag naar het Openbaar Ministerie of naar de rechterlijke macht. Of ik daar over tien jaar werk betwijfel ik, want nu wil ik mezelf graag ontwikkelen en doorgroeien binnen NautaDutilh. Dat kan wellicht door een jaar in het buitenland te werken of door postacademisch onderwijs te volgen aan de Grotius Academie. Wie weet doe ik dat onder andere in de komende tien jaar. Ik stel voor over tien jaar nog een interview in te plannen, dan laat ik jullie weten welke doelen zijn gerealiseerd!

> *"Voor mij is het 'community-gevoel' wel echt belangrijk.*

Wat zou je achteraf gezien misschien anders hebben gedaan (mag ook in je studententijd al zijn gebeurd)?
Hmm – ook dat is een moeilijke vraag! Alles wat je doet maakt wie je bent, toch? Misschien zou ik een korte break hebben genomen tussen studeren en werken, bijvoorbeeld door wat langer op vakantie te gaan.

Hoe is jullie band onder collega's? Merk je soms veel onderlinge concurrentie?
Die band is erg goed! Ik zit in een groot team met veel peers. Mijn peers zijn

allemaal ongeveer even oud, hebben overeenkomende interesses en zitten in dezelfde levensfase. We kunnen veel met elkaar delen, zowel zakelijk als privé – en dat werkt prettig. Een van mijn collega's woont in Rotterdam en hij slaapt wel eens op mijn bank als we na werk een avondje op stap zijn geweest in Amsterdam. We doen namelijk veel met de collega's buiten werk: zo is er een wekelijkse kantoorborrel, heb je opleidingsdagen, zijn er seminars of events speciaal voor junioren. Dat geeft allemaal ruim de mogelijkheid om samen op te trekken en ervaringen te delen.

Van onderlinge concurrentie is geen sprake. Juist door samen te werken bereik je het allerhoogste niveau en daar heeft uiteindelijk iedereen het meeste aan. Samenwerken vraagt dat je wil leren van elkaar, zodat als jij iets leert van een meer senior collega, jij op enig moment die kennis weer doorgeeft aan iemand anders. De enige momenten dat ik écht concurrentie merk is richting andere kantoren tijdens de jaarlijkse Advolympics!

Hoe ben je bij het kantoor terechtgekomen waar je nu werkt?
Door een student-stage die ik tegenkwam op LinkedIn. Ik was mijn thesis aan het schrijven van de tweede master en wist nog niet zo goed wat

> *"Juist door samen te werken bereik je het allerhoogste niveau en daar heeft uiteindelijk iedereen het meeste aan.*

ik wilde gaan doen of waar ik wilde werken. Om mezelf te oriënteren liep ik daarom eind 2021 een stage. In die twee maanden heb ik gemerkt dat het werk bij een groot advocatenkantoor veel beter bij me past dan ik had gedacht! NautaDutilh heeft te maken met de belangen van grote cliënten en daarom is het belangrijk om de allerbeste juridische adviezen te geven. Dat doen we met heel het kantoor en het is mooi daarvan deel te kunnen uitmaken en te kunnen leren van collega's die hebben gezorgd voor

baanbrekende jurisprudentie, zoals Urgenda. Ga dus die student-stage doen en ontdek of de grote advocatuur bij je past!

Wat vind jij de voordelen van een groot kantoor ten opzichte van een klein kantoor?
Dat is lastig voor mij om te beoordelen omdat ik nooit bij een klein kantoor heb gewerkt. Ik kan me voorstellen dat er bij een kleiner kantoor minder leeftijdsgenoten werken of überhaupt minder collega's zijn met wie je dezelfde uitdagingen aangaat. Persoonlijk zou ik dat jammer vinden. Voor mij is het 'community-gevoel' wel echt belangrijk. Bij NautaDutilh heerst een goede sfeer en kijken we naar elkaar om. Vanzelfsprekend zie je die ene collega of een bepaald team wellicht vaker dan een andere collega of team, maar van eilandjes is geen sprake. Collega's kennen elkaar, begroeten elkaar, bellen elkaar en zien elkaar. Dat is met 450 advocaten, notarissen en belastingadviseurs en eenzelfde aantal business support collega's dus heel anders dan bij een klein kantoor.

Een ander voordeel is dat een groot advocatenkantoor alle kennis in-house heeft. Heel vaak zijn dan ook verschillende praktijkgroepen aan het werk voor dezelfde cliënt, omdat de juridische problematiek in het dossier zich niet beperkt tot één rechtsgebied. Dat is fijn, want een van de kernwaarden van de advocatuur is deskundigheid. Als je als advocaat onvoldoende van een specialisme afweet om de client kundig te kunnen adviseren, kun je de zaak beter niet aannemen. Met de verschillende specialismen en expertises onder ons dak hoeven wij de cliënt niet teleur te stellen.

Heb je de ambitie om ooit iets voor jezelf te beginnen?
Haha – nou, ik zou het mooi vinden om ooit een eigen kroegje te openen! Maar dan wel pas als ik gepensioneerd ben... ■

HOUTHOFF

"HET INTERNE OPLEIDINGS-PROGRAMMA HEEFT BIJGEDRAGEN AAN EEN GOEDE START BIJ HOUTHOFF"

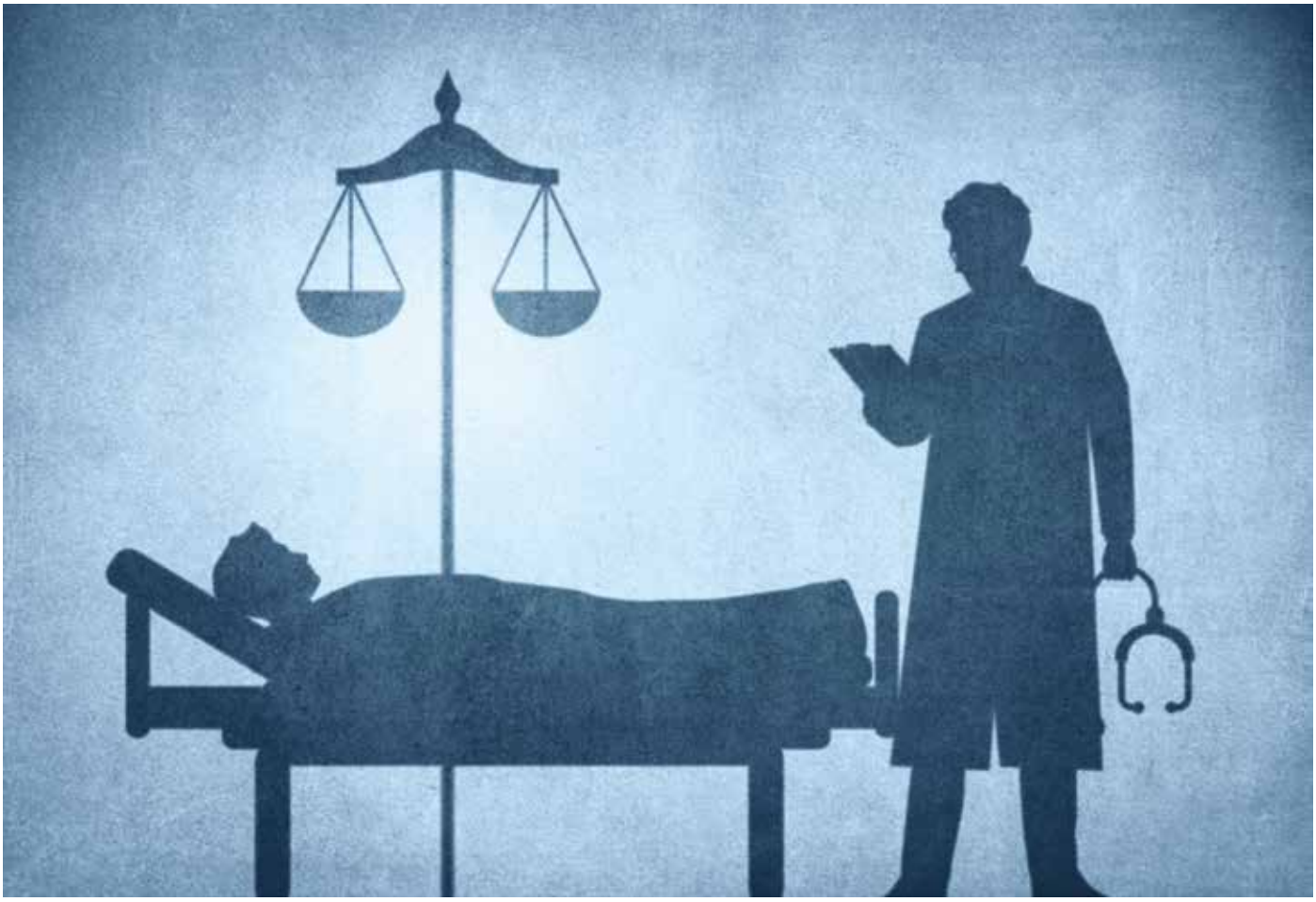
Sybrich Herrera Farfán
Advocaat | Associate

Je carrière starten bij Houthoff is een prachtkans, je krijgt veel vrijheid en daarmee ook verantwoordelijkheid. Na je studie begint het leren pas echt. Wil je het beste uit jezelf en je tijd bij Houthoff halen? Dan bieden wij een uitdagend en intensief opleidingsprogramma. #thatswhatsinitforyou

Bekijk de video van Sybrich op werkenbijhouthoff.com

EUTHANASIE: EEN PRIVAATRECHTELIJKE KWESTIE OF JUIST NIET?

Door: Florine Roelofs



Het kunnen beëindigen van je eigen leven: voor sommigen een gift, terwijl dit voor anderen een doodzonde is. Ondanks het feit dat de mogelijkheid tot euthanasie afhankelijk is van verschillende omstandigheden die voor iedereen persoonlijk zijn, heeft het nemen van beslissingen over euthanasie grote gevolgen voor een groot deel van de bevolking. Nederland heeft als een van de meest vooruitstrevende landen al langere tijd een vrij soepele euthanasiewet, maar ook hier is het niet altijd zonder slag of stoot gegaan. Met het steeds meer verdwijnen van de conservatief-christelijke samenleving werd er meer plaats gemaakt voor andere visies. Beslissingen werden niet meer altijd genomen in het licht van wat het beste zou zijn omtrent de wil van God maar wat het beste zou zijn voor het individu zelf. Dit is dan ook de hoofdreden dat euthanasie uitgevoerd wordt: een einde maken aan het vaak uitzichtloos en ondraaglijk lijden van een persoon, die door euthanasie beter af is. Maar, kan de mogelijkheid tot euthanasie nu worden gezien als een publiekrechtelijke kwestie of een privaatrechtelijke kwestie? Betreft het een kwestie waarbij de overheid vooral zijn verantwoordelijkheid dient te nemen, of is het belangrijker dat burgers ten opzichte van elkaar beslissingen maken?

In 2017 was er een landelijke oproep van een grote groep Nederlandse artsen, waarin zij verklaarden geen dodelijke injectie meer te willen geven aan patiënten met een vergevorderde vorm van dementie op grond van een wilsverklaring. Dit bracht een storm van discussies, meningsverschillen en onbegrip mee, dat behoevend was naar een sluitende reactie die dan ook in 2020 kwam. Feit was dat de euthanasiewet nog steeds behoorde tot het strafrecht: maar zouden integer handelende artsen wel onderworpen mogen worden aan het strafrecht?

In 2002 heeft een arts voor het eerst de mogelijkheid in het leven geroepen om een beroep te doen op een bijzondere strafuitsluitingsgrond, indien hij levensbeëindiging op verzoek toepast. Hiervoor was onder andere vereist dat hij de overtuiging moest hebben dat de patiënt een vrijwillig en weloverwogen verzoek heeft gedaan, dat er sprake is

van uitzichtloos en ondraaglijk lijden van de patiënt en dat er geen redelijke andere oplossing bestaat voor de situatie. Maar de aanvaardbaarheid van de wet zat hem vooral in het feit dat een arts nooit gedwongen kan worden om euthanasie uit te voeren.
Immers, in de koffie-euthanasiezaak was er sprake van een vrouw die jaren eerder, toen zij te horen kreeg dat zij in een vroeg stadium van Alzheimer zat, in een clausule vermeldde dat zij niet in een verpleeghuis terecht wilde komen. In een veel later stadium gaf zij echter aan dat zij liever uit het leven zou willen stappen dan dat zij zou leven met een langdurige ziekte. Deze doodswens gaf zij tevens meerdere malen per dag aan, waardoor de arts uiteindelijk een middel in haar koffie heeft gedaan. De arts is ontslagen van alle rechtsgevolgen en niet vervolgd voor moord.

Euthanasie kan dus niet worden gezien als een absoluut recht. Immers, het is niet mogelijk om zekerheid te verkrijgen over een uitvoering van euthanasie. Zelfs wanneer aan alle wettelijke verplichtingen voldaan is, kan het uitvoeren van euthanasie afgewezen worden. Dit zorgt ervoor dat wanneer een patiënt precies heeft vastgelegd wat hij of zij wil en de situatie van de patiënt past bij alle eisen van de wet, de arts alsnog gerechtigd is om het verzoek tot euthanasie af te wijzen. Euthanasie kan slechts op basis van het verzoek van de patiënt zelf, familie of vrienden kunnen hierom niet verzoeken. Dit is echter anders bij kinderen in de leeftijd van 12 tot 16 jaar. De ouders moeten dan tevens toestemming geven voor het laten uitvoeren van euthanasie.
Er kan dus vastgesteld worden dat de privaatrechtelijke betrekkingen tussen bijvoorbeeld familieleden bij een euthanasie niet onbelangrijk zijn, maar dat deze wel kunnen worden uitgesloten van beslissingsbevoegdheid bij euthanasie. Euthanasie is dus zeker geen zuiver privaatrechtelijke kwestie.

De wetgever heeft een aantal regels opgesteld waaraan voldaan moet worden om euthanasie te kunnen uitvoeren.
Zo dient het verzoek van een patiënt vrijwillig en weloverwogen te zijn: er mag dus geen sprake zijn van opwelling of een druk van buitenaf. Daarnaast moet er sprake zijn van uitzichtloos en ondraaglijk lijden door de patiënt.

> *Zelfs wanneer aan alle wettelijke verplichtingen voldaan is, kan het uitvoeren van euthanasie afgewezen worden.*

Het dient hierbij vooral te gaan om de beleving van de patiënt. Ook moet de patiënt zorgvuldig geïnformeerd worden over de medische situatie en vooruitzichten, zodat hij een goede keuze kan maken. Tevens moeten de arts en patiënt samen de overtuiging hebben dat er geen redelijke andere oplossing is voor de situatie van de patiënt. Kortom, voor het uitvoeren van euthanasie geldt een streng gelimiteerde lijst, waarbinnen soms ietwat ruimte gegeven wordt.

Maar is het niet zo dat in de meeste gevallen van euthanasie mensen een verplichting naar elkaar toe hebben op basis van een familierechtelijke of een vriendschappelijke relatie? Dienen er dan niet ook regels te gelden op privaatrechtelijk niveau? Er is namelijk sprake van privaatrechtelijke betrekkingen, maar de overeenkomst zelf blijft altijd binnen de grenzen van wat de overheid wel of niet heeft toegestaan. Eigenrichting is immers zeer gevaarlijk bij dergelijke controversiële onderwerpen. Zo is het niet mogelijk om euthanasie uit te voeren bij iemand die zelf al langere tijd heeft aangegeven

> *Zo dient het verzoek van een patiënt vrijwillig en weloverwogen te zijn: er mag dus geen sprake zijn van een opwelling of een druk van buitenaf.*

tegen euthanasie te zijn, omdat dit verboden is in de wet. Het feit dat er aan de publiekrechtelijke verplichtingen moet zijn voldaan en daarnaast euthanasie plaatsvindt door middel van een beslissing van naasten of betrokken instanties, zorgt ervoor dat euthanasie zowel een publiekrechtelijke als een privaatrechtelijke aangelegenheid is.

Onlangs is gebleken dat het geven van te veel beoordelingsruimte en macht binnen instanties zelfs in Nederland niet altijd in goede banen wordt geleid. Zo heeft Alberto Stegeman een documentaire uitgebracht over verschillende instanties die voor gehandicapten zouden moeten zorgen, maar in plaats daarvan deze mensen op regelmatige basis mishandelden. Nu kan er niet verondersteld worden dat wanneer instanties met betrekking tot euthanasie wel volledige beoordelingsvrijheid zouden hebben en zich niet zouden hoeven te houden aan bovenstaande regels en verschillende wetten, er in dat geval sprake zou zijn van dergelijke wanpraktijken. Toch dient er wel rekening gehouden te worden met het feit dat niet iedere instantie even goed om kan gaan met deze vrijheid. Bovendien zal de ongelijkheid tussen verschillende euthanasiegevallen toenemen wanneer er meer beoordelingsvrijheid is.

> *Maar weegt de stem van de meerderheid op tegen die van het individu in het geval van euthanasie?*

Het gelijkheidsbeginsel komt dan in het nauw. Immers, worden gelijke gevallen dan niet gelijk behandeld en hangt het er dan maar zeer vanaf bij welke arts jij in behandeling bent. Hoewel iedere dokter nu al reeds zijn eigen keuzes kan maken ten opzichte van andere artsen, dient deze keuze binnen het gegeven kader te geschieden en zijn de keuzes gelegitimeerd.

Aan de andere kant kan het stellen van meer beperkingen jegens artsen omtrent het uitvoeren van euthanasie, het beroepsgeheim van de arts schenden. Het beroepsgeheim van een arts houdt in dat alle informatie die je als patiënt met een arts deelt volledig geheim blijft. Het medisch beroepsgeheim geldt in beginsel voor alle informatie van een patiënt

waarover een arts beschikt. Er is echter wel een afbakening, immers valt niet alle informatie onder het beroepsgeheim. Er zijn drie situaties waarin een arts zijn beroepsgeheim mag doorbreken. Allereerst geldt dit indien de patiënt daarvoor toestemming geeft. Daarnaast kan beroepsgeheim doorbroken worden, indien je wettelijk verplicht bent om bepaalde informatie naar buiten te brengen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan wanneer een persoon een erg besmettelijke ziekte heeft. Ten derde kan het beroepsgeheim doorbroken worden wanneer er sprake is van een conflict van plichten die je als arts hebt. Er moet bij deze laatste uitzondering altijd een ethische afweging gemaakt worden. Wanneer een beperking die de overheid heeft opgesteld in zou houden dat de arts informatie zou moeten delen, gaat dit in tegen het beroepsgeheim van de arts.

Nederland is een land waarin de vrijheid van meningsuiting centraal staat en waarin de stem van de democratie erg belangrijk wordt geacht. Maar weegt de stem van de meerderheid op tegen die van het individu in het geval van euthanasie? Regelmatig komt het voor dat er een bepaalde publieke opinie heerst. Onlangs is er een vrouw geweest in België die zich genoodzaakt voelde om euthanasie uit te voeren omdat zij de terroristische aanslagen in Charleroi heeft meegemaakt en al acht jaar lang een leven lijdt vol lijden. Veel Nederlanders gaven op sociale media aan dit vreemd te vinden: ze vroegen zich af of dan niets zou helpen en de

> *Ook ziet de wetgever het uitvoeren van euthanasie als een soort ultimum remedium: alle middelen moeten zijn uitgeput alvorens iemand voor het uitvoeren van euthanasie in aanmerking komt.*

vrouw geen hulp zou hebben gehad. Ook gaven sommigen aan dat ze dachten dat de vrouw misschien aanleg had om depressief te zijn, of dat oorzaak van de wens tot euthanasie misschien helemaal niet de aanslagen waren geweest. Maar is het gerechtigd om te oordelen over andermans leven? Immers, wanneer we terug gaan naar het begin kiest niemand ervoor om geboren te worden. Waarom zou het beëindigen van een leven dan door een keuringsdienst moeten gaan genoemd de publieke opinie of de Staat? Wanneer euthanasie op privaatrechtelijk niveau uitgevoerd zou worden zouden bovenstaande opinies een belangrijkere rol spelen en het is maar zeer de vraag of dat wenselijk is.

Kortom, er kan gesteld worden dat de wetgever de basisregels heeft gegeven voor het uitvoeren van euthanasie. Zij stellen wie euthanasie mag uitvoeren, in welke situaties euthanasie gerechtvaardigd is en wanneer een patiënt hiervoor in aanmerking komt. Ook ziet de wetgever het uitvoeren van euthanasie als een soort ultimum remedium: alle middelen moeten zijn uitgeput alvorens iemand voor het uitvoeren van euthanasie in aanmerking komt. Zo dienen er lange gesprekken te zijn geweest met verschillende psychiaters, dient er geen andere oplossing meer te zijn voor het probleem en moet er sprake zijn van volledige toestemming van de patiënt. Ook kan de arts zelf altijd nog weigeren om de euthanasie uit te voeren. Vanwege de veelomvattende publieke opinie weigeren steeds meer artsen bepaalde gevallen van euthanasie. Zij zijn bang om in een rechtszaak te belanden en uiteindelijk gestraft te worden voor het feit dat zij hun taak als arts niet volledig correct uitgevoerd zouden hebben. Want hoewel euthanasie een dilemma is voor de patiënt, is het dit zeker voor een arts. Immers, heeft een arts een jarenlange opleiding gedaan om de gezondheid van mensen te verbeteren.

Wanneer de arts een eed aflegt, dient hij te vermelden dat hij zal zorgen voor zieken, de gezondheid zal bevorderen en het lijden zal verlichten. Verder dient hij het belang van de patiënt voorop te stellen en dient hij zijn opvattingen te eerbiedigen. De arts mag de patiënt geen schade toekennen. Maar, deze eed bevat veel tegenstellingen ten opzichte van het uitvoeren van euthanasie door een arts. Immers, wanneer een arts euthanasie uitvoert bij een patiënt kan er gesteld worden dat hij die persoon in enige zin schade toedoet door zijn leven te beëindigen, maar de arts doet dit in het belang van de patiënt. Duidelijk is dus dat artsen dagelijks voor belangrijke vraagstukken staan die gaan over leven en dood. Het is vandaar ook goed dat de wetgever algemene regels heeft gesteld, en artsen hier verder op hun eigen manier invulling aan kunnen geven. Een arts moet immers te allen tijde achter zijn standpunten staan en een weloverwogen beslissing kunnen maken. ■

STELLING:

De stemgerechtigde leeftijd moet naar 16 jaar

CECIEL VAN LIT

Vierdejaars student Avans Breda Creative Business, 23 jaar

De stelling, moet de leeftijd op het stemrecht verlaagd worden van 18 jaar naar 16 jaar? Ik denk dat het belangrijk is om jongere al vanaf een eerdere leeftijd kennis te laten maken met het stemrecht en wat er in de politiek omgaat. Uiteindelijk gaat het deze generatie het meeste aan wat de uitkomst wordt in de politiek en daarbij de politieke keuzes die er worden gemaakt. Mij lijkt het geen slecht idee als de leeftijd op stemrecht wordt verlaagd naar 16, mits er ook wat meer voorlichting zou komen op middelbare scholen over dit onderwerp. Zo kunnen ook deze jongeren (ook boven de 18 jaar) zich meer verdiepen in de stemmingen en de gevolgen hiervan.

TEUN BLOKHUIS

Vijfdejaars VWO, 17 jaar

Ik ben het daar zeker mee eens, niet alleen omdat ik nog minderjarige ben en sta te popelen om te gaan stemmen, maar ook door de verantwoordelijkheid die erbij komt kijken. Zo denk ik dat het een stimulans is voor de keuze van bijvoorbeeld opleiding en/of beroep dat je later wil gaan uitoefenen. Daarnaast ben ik van mening dat dit een positieve werking heeft op de lange termijn. Door de stemgerechtigheid te verlagen leidt dit in de toekomst hoogstwaarschijnlijk tot een hogere opkomst tijdens de verkiezingen. Tot slot denk ik ook dat de meeste jongeren tussen de 16 en 18 jaar goed op de hoogte zijn van politieke kwesties die op dit moment relevant zijn. Door te mogen stemmen bevorder je de betrokkenheid bij de politiek

.

NOËLLE SALLENT

University College, 20 jaar

In het huidige politieke landschap is er een toenemende discussie over de vraag of de stemgerechtigde leeftijd moet worden verlaagd naar 16 jaar. Dit onderwerp is van belang omdat jongeren een groeiend deel van de bevolking uitmaken en daarom een aanzienlijke impact kunnen hebben op verkiezingsuitslagen en het beleid dat daaruit voortvloeit. Als iemand die vaker moeite heeft gehad met haar jongere leeftijd, ben ik misschien lichtelijk bevooroordeeld. Het is begrijpelijk dat er duidelijke grenzen moeten worden getrokken vanaf wanneer iemand zou mogen stemmen, echter denk ik niet dat een 16-jarige hier minder goed toe in staat is dan iemand van 18. Het argument dat 16-jarigen onvoldoende levenservaring en politieke kennis hebben zou voor genoeg 22-jarigen of 35-jarigen ook kunnen gelden. Bovendien zouden 16-jarigen die al werken en belasting betalen, het recht moeten hebben om hun stem uit te brengen over hoe deze belastingen worden besteed. Dit is waarom ik van mening ben dat de stemgerechtigde leeftijd naar 16 jaar gebracht moet worden.

ESMÉE VERHOEVEN

Geneeskunde, 19 jaar

Ik ben het oneens met de stelling. Allereerst denk ik dat er op biologisch gebied niet genoeg ontwikkeling is ten tijde van je 16e levensjaar om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. Je hersenen zijn nog niet volledig ontwikkeld, waardoor je vaak te impulsieve beslissingen neemt. Ik ben van mening dat je de gevolgen van jouw beslissing nog niet goed in kan zien, waardoor je misschien zelfs wel stemt op een partij waar je achteraf spijt van kunt hebben. Hoewel minderjarigen ook vertegenwoordigd moeten worden in de politiek, denk ik dat de bovenstaande reden zwaarder weegt dan het feit dat minderjarigen vertegenwoordigd moeten worden. Daarnaast denk ik dat minderjarigen niet genoeg kennis hebben van de politiek om gegronde keuzes te maken. Ze zullen zich misschien te veel laten leiden door opmerkingen van leiders die stellen minderjarigen te vertegenwoordigen, en niet kijken naar andere belangen die de samenleving dienen.

LYNN VAN GEEL

European Law School, 21 jaar

Ik ben het niet eens met de stelling. Alhoewel ik vind dat minderjarigen op het moment niet goed genoeg worden vertegenwoordigd, denk ik dat er genoeg andere manieren zijn om deze

vertegenwoordiging wel te laten plaatsvinden. Ik denk dat minderjarigen, die vaak ook nog thuis wonen en minder financiële verplichtingen hebben, een minder goede blik hebben op welke partij nu echt bij ze past. Bovendien denk ik dat minderjarigen vaker spijt zullen hebben van hun keuze op een bepaalde partij omdat ze te impulsief hebben gekozen. Daarnaast zullen minderjarigen stemmen op een partij die hun belangen vertegenwoordigt, en denk ik dat minderjarigen dan ook geen rekening zullen houden met het andere deel van de samenleving. De verkiezingen in Nederland zijn erg belangrijk en het kiezen op een bepaalde partij kan directe gevolgen hebben voor het land, waardoor ik denk dat zulke belangrijke beslissingen niet gelegen moet zijn bij minderjarigen die deze gevolgen te gemakkelijk over het hoofd kunnen zien. Ik stel eerder een commissie voor van minderjarigen, die regelmatig de politiek kunnen inlichten over hun belangen en over de problemen waartegen zij aanlopen.

SAAR VAN NULAND

Bachelor Rechtsgeleerdheid, 21 jaar

Ik ben het niet met deze stelling eens. Jongeren zijn over het algemeen snel geneigd om hun mening te laten vormen door verhalen van anderen, vooral ook omdat ze op zo'n leeftijd eigenlijk nog niet echt een benul hebben van wat politieke onderwerpen inhouden en wat voor invloed ze kunnen uitoefenen. Mocht iemand bijvoorbeeld heel erg tegen milieuvriendelijke veranderingen zijn en hier een heel mooi verhaal omheen hangen, denk ik dat 16/17 jarigen snel mee zouden gaan in deze mening, zonder eerst zelf onderzoek te doen. Ze zullen snel achter de mening van anderen aanlopen. Op deze leeftijd heeft men nog niet genoeg levenservaring om over politieke kwesties een besluit te nemen.

LOEK GOSLINGA

Bachelor International Business, 21 jaar

Ik ben het met deze stelling niet eens. Jongeren onder de 18 hebben vaak nog (te) weinig kennis van wat er speelt in de politiek. Een deel van deze politieke onwetendheid komt doordat het vak maatschappijleer vaak pas vanaf de vierde klas van de middelbare school wordt gegeven. Het omgooien van het huidige leersysteem met het doel de kiesleeftijd te verlagen zou in mijn ogen te weinig positieve effecten opleveren ten opzichte van de lasten die er mee gepaard gaan. Tevens wonen jongeren vaak nog bij hun ouders thuis en hebben ze daarom nog weinig echte levenservaring opgedaan en kunnen ze daardoor onvoldoende een politieke mening vormen. Wat je vaak ook ziet is dat jongeren onder de 18 de mening van hun ouders overnemen of hun mening laten beïnvloeden door de mensen om hen heen die het hardste schreeuwen. Het lijkt mij daarom onverstandig om de stemgerechtigde leeftijd te verlagen naar 16 jaar.

DAAN VOS

Geneeskunde, 23 jaar

Over 10 jaar zal bijna een kwart van de Nederlandse bevolking 65 jaar of ouder zijn. Aangezien deze demografische groep andere kwesties prioriteert dan de jongere generaties, ben ik bang dat de nadruk meer komt te liggen op onderwerpen zoals zorg en economie, en waarschijnlijk minder op de onderwerpen onderwijs en klimaatverandering. Door de stemgerechtigde leeftijd naar 16 te verlagen, kan deze ietwat conservatieve shift in de maatschappij tegen worden gegaan door een groter aandeel van jonge, vaak progressieve kiezers. Want de jongere generatie kiest voor hun toekomst, die in de meeste gevallen nog een stuk langer is dan die van de generatie ouder van 65.
Een significant nadeel aan het verlagen van de leeftijdsgrens is wel dat de dusdanig jonge kiezers vaker geen weloverwogen besluit maken op basis van politieke voorkeuren en toekomstperspectief, maar zich meer laten beïnvloeden door externe factoren zoals vriendjes of vriendinnetjes.

SOPHIE DE RUIJTER

European Public Health, 22 jaar

Tijdens de brunch hebben we het over de verkiezingen, waarbij ik aan mijn opa vraag waar hij dit jaar op gestemd heeft. Al 30 jaar lang kiest hij dezelfde partij, ondertussen is hij bijna vergeten hoe de partij überhaupt heet, en hij heeft al helemaal geen idee van wat de huidige standpunten van de partij zijn. Waarom mag mijn demente opa van 85 wel stemmen en een 16-jarige niet?
De huidige jongeren hebben vaak een andere opvattingen en een ander ideaal toekomstbeeld dan mensen van middelbare of oudere leeftijd. Over vele onderwerpen, zoals klimaat, onderwijs en financiële kwesties hebben jongeren wel degelijk een mening. Echter kan deze mening zonder stemgerechtigheid niet geuit worden, en wordt de politiek te veel gevormd naar de oudere bevolking. Deze ongelijke verdeling is iets wat onze democratie niet ten goede komt. Ik geef jongeren dan ook geen ongelijk dat ze een gevoel van onmacht ervaren, wat op zo'n jonge leeftijd al kan leiden tot weinig vertrouwen in de politiek. Om onze democratie te verbeteren, het politieke vertrouwen en de betrokkenheid te vergroten is het belangrijk om een groot deel van de bevolking stemgerechtigd te stellen.

ANONIEM

22 jaar

Ik ben van mening dat de stemgerechtigde leeftijd niet aangepast zou moeten worden naar 16 jaar. Hoewel jongeren van 16 jaar of ouder vaak wel geïnteresseerd zijn in politiek en maatschappelijke kwesties, hebben ze vaak nog niet genoeg levenservaring en kennis om weloverwogen beslissingen te maken. Bovendien zijn de meeste 16-jarigen nog steeds bezig met hun opleiding en hebben ze nog niet echt ervaring met het betalen van belastingen en andere belangrijke aspecten van het volwassen leven.

ANONIEM

19 jaar

Eens. Jongeren van 16 jaar of ouder hebben vaak een sterke interesse in politiek en maatschappelijke kwesties en ze zijn vaak goed geïnformeerd en betrokken bij de wereld om hen heen. Bovendien hebben ze ook belang bij de beslissingen die politici nemen, bijvoorbeeld op het gebied van onderwijs en werkgelegenheid. Het is juist daarom belangrijk dat jongeren van 16 jaar of ouder de kans krijgen om hun stem te laten horen en hun mening te geven over de politieke koers van hun land. Politici moeten zich dan ook iets aantrekken van de mening van de jongeren én de kans dat ze in de toekomst blijven stemmen wordt erdoor groter (denk ik).

MAURICE BEELEN

53 jaar

Ik vind dat de stemgerechtigde leeftijd verlaagd zou moeten worden naar 16 jaar. Het is een leeftijd waarop jongeren doorgaans een eigen identiteit en mening hebben gevormd. Het is ook een leeftijd waarbij de meeste jongeren een bewuste keuze maken rondom hun toekomst, hetzij voor een vervolgopleiding of een eerste "echte" baan. Het kunnen uiten van een mening rondom hoe ons land bestuurd word - op lokaal, provinciaal of landelijk niveau – hoort hier dan logischerwijs ook bij.
Daarnaast denk ik ook dat het de interesse voor de politiek op een jongere leeftijd kan bevorderen. Een veelgehoorde mening is, dat jongeren, ook bij een leeftijd van 18 jaar, nog niet in staat zouden zijn om een politieke stem te kunnen uitbrengen, gezien het gebrek aan interesse voor de politiek. Ik ben van mening dat we de politieke interesse van jongeren juist kunnen stimuleren, door hen eerder een stem te geven. Dat bevordert de democratie, aangezien een grotere groep jongeren zich kan laten vertegenwoordigen. ■

OUT OF THE BOX

It's all about the frame

By: Noah Chebib - European Studies

Are you a smoker? Good, keep smoking to show your support for feminism. Do you want to be the most fashionable woman? Good, buy that dress that coincidentally has the same color as your favorite brand of cigarettes. Do you believe that a breakfast of bacon and eggs is the cornerstone of a healthy diet? Good, because a majority of doctors think the same. You might find these statements above weird or downright nonsense. In the not-so-distant past, these statements were considered common knowledge. This was the work of one man, whom little people have heard of today. Despite his relative obscurity to the public, his work had a massive impact on modern-day advertising and daily life. He saw that the choices we make are not as rational or thoughtful as we think they are. He understood that our preferences and desires are buried deep within our psyche. Applying his knowledge of manipulation for commercial purposes made him a rich man. To this day, many of his tactics have become standard practices in marketing. However, these tactics can be used for far more sinister purposes than selling you the newest washing machine or car. In this article, we will have a look at the life of the man who is considered to be the father of public relations: Edward Bernays.

The USA was considered to be the land of opportunity at the beginning of the 20th century. The country industrialized on an unforeseen scale, drawing many immigrants from all over the world to try their luck in their pursuit of the American Dream. This dream stated that everyone, despite their origins, could make it, as long as they worked hard enough for it. With such economic growth, the advertising industry grew in size. Especially in the years following World War 1, modern American consumerism began to emerge. Around this time, the father

of public relations put his theories into practice. However, you might ask, who is this elusive figure? Edward Bernays was born in the year 1891 in the Austrian capital Vienna. He was a nephew of another important historical figure: Sigmund Freud, who is also better known as the father of modern-day psychoanalysis. Many of the theories of Bernays' uncle served as inspiration for many of his later public relations campaigns. The father of Bernays wanted, like so many migrants, to prove his luck in the USA. So he decided to move his family to New York. Bernays' first public relations campaigns were conducted during World War 1. He was part of the Committee on Public Information. This press agency had the main task of creating domestic support for the involvement of the USA in the conflict. After the war ended, he was assigned to the American delegation at the Paris Peace conference. After his return, he saw that propaganda, with the aim of mobilizing the war effort, could also be used in peacetime in the form of advertisement campaigns. Influencing customers to subconsciously prefer certain brands or products over others, or even better, creating a desire for the consumer to buy that product, them thinking that they need it to be satisfied. Soon, he was contacted by an industry that wanted to expand its market share but did not really know how to do that. Bernays already envisioned some strategies to expand the market share in ways never done before.

"Smoke to show you care!"
One of his first major public relations campaigns was in the early 1920s. The cigarette manufacturer, the American Tobacco Company (the predecessor of the modern-day Phillip Morris), came to him. They were having a hard time competing with the many other available brands on the market. Bernays proposed not to try to sell more products but simply to enlarge the customer base, as this would be easier than trying to boost consumption. The tobacco company

"Bernays proposed not to try to sell more products but simply to enlarge the customer base, as this would be easier than trying to boost consumption.

was at first skeptical. Almost everyone in the USA smoked on a regular basis. Bernays answered with an enigmatic: "Yes, that is true, but I am not talking about men." Bernays wanted to expand the customer base of the American Tobacco company to a new demographic: women. This was an unprecedented idea as there was still a taboo on women who smoked, as it was seen as unladylike, masculine behavior and associated with vice. Bernays saw that he had to get rid of this image, making cigarettes products that could symbolize female liberation. Every self-conscious woman would smoke to show that she was independent and socially aware of issues concerning feminism. Bernays started his public relations offensive with the "Torches of Freedom" campaign. He framed the idea of smoking cigarettes as an empowering and political act for women, namely, around the same time women were fighting for the right to vote. So by smoking a cigarette, they emulated in a symbolic manner the torch of the Liberty Statue, showing that they were in favor of women's right to vote. The campaign seemed to be successful as the sales of the American Tobacco Company significantly increased. Years later, the company contacted Bernays again. In 1934, the company was dissatisfied with the sales of their brand, Lucky Strikes, to the female demographic. The green color of the package was a big reason why it was seen as unfashionable by many women at the time. The brand did not want to change the color, as marketing it nationwide had already cost millions of dollars. Bernays urged the president of the company to keep calm. He already had a strategy in mind, using again the concept of collective thinking. He urged one of his affluent socialite connections to host a so-called "green ball" at the Waldorf Astoria hotel, where attendees were urged to wear green clothing. The press picked up this society event, providing free publicity, making the color green fashionable again. Again, the strategy worked, making Lucky Strike the leading brand among women. Bernays was a master at manipulating public perception to fit within his own narrative. However,

"Bernays started his public relations offensive with the "Torches of Freedom" campaign.

Bernays had more tricks up his sleeve, knowing that people can also be manipulated by the notion of authority. As according to his uncle: "We know that the great majority of people have a strong need for authority which it can admire, to which it can submit, and which dominates and sometimes even ill-treats it."

"Don't worry, I am a doctor. Trust me."
If you think about the all-American breakfast, what comes to mind? Your first thoughts would likely go to the hearty breakfast of bacon and eggs with a glass of orange juice. Nowadays, you would say that this breakfast is full of saturated fats and salt. However, in the middle of the 20th century, most doctors approved of this breakfast. This had everything to do with Beech-Nut Pork Packaging, who approached Bernays to help increase sales of bacon. He understood that people are inclined to trust doctors, and that the white coat of a doctor already summons subconscious messaging of authority. He sent out letters to connections in

the medical world, asking if bacon and eggs were a healthy breakfast. The majority of doctors agreed that this breakfast was beneficial to their health. Bernays published the outcome of this survey, implying that a majority of healthcare professionals agreed on a hearty breakfast to start the day with. Bacon sales rose significantly. Bernays was a master at manipulation, understanding the "group mind," the subconscious desires, and needs of individuals. Politicians soon noticed this talent of Bernays. One of his greatest admirers was none other than the German Minister of Propaganda, Joseph Goebbels. Despite Bernays' Jewish background, Goebbels was convinced by his tactics of influencing the "group mind." The Nazis even contacted Bernays for consultation in the early 1930s, but Bernays declined the offer. The large rallies the Nazis held were an example of taking this mass psychology to another level. The Nazis also heavily relied on the notion of authority, trying to control every aspect of daily life,

> *"However, Bernays had more tricks up his sleeve, knowing that people can also be manipulated by the notion of authority.*

deciding what people should think, like, dislike, and desire. With pictures, film, radio, and pamphlets, the Nazis tried to shape public opinion in their favor. Anyone who disagreed was deemed undesirable by the regime, ultimately resulting in the murder of Jews, Communists, disabled people, and dissidents. This shows that public relations can be a dangerous tool for those who have malicious intentions and that the "group mind" can easily be manipulated by those who know what to do.

"The Man of the Century"

Edward Bernays could be considered "the Man of the Century", as his work had a considerable impact on the 20th century. He was the father of modern public relations and advertising, and even in the age of social media, his ideas about the "group mind" and subconscious desire still carry weight. Additionally, with the resurgence of populist politics, his ideas about mass psychology are more relevant than ever. The 2016 USA election campaign was a great example of these mass psychology tactics. Donald Trump knew exactly what to say and do to get the attention of voters and the media, polarizing public opinion and creating free publicity in the process. These tactics were straight out of the books of Bernays. He stated, "People pay attention to events that break the cycle of everyday life." Trump did exactly this by making unconventional statements.

If Bernays was not figuratively the man of the century, he would have been it literally, as he lived for over 100 years, eventually passing away in 1993. Until late in his life, he gave interviews about his work, being a man with such influence yet unknown to most of us today. However, his work lives on in the many advertisements

> *"People pay attention to events that break the cycle of everyday life. Trump did exactly this by making unconventional statements.*

you see at the train station, on social media, in the newspaper, your favorite magazine, or TV commercial. Know that all this is due to one man. By the way to all the female readers of this article: "Would you care to have a smoke?" ■

Zaak Deliveroo: gemiste kans voor de Hoge Raad?

Door: Jeroen Beelen

Online eten bestellen heeft een flinke opmars gemaakt in Nederland. Je hoeft een willekeurige straat maar over te steken, en je wordt ingehaald door een van de vele bezorgers van Ubereats, Thuisbezorgd of Deliveroo. Hoewel de bezorgers wel degelijk de kleding van de bedrijven dragen, zijn ze in veel gevallen geen werknemers van het bedrijf zelf: ze werken vaak als zelfstandigen (hierna: zzp'ers) via een overeenkomst van opdracht. Een voordelige keuze voor de bedrijven zelf. Echter, in de praktijk zijn er vele nadelen voor werknemers die geen arbeidsovereenkomst hebben. Het op grote schaal aanbieden van flexibele arbeidsrelaties door grote bedrijven ligt om deze reden ook steeds meer onder een vergrootglas. Zo ook in de zaak Deliveroo. In deze zaak ging het over de vraag of voor de bezorgers, die eten bezorgden voor de maaltijdbezorger Deliveroo, sprake was van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. In dit artikel wordt dieper ingegaan op het verschil tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht, de inhoud van de rechtzaak omtrent Deliveroo en de mogelijke gevolgen van de uitspraak van de Hoge Raad in deze zaak.

Flexibele arbeidsrelaties worden steeds populairder in Nederland. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waren er in 2022 2,7 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in Nederland. Voor vele bedrijven is deze trend een positieve ontwikkeling. Met flexibele arbeidsrelaties kunnen bedrijven hun personeelsbestand snel aanpassen naar veranderende economische omstandigheden. Verder is het voor bedrijven minder moeilijk om de samenwerking met medewerkers op te zeggen: aan flexibele arbeidsovereenkomsten zijn voor werkgevers namelijk minder regels verbonden dan aan vaste arbeidsovereenkomsten. Tegenover de voordelen die flexibele arbeidsovereenkomsten hebben voor werkgevers, staan de nadelen voor werknemers. Flexibele arbeidsovereenkomsten bieden

> *Vooral om de laatste voorwaarde is in het arbeidsrecht veel te doen: het gezagscriterium. Het gezagscriterium omvat de verplichting om 'in dienst' van een ander te staan.*

werknemers minder baanzekerheid, aangezien werkgevers makkelijker van ze af kunnen. Om deze reden hebben ze minder zekerheid over de duur van hun dienstverband ten opzichte van werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Verder moeten werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in veel gevallen zelf opdraaien voor hun eigen verzekeringen, pensioenen en het regelen van vrije dagen.

Arbeidsovereenkomst vs overeenkomst van opdracht

Alvorens er wordt ingaan op het Deliveroo-arrest, zal eerst aandacht besteed worden aan de twee vormen van arbeidsrelaties die in het arrest aan bod komen: de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. De definitie van de arbeidsovereenkomst is terug te vinden in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek. Volgens dit artikel is de arbeidsovereenkomst: "de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten". Om te kunnen spreken over een werknemer, moet er voldaan zijn aan drie voorwaarden: 1) de arbeidskracht moet arbeid verrichten, 2) tegen betaling van loon, 3) in dienst van een andere partij. Vooral om de laatste voorwaarde is in het arbeidsrecht veel te doen: het gezagscriterium. Het gezagscriterium omvat de verplichting om 'in dienst' van een ander te staan. De bevoegdheid van de werkgever om instructies te geven aan de werknemer en de verplichting van de werknemer om deze instructies op te volgen, zijn belangrijke kenmerken van een arbeidsovereenkomst. Het gezagscriterium is ook het criterium dat de arbeidsovereenkomst van de overeenkomst van opdracht onderscheidt.

Artikel 7:400 Burgerlijk Wetboek geeft de definitie van de overeenkomst van opdracht: "de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten". Bij een overeenkomst van opdracht kan er dus geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. In een dergelijke overeenkomst is er geen sprake van ondergeschiktheid van de opdrachtnemer, aangezien deze zelfstandig de keuze kan maken om bepaalde werkzaamheden te verrichten. Verder brengt een overeenkomst van opdracht met zich mee dat de opdrachtgever de opdrachtnemer alleen aanwijzigingen kan geven die verband houden met het uitvoeren van de specifieke opdracht. Er is bij een overeenkomst van opdracht dus een minder hiërarchische verhouding dan bij een arbeidsovereenkomst. De keuze voor een overeenkomst van opdracht brengt voor bedrijven een aantal fiscale voordelen met zich mee. In het geval van een overeenkomst van opdracht is de opdrachtnemer namelijk zelf verantwoordelijk voor het afdragen van loonbelasting, het betalen van vakantiegeld en ook voor zijn eigen pensioenopbouw. 'Werknemers' die op basis van een overeenkomst van opdracht werken zijn voor bedrijven dus een stuk goedkoper dan werknemers die werken op grond van een arbeidsovereenkomst.

Zaak Deliveroo

In de praktijk is er dus een groot verschil in rechten en plichten tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht. Het verschil heeft grote gevolgen voor de relatie tussen werkgever en werknemer. In de zaak Deliveroo was er sprake van een conflict over de vraag in welke arbeidsrelatie medewerkers precies werkten.
In 2015 besloot de Britse maaltijdbezorger Deliveroo om zijn activiteiten naar Nederland uit te breiden. In de eerste drie jaar werkten alle bezorgers van Deliveroo in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In 2018 besloot Deliveroo dat zijn bezorgers voortaan onder een overeenkomst van opdracht zouden werken. Arbeidsovereenkomsten van werknemers werden niet verlengt en nieuwe bezorgers werden aangenomen op basis van een overeenkomst van opdracht. Door deze verandering werkten de bezorgers voortaan als zzp'ers en konden ze niet meer aangemerkt worden als medewerkers van het bedrijf. Daarnaast moesten de bezorgers zich inschrijven bij de Kamer van Koophandel en konden ze via de app van het bedrijf opdrachten binnenhalen.
Naar aanleiding van deze ontwikkelingen spande de vakbond FNV, een vakbond die opkomt voor de belangen van medewerkers op het gebied van wonen en inkomen, een procedure aan tegen Deliveroo. FNV was van mening dat de bezorgers van Deliveroo werkten op basis van een arbeidsovereenkomst en niet op basis van een overeenkomst van opdracht. In 2019 gaf de rechter FNV gelijk: de bezorgers van Deliveroo werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Ook in hoger beroep oordeelde het Gerechtshof van Amsterdam dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst bij het dienstverband van de bezorgers van Deliveroo. Deliveroo ging naar aanleiding van deze zaak in cassatie bij de Hoge Raad. Deliveroo voerde in zijn cassatieberoep aan dat bezorgers de mogelijkheid hadden om zich te laten vervangen. Verder gaf het bedrijf aan dat de bezorgers de vrijheid hadden om zelf te bepalen wanneer ze werkten. Volgens Deliveroo pastte deze omstandigheden niet bij de omschrijving van een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad verwierp het cassatieberoep van Deliveroo, en gaf de rechter en het hof gelijk in hun oordeel: de bezorgers van Deliveroo werkten volgens een arbeidsovereenkomst.

Uitspraak

De verwachtingen waren hoog gespannen met betrekking tot de uitspraak van de Hoge Raad in deze zaak. Het kabinet is namelijk al jarenlang bezig duidelijkheid te creeëren over de vraag wanneer iemand als zzp'er mag werken en wanneer iemand in loondienst moet werken. Wetgeving geeft op het moment geen duidelijke criteria over deze vraag. Tot grote teleurstelling van velen heeft de Hoge Raad in deze uitspraak geen nieuwe rechtsregels gevormd over de beoordeling van arbeidsrelaties. De Hoge Raad heeft namelijk besloten

dat er bij de beoordeling van een arbeidsrelatie gekeken moet worden naar alle feiten en omstandigheden, inclusief de bedoelingen van de partijen bij het aangaan van een arbeidsrelatie. Zij sluit zich hierbij aan bij de uitspraken in de zaken Groen/Schoevers en X/Amsterdam, waarbij de Hoge Raad tot eenzelfde conclusie kwam.
In de uitspraak oordeelde de Hoge Raad dat de beoordeling van het hof in deze zaak juist was. Het hof heeft alle feiten en omstandigheden bekeken en geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit oordeel was volgens de Hoge Raad niet onjuist en begrijpelijk geformuleerd. Op het argument van Deliveroo dat de bezorgers de vrijheid hadden om zich te laten vervangen en zelf werk in te plannen, reageerde de Hoge Raad als volgt: "de vrijheid om al dan niet op werk te verschijnen en om opdrachten al dan niet te aanvaarden sluit op zichzelf het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet uit. Ook de in de overeenkomst neergelegde vrijheid om zich te laten vervangen is op zichzelf niet onverenigbaar met het bestaan van een arbeidsovereenkomst, en moet worden bezien in het licht van alle omstandigheden van het geval." Hoewel de vrijheid van de bezorgers ten aanzien van hun dienstverband een omstandigheid geeft die wijst op een afwezigheid van een arbeidsovereenkomst, moet er gekeken worden naar alle omstandigheden van het geval. In het geval van de mogelijkheid voor de bezorgers van Deliveroo om zichzelf te laten vervangen, heeft de Hoge Raad overwogen dat elkaar vervangen in de praktijk slechts incidenteel gebeurt. De daadwerkelijke betekenis van de vervangingsclausule in de overeenkomst is dan ook gering in de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

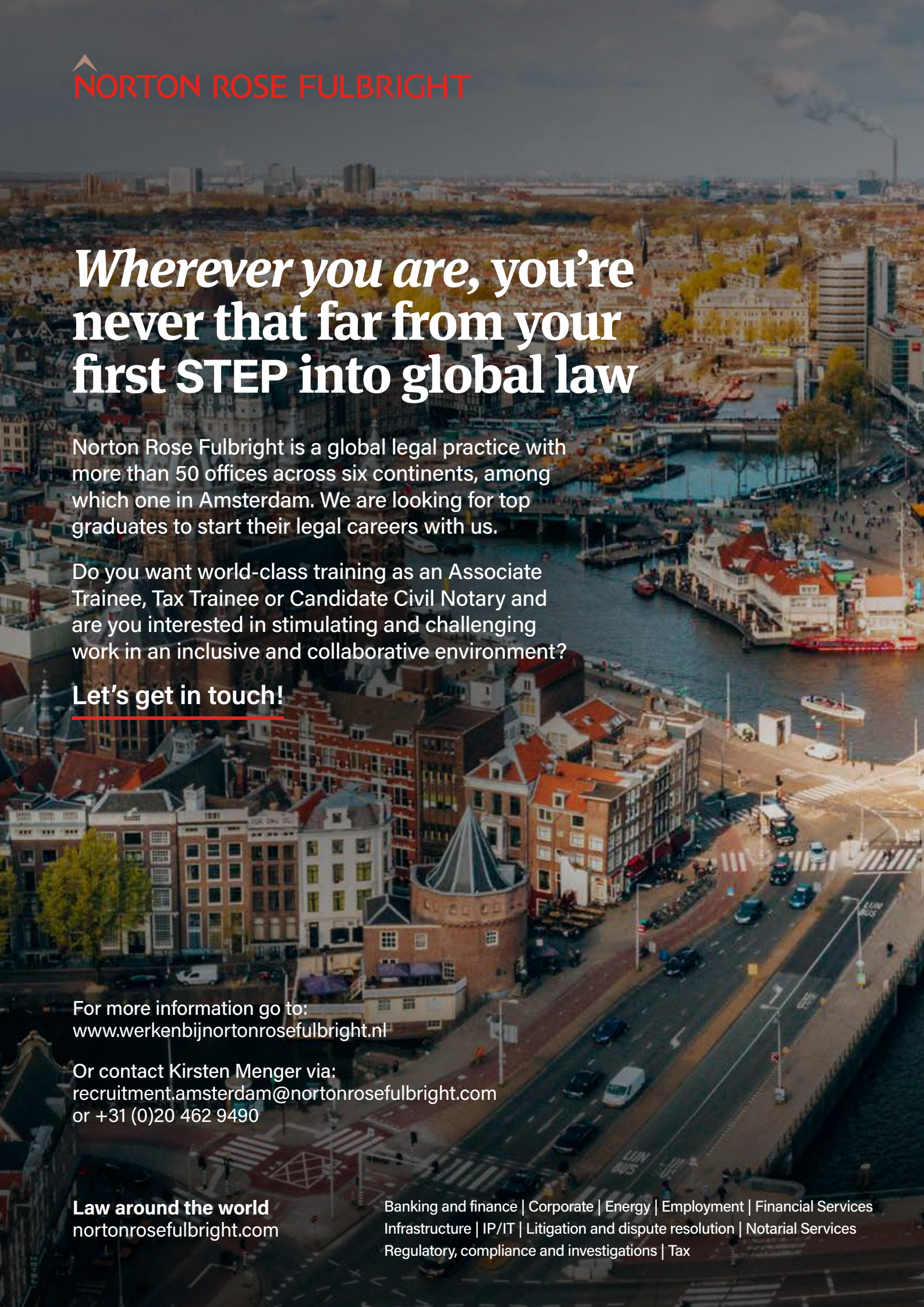
Wetgeving
Wat verder opvalt aan de uitspraak in deze zaak, is dat de Hoge Raad specifiek heeft gekozen om de verduidelijking van de vraag of iemand als zzp'er mag werken of in loondienst mag werken aan de wetgever heeft overgelaten. Volgens de Hoge Raad is het aan de wetgever zelf om duidelijkheid te geven over regels omtrent 'schijnzelfstandigheid' van werknemers. Deze keuze is niet heel gek: afgelopen december nog presenteerde minister Karien van Gennip (Sociale Zaken) en staatssecretaris Marnix van Rij (Belastingdienst) een plan om in 2025 nieuwe regels omtrent de inhuur van zzp'ers in te voeren. Van Gennip wil het gezagscriterium op een moderne manier uitleggen door het begrip 'inbedding' toe te voegen. Door deze toevoeging is er sprake van een arbeidsovereenkomst als iemand werk doet dat 'organisatorisch is ingebed in de onderneming van de werkgever'. De Hoge Raad is in het geval van het Deliveroo-arrest dus uitgegaan van het primaat van de wetgever, en wil deze niet in de weg zitten.
Niet iedereen is lovend over deze keuze van de Hoge Raad. Johan Zwemmer, advocaat en docent Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam, vindt het wachten op wetgeving vanuit het kabinet over dit onderwerp niet nodig: "De Hoge Raad kan de meer eigentijdse invulling van het gezagscriterium zo overnemen en toepassen bij de uitleg van het element 'in dienst van' in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek". Dit komt overeen met het advies aan de Hoge Raad van advocaat-generaal Ruth de Bock. Volgens haar kan iemand die 'ingebed' is in de organisatie worden gezien als werknemer. Nu de Hoge Raad de keuze heeft gemaakt om dit advies niet over te nemen, is er geen nieuwe jurisprudentie ontstaan waar andere rechters op kunnen terugvallen als het gaat over dit onderwerp.

> *"Volgens de Hoge Raad is het aan de wetgever zelf om duidelijkheid te geven over regels omtrent 'schijnzelfstandigheid' van werknemers.*

Vakbond FNV is wel tevreden over de uitspraak. Zakaria Boufangacha, vicevoorzitter van FNV, is positief over het oordeel van de Hoge Raad: "dit is de langverwachte en zeer terechte uitspraak voor de bezorgers van Deliveroo en alle andere mensen die via rare constructies tot schijnzelfstandigheid gedwongen zijn...het geldt ook voor situaties

waar bewust gekozen wordt voor schijnzelfstandigheid van zzp'ers om daarmee cao's en pensioenbijdrages te ontwijken". Boufangacha geeft wel aan dat de bal nu bij de overheid ligt om specifieke wetgeving tot stand te brengen over dit onderwerp.

Conclusie
De uitspraak in het Deliveroo-arrest kan gezien worden als een overwinning voor vakbonden, die strijden tegen de toename van het aantal zzp'ers die werkzaamheden uitvoeren voor grote bedrijven. Flexibele arbeidsrelaties vergroten de machtspositie die bedrijven over hun medewerkers hebben. Voor deze bedrijven is de overeenkomst van opdracht daarnaast een handige manier om verschillende werknemer gerelateerde toeslagen te ontwijken. Teleurstellend is wel de terughoudendheid van de Hoge Raad om het gezagscriterium te verduidelijken: het Deliveroo-arrest brengt geen nieuwe rechtsregels in het leven. De verantwoordelijkheid hiertoe wordt aan de wetgever overgelaten. De uitspraak in het Deliveroo-arrest schept dus weinig duidelijkheid over de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst of wanneer er juist sprake moet zijn van een overeenkomst van opdracht. De juridische uitleg van deze twee arbeidsrelaties blijft in de praktijk dus erg vaag. Totdat de wetgever het initatief neemt om deze moeilijke vraag te beantwoorden, blijft het risico bestaan dat bedrijven de kans grijpen om medewerkers via zzp- constructies in dienst te nemen. Een gemiste kans voor de Hoge Raad om hier per direct een einde aan te maken. ■



NORTON ROSE FULBRIGHT

Wherever you are, you're never that far from your first STEP into global law

Norton Rose Fulbright is a global legal practice with more than 50 offices across six continents, among which one in Amsterdam. We are looking for top graduates to start their legal careers with us.

Do you want world-class training as an Associate Trainee, Tax Trainee or Candidate Civil Notary and are you interested in stimulating and challenging work in an inclusive and collaborative environment?

Let's get in touch!

For more information go to:
www.werkenbijnortonrosefulbright.nl

Or contact Kirsten Menger via:
recruitment.amsterdam@nortonrosefulbright.com
or +31 (0)20 462 9490

Law around the world
nortonrosefulbright.com

Banking and finance | Corporate | Energy | Employment | Financial Services
Infrastructure | IP/IT | Litigation and dispute resolution | Notarial Services
Regulatory, compliance and investigations | Tax

GREEP UIT DE WEEK VAN

Daniël Vissers – Werkstudent bij Loyens & Loeff

De afgelopen jaren heb ik als student rondgelopen in Maastricht. Ik studeerde zowel aan het conservatorium als aan de universiteit. In 2022 rondde ik de vakken van de Master Nederlands Recht (specialisatie Privaatrecht) af. Ik besloot om mijn scriptie in het daaropvolgende academisch jaar te schrijven, zodat ik tijd zou hebben om tijdens mijn studententijd ook praktijkervaring op te doen.
Op de Bedrijven- en Instellingendag van Jurist in Bedrijf in 2022 maakte ik kennis met Loyens & Loeff. In de zomermaanden liep ik hier stage op de praktijkgroepen Employment & Benefits en Litigation & Risk management op de kantoren in Rotterdam en Amsterdam. Tijdens deze periode verbleef ik in het appartement van Loyens & Loeff in Rotterdam. Het hoeft voor Maastrichtse rechtenstudenten dus geen probleem te zijn dat je aan de andere kant van het land woont en studeert!

De stage beviel zo goed dat ik in februari 2023 voor drie dagen per week terugkeerde bij Loyens & Loeff als werkstudent op de praktijkgroep Litigation & Risk Management op het kantoor in Amsterdam. Op dit moment werk ik daar voornamelijk voor het arbitrageteam. In de tussentijd ben ik naar Utrecht verhuisd, omdat ik na de afronding van alle vakken geen aanwezigheidsverplichtingen meer had aan de universiteit. Hieronder is te lezen hoe een van mijn weken als werkstudent eruit heeft gezien.

Maandag
De eerste dag van deze week is meteen een spannende dag. Ik mag namelijk mee naar een zitting bij het hof in Den Haag. Het gaat om een grote internationale zaak waarin ik al meerdere dingen heb mogen uitzoeken. Hierdoor zit ik goed in het dossier. Het is de eerste keer dat ik aanwezig ben bij zo'n grootschalige zitting. Beide partijen worden vertegenwoordigd door meerdere advocaten, en alles wordt live vertaald door tolken die achter in de zaal zitten. Pauzes en schorsingen worden door partijen gebruikt om te

overleggen over wat ze gaan doen zodra de zitting weer wordt hervat. Het is erg leerzaam en natuurlijk ook erg leuk om als werkstudent bij dit soort momenten aanwezig te mogen zijn. De zitting duurt uiteindelijk meer dan zes uur, waardoor mijn 'werkdag' er na afloop daarvan alweer op zit. Het oordeel van het hof laat nog even op zich wachten, maar ik ben natuurlijk erg benieuwd.

Dinsdag
De tweede dag van deze week is voor mij een normale werkdag. Ik vertrek in de ochtend vanuit Utrecht naar het kantoor van Loyens & Loeff in Amsterdam. Ik woon op loopafstand van het station, dus de reistijd valt mee. Voordeel is ook dat ik bij de uitgang van het station in Amsterdam Zuid alleen maar de weg hoef over te steken, en dan al voor het kantoor sta.
Mijn werkdag begint om 9:00 uur. Meestal haal ik in de ochtend samen met de andere studenten die aanwezig zijn op de praktijkgroep een lekkere kop koffie bij de barista bar op kantoor. Daarna gaan we aan de slag. Vandaag houd ik mij bezig met het uitzoeken van een aantal juridisch-inhoudelijke vraagstukken voor verschillende advocaten van de praktijkgroep. Doordat de omgangsvormen binnen kantoor informeel zijn, is het heel gemakkelijk om even bij iemand naar binnen te lopen om te sparren of te overleggen. Dit zorgt voor een fijne werksfeer.
Vandaag is er net als iedere dag om 16:00 uur een koffiemomentje voor alle student-stagiaires en werkstudenten binnen kantoor. Dit is een goede kans om te horen wat de ervaringen van studenten op andere praktijkgroepen zijn, en als de zon schijnt gaan we soms een rondje lopen. Om 18:00 uur zit mijn werkdag erop en ga ik weer naar huis.

Woensdag
Ook de derde dag van de week is een normale werkdag. Toch is het voor mij een bijzondere dag. Het cijfer voor mijn scriptie is namelijk gepubliceerd. Dit betekent dat ik ben afgestudeerd. Dat is natuurlijk een fijn begin van de dag!
Ook vandaag houd ik mij bezig met opdrachten voor verschillende advocaten van de praktijkgroep. Vaak bestaan die opdrachten uit literatuur- en jurisprudentieonderzoek, op basis waarvan ik memo's schrijf. Ook andere werkzaamheden, zoals het bijhouden

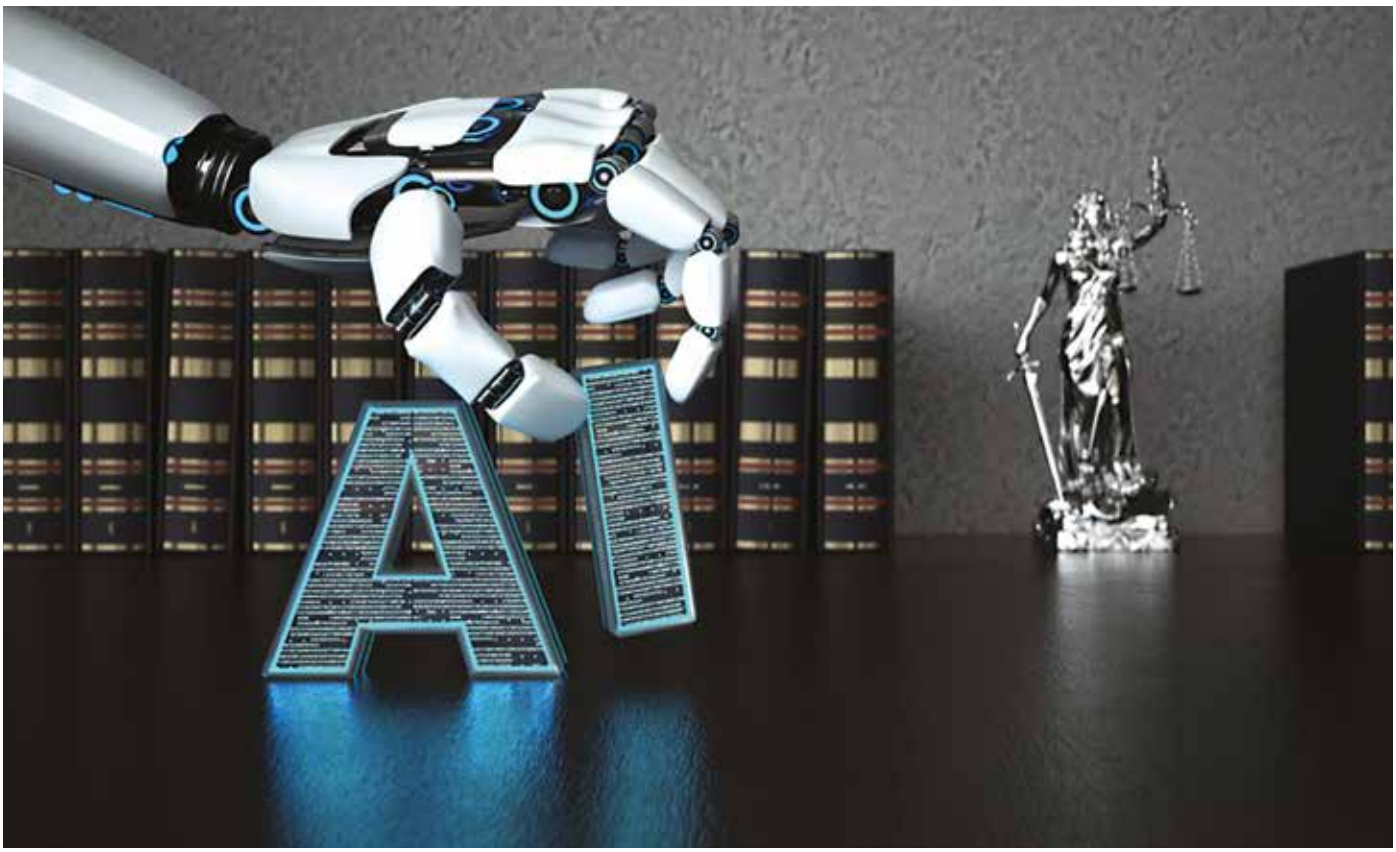
van de interne knowhow-pagina en het vertalen van brieven en e-mails komen voorbij. Daarnaast ben ik gedurende de week aanwezig bij meerdere interne meetings. Tussen de middag lunchen we met de praktijkgroep in het restaurant op kantoor. Dit is een leuke manier om iedereen beter te leren kennen. Na de lunch halen we gezamenlijk een kop koffie en gaan we weer aan de slag.
Om te vieren dat ik ben afgestudeerd ga ik 's avonds aan de gracht in Utrecht uit eten met mijn vriendin. Omdat ik tijdens mijn werkstudentschap maar drie dagen per week werk, begint bovendien vandaag mijn weekend al!

Donderdag
Op donderdag heb ik vrij. Tijdens de eerste tien weken van mijn werkstudentschap gebruikte ik vrije dagen om aan mijn scriptie te werken. Vanaf deze week hoeft dat niet meer. Overdag loop ik door Utrecht om nieuwe straatjes en winkeltjes te ontdekken, en drink ik koffie in een cafeetje. Sinds ik in Utrecht woon probeer ik zoveel mogelijk gebruik te maken van het culturele aanbod in de regio. Door de centrale ligging in het land zijn veel plaatsen goed met het openbaar vervoer te bereiken. Deze week vindt in Arnhem en Nijmegen de Piano Biënnale plaats. In het kader van dit evenement worden verschillende pianoconcerten georganiseerd. Dit kan ik gezien mijn pianostudie aan het conservatorium in Maastricht natuurlijk niet aan mij voorbij laten gaan. Vanavond speelt bovendien een pianist bij wie ik zelf meerdere masterclasses heb gevolgd. Het was dan ook een bijzondere avond.

Vrijdag
Ook op vrijdag heb ik vrij. Het concert van gisteravond was zo leuk dat ik besloot om vandaag opnieuw naar Arnhem te gaan voor een pianoconcert. Vandaag speelden twee bekende pianisten met een orkest: een pianoconcert en Mozart en een pianoconcert van Prokofiev. Een mooiere afsluiter van deze week had ik niet kunnen wensen! ■

AI en de invloed op het privaatrecht

Door: Bente Philippo



Artificial Intelligence (AI) is een snel evoluerende technologie die een significante impact kan hebben op het privaatrecht. Het privaatrecht omvat de juridische regels en principes die de relaties tussen individuen of entiteiten regelen, zoals contracten, eigendomsrechten en onrechtmatige daad. Naarmate AI steeds vaker wordt toegepast in verschillende industrieën, rijzen er belangrijke vragen over hoe deze juridische principes van toepassing zullen zijn op AI-gegenereerde acties en beslissingen. De opkomst van Artificial Intelligence heeft de manier waarop bedrijven en organisaties hun activiteiten uitvoeren veranderd. AI wordt gebruikt om geautomatiseerde beslissingen te nemen, klantenservice te bieden en processen te optimaliseren. Dit artikel zal de mogelijke impact van AI op het privaatrecht onderzoeken, inclusief kwesties zoals aansprakelijkheid voor door AI gegenereerde schade, de afdwingbaarheid van contracten met betrekking tot AI en de implicaties voor intellectuele eigendomsrechten. Door deze kwesties te onderzoeken, kunnen we beter begrijpen welke uitdagingen en mogelijkheden AI biedt en een juridisch kader ontwikkelen dat innovatie ondersteunt en tegelijkertijd de rechten en belangen van individuen en bedrijven beschermt.

Aansprakelijkheid voor door AI gegenereerde schade

Voordat we de juridische implicaties van AI in het privaatrecht kunnen bespreken, moeten we eerst een definitie geven van wat AI precies is. AI verwijst naar technologieën die computers in staat stellen om taken uit te voeren die normaal gesproken menselijke intelligentie vereisen, zoals probleemoplossing, patroonherkenning en besluitvorming. AI omvat verschillende technologieën zoals machine learning, deep learning en natuurlijke taalverwerking.

Een van de belangrijkste kwesties die naar voren komt bij het gebruik van AI in het privaatrecht is aansprakelijkheid voor schade die wordt veroorzaakt door AI-systemen. Het is duidelijk dat AI-systemen niet altijd feilloos zijn en dat ze, net als mensen, fouten kunnen maken. De vraag is wie er verantwoordelijk is voor de schade die door deze fouten wordt veroorzaakt. In beginsel is de persoon of organisatie die een fout maakt en daardoor schade veroorzaakt, aansprakelijk voor de schade. Maar bij AI-systemen is het niet altijd duidelijk wie de fout heeft gemaakt. Als een AI-systeem schade veroorzaakt aan personen of eigendommen, kan het daardoor zijn dat de traditionele aansprakelijkheidsregels niet

van toepassing zijn. Dit komt omdat de schade niet kan worden toegeschreven aan een specifieke persoon of entiteit, maar eerder het gevolg is van een complex systeem van algoritmen en beslissingen en dat de fout mogelijk is veroorzaakt door een programmeerfout of door een verkeerde invoer van gegevens.

Er zijn verschillende benaderingen mogelijk om deze kwestie op te lossen. Een mogelijkheid is om de aansprakelijkheid toe te wijzen aan de eigenaar of beheerder van het AI-systeem. Dit zou betekenen dat bedrijven die gebruikmaken van AI-systemen verantwoordelijk zijn voor de schade die door deze systemen wordt veroorzaakt.
Een andere benadering is om de aansprakelijkheid toe te wijzen aan de producent van het AI-systeem. Dit zou betekenen dat de fabrikant van het systeem aansprakelijk is voor de schade die door het systeem wordt veroorzaakt, net zoals bijvoorbeeld een autofabrikant aansprakelijk kan worden gesteld voor een defecte auto. Het is belangrijk om deze kwestie zorgvuldig te onderzoeken en te bepalen welke benadering het meest geschikt is om de rechten en belangen van alle betrokken partijen te beschermen, aangezien de Nederlandse wetgeving nog geen toereikend antwoord geeft op de vraag wie verantwoordelijk is voor de beslissingen die het AI-systeem neemt.

Afdwingbaarheid van contracten met betrekking tot AI
AI-systemen worden steeds vaker gebruikt in contracten. Het kan bijvoorbeeld gaan om contracten waarin AI wordt gebruikt om de naleving van contractuele verplichtingen te monitoren, of om contracten waarin AI wordt gebruikt om automatisch contracten af te sluiten. Maar de vraag is of deze contracten rechtsgeldig zijn als ze worden afgesloten tussen twee AI-systemen. Een van de belangrijkste aspecten van een contract is dat er overeenstemming moet zijn tussen de betrokken partijen. Bij een contract tussen menselijke partijen is dit relatief eenvoudig vast te stellen, omdat er sprake is van een wederzijds begrip en overeenstemming. Maar bij een contract tussen AI-systemen kan dit lastiger zijn. Het is niet altijd duidelijk of er sprake is van overeenstemming tussen de systemen en of de systemen het contract daadwerkelijk begrijpen.

Een mogelijke oplossing voor deze kwestie is om een menselijke partij bij het contract te betrekken. Dit kan bijvoorbeeld door het contract te laten ondertekenen door een menselijke vertegenwoordiger van de betrokken partijen. Deze menselijke vertegenwoordiger kan dan verantwoordelijk worden gesteld voor het naleven van het contract en kan worden aangesproken als er sprake is van een contractbreuk.
Een andere mogelijkheid is om AI-systemen te ontwikkelen die in staat zijn om een contract te begrijpen en overeenstemming te bereiken met andere systemen. Dit zou betekenen dat AI-systemen op een bepaald niveau in staat zijn om menselijke taal te begrijpen en te interpreteren, en om overeenstemming te bereiken met andere systemen.
Een belangrijk aspect van de afdwingbaarheid van contracten is ook de transparantie van de besluitvorming van AI-systemen. Als een AI-systeem bijvoorbeeld wordt gebruikt om automatisch contracten af te sluiten, moeten de beslissingen van het systeem transparant zijn en moeten de betrokken partijen in staat zijn om deze beslissingen te begrijpen. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door het systeem te trainen op basis van transparante en begrijpelijke criteria.

> *“AI verwijst naar technologieën die computers in staat stellen om taken uit te voeren die normaal gesproken menselijke intelligentie vereisen, zoals probleemoplossing, patroonherkenning en besluitvorming.*

AI-technologieën kunnen worden gebruikt om dit proces te stroomlijnen en efficiënter te maken. Dit kan leiden tot kostenbesparingen voor bedrijven en organisaties. Maar er dient wel rekening gehouden te worden met de menselijke belangen die spelen bij het afsluiten van contracten. Het gebruik van AI kan hiervoor worden ingezet maar dient juridisch wel te worden afgebakend indien er zich juridische problemen voor doen. Dit kan bijvoorbeeld door het ontwikkelen van wettelijke kaders en richtlijnen voor het gebruik van AI in contracten, die duidelijkheid bieden over de afdwingbaarheid van deze contracten en de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen.

AI en de implicaties voor intellectuele eigendomsrechten
AI heeft de potentie om de manier waarop we omgaan met intellectuele eigendomsrechten ingrijpend te veranderen. AI kan namelijk op grote schaal worden ingezet om nieuwe ideeën te ontwikkelen, auteursrechtelijk beschermde werken te creëren, octrooien aan te vragen en merken te registreren. Dit roept de vraag op wie de eigenaar is van de intellectuele eigendomsrechten die ontstaan uit het gebruik van AI en hoe deze rechten moeten worden beschermd.

Creaties van AI
Een belangrijk aspect van AI en intellectuele eigendom is de vraag wie de eigenaar is van creaties die door AI zijn gemaakt. Zo kunnen AI-systemen bijvoorbeeld zelfstandig kunstwerken, muziek of literatuur creëren die auteursrechtelijk beschermd zijn.
Het is dan niet altijd duidelijk wie de auteursrechthebbende is. In sommige rechtsgebieden wordt de maker van een werk automatisch als auteursrechthebbende beschouwd, terwijl in andere rechtsgebieden alleen menselijke auteursrechten worden erkend. Een mogelijke oplossing is om een wettelijk kader te ontwikkelen dat bepaalt dat de

persoon of organisatie die de AI heeft ontwikkeld en geïmplementeerd de auteursrechthebbende is van werken die door de AI worden gemaakt. Dit zou ervoor zorgen dat er altijd een menselijke partij verantwoordelijk is voor de creaties van de AI, en dat deze partij aansprakelijk kan worden gesteld voor eventuele inbreuken op auteursrechten.

Octrooien en merken
AI kan ook worden gebruikt om nieuwe uitvindingen te doen en uit te werken. Het aanvragen van octrooien voor deze uitvindingen kan echter ingewikkeld zijn, omdat het vaak niet duidelijk is wie de uitvinder is en wie dus de octrooirechten zou moeten hebben. Een mogelijke oplossing hiervoor is om een menselijke uitvinder aan te wijzen, zelfs als de uitvinding door een AI-systeem is gedaan. Dit zou ervoor zorgen dat er altijd een menselijke partij verantwoordelijk is voor de uitvinding en dat deze partij de octrooirechten kan aanvragen. Op vergelijkbare wijze kan het gebruik van AI voor merkregistratie ook uitdagingen opleveren. Zo kan een AI-systeem bijvoorbeeld een nieuw merk bedenken dat inbreuk maakt op bestaande merkrechten, maar waarvan het niet duidelijk is wie de eigenaar is. Een mogelijke oplossing is om de eigenaar van het AI-systeem als merkhouder aan te wijzen en de verantwoordelijkheid te leggen bij de persoon of organisatie die het systeem heeft ontwikkeld.

Samenwerking tussen AI en mensen
Een ander belangrijk aspect van AI en intellectuele eigendom is de vraag hoe AI en menselijke auteursrechthebbenden kunnen samenwerken om nieuwe werken te creëren. Zo kan een AI-systeem bijvoorbeeld worden gebruikt om de creatieprocessen van menselijke auteurs te ondersteunen of te automatiseren. In deze gevallen ontstaat er een samenwerking tussen het AI-systeem en de menselijke auteur, waarbij beide partijen bijdragen aan het eindresultaat. In deze samenwerking is het belangrijk om duidelijk afspraken te maken over de intellectuele eigendomsrechten die voortvloeien uit de gezamenlijke

> *AI kan namelijk op grote schaal worden ingezet om nieuwe ideeën te ontwikkelen, auteursrechtelijk beschermde werken te creëren, octrooien aan te vragen en merken te registreren.*

creaties. Zo kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat de menselijke auteur het auteursrecht behoudt op het werk, terwijl de eigenaar van het AI-systeem het recht krijgt om het werk te gebruiken voor specifieke doeleinden, zoals het verbeteren van het AI-systeem. Een ander aspect van de samenwerking tussen AI en menselijke auteurs is dat de creaties van AI kunnen worden gebruikt als inspiratie voor menselijke auteurs. Zo kan een AI-systeem bijvoorbeeld worden gebruikt om een database van stijlen, genres en thema's te creëren, die menselijke auteurs vervolgens kunnen gebruiken als inspiratie voor hun eigen werk. In deze gevallen is het belangrijk om duidelijk afspraken te maken over het gebruik van de creaties van de AI-systemen en over wie de auteursrechthebbende is op het eindresultaat.

AI als hulpmiddel voor auteursrechtelijk beschermd werk
Tot slot kan AI worden gebruikt als hulpmiddel bij het creëren van auteursrechtelijk beschermd werk. Zo kan AI bijvoorbeeld worden gebruikt om tekst te analyseren en automatisch samenvattingen te maken, om afbeeldingen te bewerken of om muziek te componeren. In deze gevallen is het belangrijk om te bepalen of het werk van AI als een onafhankelijk werk moet worden beschouwd of als een hulpmiddel bij het menselijk auteursrechtelijk beschermde werk. Als het werk van AI als een onafhankelijk werk wordt beschouwd, kan het auteursrechtelijk beschermd zijn en kan de eigenaar van het AI-systeem het auteursrecht claimen. Als het werk van het AI-systeem echter wordt gezien als een hulpmiddel bij het menselijk auteursrechtelijk beschermde werk, dan blijft de menselijke auteur de auteursrechthebbende.

AI heeft de potentie om de manier waarop we omgaan met intellectuele eigendomsrechten ingrijpend te veranderen. Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken over wie de eigenaar is van de creaties van AI en hoe deze rechten moeten worden beschermd. Ook is het belangrijk om te bepalen hoe AI en menselijke auteurs kunnen samenwerken en hoe de creaties van AI kunnen worden gebruikt als inspiratie voor menselijke auteurs.

> *AI heeft de potentie om de manier waarop we omgaan met intellectuele eigendomsrechten ingrijpend te veranderen.*

Door deze vragen te beantwoorden en duidelijke afspraken te maken, kunnen we ervoor zorgen dat de rechten van alle partijen worden gerespecteerd en dat innovatie en creativiteit worden gestimuleerd.

Conclusie

In dit artikel is de impact van Artificial Intelligence (AI) besproken op verschillende gebieden, waaronder schade door AI, afdwingbaarheid van contracten en intellectuele eigendomsrechten. We hebben gezien dat AI nieuwe uitdagingen en vragen met zich meebrengt op het gebied van wetgeving en regulering. Het is van cruciaal belang dat we deze uitdagingen en vragen serieus nemen en dat we als samenleving een open en constructief debat voeren over hoe we AI kunnen reguleren en tegelijkertijd de potentie ervan kunnen benutten.

Op het gebied van aansprakelijkheid voor door AI gegenereerde schade, hebben we gezien dat indien er schade wordt veroorzaakt door AI, er binnen het Nederlands recht gekeken moet worden wie er aansprakelijk is voor deze schade. Zo kan er gekeken worden om de aansprakelijkheid toe te wijzen aan de eigenaar of beheerder van het AI-systeem, maar er kan ook gekeken worden om de producent van het AI-systeem aansprakelijk te stellen. Op het gebied van afdwingbaarheid van contracten hebben we gezien dat AI kan worden gebruikt om contracten op te stellen en te beheren. Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van de mogelijke implicaties hiervan voor de afdwingbaarheid van contracten en dat we ervoor zorgen dat de regels omtrent contracten ook van toepassing zijn op de AI-systemen die deze contracten beheren. Tot slot hebben we gezien dat AI een grote impact kan hebben op intellectuele eigendomsrechten, waaronder auteursrecht, patenten en handelsmerken. Het is belangrijk dat we heldere regels opstellen voor de bescherming van deze rechten en dat we ervoor zorgen dat de regelgeving up-to-date blijft om tegemoet te komen aan de uitdagingen die AI met zich meebrengt.

> *Als het werk van het AI-systeem echter wordt gezien als een hulpmiddel bij het menselijk auteursrechtelijk beschermde werk, dan blijft de menselijke auteur de auteursrechthebbende.*

Al met al is het van cruciaal belang dat we als samenleving ons bewust zijn van de impact van AI en dat we ervoor zorgen dat de regelgeving op dit gebied meegroeit met de ontwikkelingen. Door het ontwikkelen van nieuwe wetgeving kunnen we ervoor zorgen dat we de potentie van AI benutten en tegelijkertijd de rechten en privacy van individuen beschermen en juridische problemen zoveel mogelijk voorkomen. ■

OPRECHT OPMERKELIJK

Automerk aanklagen vanwege makkelijk te stelen auto's?

Josefien Boonen

Het merendeel van de grote automerken voorziet hun auto´s van een startonderbreker, dat is een antidiefstalchip die verwerkt is in de sleutelsystemen. Echter, dit onderdeel ontbrak bij veel Hyundais en Kia´s die geproduceerd werden voor de Amerikaanse markt. Door middel van een usb-kabel waren deze auto's daardoor gemakkelijk te stelen. Voordat de auto daadwerkelijk gestolen kon worden door de truc met de usb-kabel uit te voeren, moest men wel eerst een ruit intikken maar daarna was er weinig tijd nodig om de auto mee te nemen. De stad St. Louis in de Verenigde Staten heeft de automakers aangeklaagd vanwege het ontbreken van de antidiefstaltechnologie en beweert dat hierdoor veel meer auto's gestolen zijn. Meerdere steden gingen St. Louis al voor. Van het totaal aantal meldingen van autodiefstallen ging het in ruim meer dan de helft van de gevallen om Kia's en Hyundais. Daarnaast werd door de overheid geschat dat door ongelukken die veroorzaakt zijn met deze gestolen auto's, 8 mensen om het leven zijn gekomen. De burgermeester van St. Louis stelt dat 'grote bedrijven zoals Kia en Hyundai verantwoordelijk moeten worden gehouden voor het in gevaar brengen van onze inwoners'. Inmiddels hebben de twee automerken aangegeven dat ze zullen zorgen voor software-updates waardoor het probleem voor een groot deel verholpen zal worden.

Deel van de ultramarathon per auto afgelegd

Loes Blokhuis

Op 19 april is tijdens een ultramarathon een ultrarenner gediskwalificeerd. Een ultramarathon is geen normale marathon maar deze is nog langer en de afstanden kunnen verschillen tussen 50 tot 100 km. De ultramarathon in Australië was ruim 80 km, 2 keer zo lang als de normale hele marathon. De 47-jarige Joasia Zakrzweski uit Schotland nam hier aan deel. Echter, doordat de Schotse halverwege moe en misselijk was heeft ze een deel van de ultramarathon met de auto afgelegd, zo'n 4 kilometer. De Schotse was de dag voor de wedstijd naar Australië gevlogen voor de wedstrijd, waardoor ze vermoedelijk nog last

van haar jetlag had. Het schandaal is pas later ontdekt door een tip van een mederenner, hierna is naar gps-data gekeken en bleek dat de renner in 1 min 1 km aflegde, wat onmogelijk is voor een mens. Hier is uit afgeleid dat de renner inderdaad de auto heeft gebruikt en onsportief concurrentievoordeel had behaald, waarna ze is gediskwalificeerd. Later gaf ze aan veel spijt te hebben van haar actie. Ze was vóór haar diskwalificatie als derde geëindigd.

Dodental sekte Kenia stijgt

Florine Roelofs

'Pastoor' Paul Mackenzie Nthenge heeft zijn volgers verteld dat wanneer zij zichzelf zouden

uithongeren en hierdoor zouden sterven, zij op deze manier Jezus zouden kunnen ontmoeten. Ondertussen zijn er door dit gevaarlijke geloof al 89 mensen gestorven, en worden er nog reeds 200 vermist. Een tip die twee weken geleden tot uiting is gebracht heeft geleid tot de vondst van uitgemergelde lijken en levende mensen. De lijken werden veelal gevonden in massagraven die in het bos bij de kuststad Malindi waren begraven. Ondertussen zijn 34 nog levende mensen overgebracht naar ziekenhuizen. Er wordt gesproken van een tragedie en daarbij heeft Kindiki, de Minister van Binnenlandse Zaken, belooft dat een dergelijke ramp niet meer zal gebeuren. De sekteleider zelf is ondertussen overigens in hongerstaking gegaan in zijn cel.

Renaissancebeeld te pornografisch

Jeroen Beelen

Het schoolhoofd van de Tallahassee Classical School, in de Amerikaanse staat Florida, is wel om een hele opmerkelijke reden ontslagen. Hope Carrasquilla werd ontslagen door het tonen van een beeld uit de renaissancetijd tijdens een kunstles. Het beeld in kwestie was een afbeelding van de naakte David,

gemaakt door Michelangelo. Twee ouders hebben naar aanleiding van de kunstles geklaagd over Carrasquilla: ze hadden van te voren op de hoogte moeten worden gesteld, wanneer er zulke 'controversiële' onderwerpen worden behandeld. Een derde ouder ging zelfs verder en noemde de les 'pornografie'. Naar aanleiding van de klachten werd Carasquilla ontslagen. Dit leidde tot veel commotie wereldwijd. Toen de burgemeester

van Florence van het ontslag hoorde, nodigde hij Carasquilla uit om naar Florence te komen. Hier kreeg het schoolhoofd een onderscheiding in het bekende museum Palazzo Vecchio. Eind goed al goed zullen we maar zeggen. Het schoolbestuur staat helaas nog steeds achter het besluit om het schoolhoofd te ontslaan.

Begrotingsfout leidt tot hogere boetes voor de Nederlander

Frank Wijffels

Het ministerie van Justitie en Veiligheid verhoogt de boetes voor snelheidsovertredingen en bestuurlijke boetes met 10 procent. Dit komt doordat er een tekort is ontstaan op de begroting door onderhoud aan flitspalen en trajectcontroles. Het ministerie verwacht dit jaar 150 miljoen euro minder binnen te krijgen dan gepland. De komende jaren zal het tekort verder oplopen.
De verhoging van de boetes gaat in op 1 januari 2024. Dit jaar zijn de boetes al met 8,6 procent gestegen om te compenseren voor de hoge inflatie. De verhoging geldt niet alleen voor verkeersboetes, maar ook voor bestuurlijke boetes. Deze kunnen opgelegd worden door toezichthouders, zoals de ACM en de ILT.
Om het onderhoud aan trajectapparatuur en flitspalen te verbeteren, trekt het kabinet vanaf 2025 bijna 800 miljoen euro uit verspreid over een periode van vier jaar. Daarnaast moet het ministerie bezuinigen vanwege tegenvallers op de begroting, zoals de opgelopen rente.

Man wint een pokertoernooi bedoeld voor vrouwen dankzij de wet

Bente Philippo

Een man in Florida heeft zich niet populair gemaakt bij de vrouwelijk pokercommunity. De man, genaamd David Hughes, besloot zich in te schrijven voor het No-limit Hold'Em-toernooi in Florida. Dit toernooi was eigenlijk alleen bedoeld voor vrouwen maar dat hield Hughes niet tegen en vervolgens nam hij ook nog eens de winst mee naar huis. Toch kon het Seminole Hard Hotel and Casino, de organisator, hem niet weigeren. Volgens de antidiscriminatiewet in Florida mogen deelnemers van toernooien in casino's namelijk niet worden geweigerd op basis van geslacht.
Dus ook geen mannen die mee willen doen aan een vrouwenwedstrijd. De vrouwen besloten het hard tegen hard te spelen. Professioneel pokeraar Ebony Kenney zette een prijs op zijn hoofd en loofde een beloning van 300 dollar uit aan degene die Hughes zou weten te verslaan. Eenmaal aan de finaletafel was de prijs omhooggegaan naar 2.000 dollar. Helaas wist niemand Hughes te verslaan. Hij nam maar liefst 5.555 dollar mee naar huis. Zijn medespelers zijn gefrustreerd over de winst. Kenney besloot een dag later in gesprek te gaan met Hughes. Naar aanleiding van het gesprek heeft de man laten weten in de toekomst niet meer mee te doen aan toernooien voor vrouwen. ■

Uithuisplaatsing: kinderen de dupe van ons juridische systeem

Door: Loes Blokhuis

Een uithuisplaatsing heeft enorme gevolgen voor een kind. Weg bij ouders/verzorgers, vrienden, en soms zelfs weg uit de geboortestad. Het Nederlandse jeugdzorgsysteem maakt deze uithuisplaatsing nog ingrijpender doordat het tekortschiet in de begeleiding en opvang. Kinderen hebben geen plaats om naar toe te gaan of worden zomaar ergens neergezet waar ze niet de juiste begeleiding krijgen. Mentale problemen van het kind zijn hier het gevolg van. Waar gaat het mis in het juridische systeem? Hoe kan dit worden opgelost zonder dat de kinderen hier de dupe van zijn?

De actualiteit en de problematiek rondom uithuisplaatsing

De kinderopvangtoeslagenaffaire heeft grote gevolgen gehad voor kinderen en jongeren. Hierdoor kwam het onderwerp 'uithuisplaatsingen' voor langere tijd groots in het nieuws. Echter, was er hiervoor ook al een dermate groot probleem omtrent de uithuisplaatsing van minderjarigen. Allereerst over de gevolgen van de toeslagenaffaire: tussen 2005 en 2018 heeft de Belastingdienst grote fouten gemaakt. Ouders kregen geld van de overheid zodat zij de kinderopvang van hun kinderen konden betalen. Hier hadden deze ouders recht op, desalniettemin kregen ouders te horen dat zij al dit geldt dienden terug te betalen omdat zij niet aan de voorwaarden zouden voldoen. Deze gezinnen kregen hierdoor geldproblemen, wat, vanzelfsprekend, gevolgen had voor de opvoeding. Kinderen en jongeren hebben moeten leven in omstandigheden waar er weinig geld was en veel stress werd ervaren. De gevolgen hiervan waren jongeren met studievertraging en kinderen die beperkt werden in hun sociale activiteiten. Het bleef echter niet bij deze gevolgen, in sommige gevallen was de schade dermate hoog dat kinderen uit huis geplaatst dienden te worden. Een van de meest ingrijpende maatregelen voor zowel ouder als kind. Uit onderzoek is gebleken dat tussen 2015 en eind 2022 bij ongeveer 2.100 gezinnen uithuisplaatsingen hebben plaatsgevonden. Hiervan liepen nog 645 procedures bij de kinderrechter midden juni 2022.

Zoals al eerder benoemd in de introductie betreft bovenstaande

niet het enige probleem rondom uithuisplaatsingen. Door de enorme toename van het aantal uithuisgeplaatste kinderen zijn er weinig tot geen plekken meer voor kinderen om naartoe te gaan. De wet biedt verschillende mogelijkheden waar kinderen naartoe kunnen gaan. Echter, kan niet elk kind in zijn eigen regio passende hulp geboden worden. Hierdoor komen kinderen op plekken die niet goed bij hun situatie passen en zijn al deze kwetsbare kinderen op één plek.

Daarbij is er ook een probleem binnen het Nederlandse rechtssysteem. Er dient meer preventief gehandeld te worden en niet op het moment dat het voor ouders en kinderen al te laat is. De juiste begeleiding voor gezinnen blijft nog altijd uit, de overheid schiet tekort bij de bescherming van de meest kwetsbare kinderen in heel Nederland. Dit heeft verschillende oorzaken. Een gebrek aan personeel, tijd en ervaring binnen jeugdzorg. Dit leidt tot onvoldoende onderbouwde argumenten van jeugdzorg en afgeraffelde bezoeken bij (pleeg) gezinnen, waardoor de kinderrechter genoodzaakt is een besluit tot uithuisplaatsing te nemen.
In al deze discussies is het belangrijkste dat het belang van het kind voorop staat. Het is echter niet altijd makkelijk dit te kunnen waarborgen. In sommige gevallen is een uithuisplaatsing daadwerkelijk nodig en heeft een kind recht op een veilige woon- en leefomgeving. Desalniettemin is het belangrijk dat er verder gekeken wordt naar andere mogelijkheden die dit probleem kunnen verminderen of voorkomen.

Opvangplekken voor kinderen
Kinderen worden op verschillende plekken opgevangen na het besluit van de kinderrechter tot een uithuisplaatsing. De meest bekende en veelgebruikte zorg is het pleeggezin. Kinderen kunnen in de pleegzorg komen en (soms samen met broers en zussen) in een situatie opgroeien die zo veel mogelijk als thuis voelt. De maatregelen zijn niet voor altijd. Sommige worden door de kinderrechter voor een bepaalde tijd opgelegd, vaak 1 jaar, en hierna wordt opnieuw gekeken naar de verbetering van de ouder(s) en omstandigheden van het kind. Daarbij kan de opvang 24/7 fungeren, echter kan dit enkel in vakantieperiodes of weekenden. Een pleeggezin is er voor jongeren tot zij de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, vanaf dan mogen zij zelf bepalen wat zij willen. Ook zijn er gezinshuizen, hier zijn de ouders speciaal opgeleid en werken als beroepsopvoeder. Indien kinderen niet in een pleeggezin of gezinshuis kunnen wonen door ernstige gedragsproblemen zullen zij wonen in een leefgroep met meerdere kinderen van hun leeftijd. Hier ondersteunen pedagogische medewerkers de jongeren door middel van individuele therapie. Tot slot zijn er ook verdergaande mogelijkheden voor kinderen en jongeren, een gesloten plaatsing, indien ze een gevaar zijn voor zichzelf door een mogelijk trauma in het verleden. Indien dit heeft geleid tot het begaan van strafbare feiten kunnen ze in een justitiële jeugdinrichting geplaatst worden.
Echter, zal er wel plek moeten zijn voor de geschikte opvang voor elke minderjarige. Al jarenlang kampt de geestelijke gezondheidszorg met een tekort aan plekken waar deze minderjarigen naartoe kunnen.
De kwaliteit van de zorg mag hier uiteraard niet onder lijden, daarbij dient goed gekeken te worden naar mogelijke oplossingen.

Het Burgerlijk Wetboek
In hoofdstuk 1 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) zijn alle regels te vinden rondom de uithuisplaatsing van kinderen. De twee kinderbeschermingsmaatregelen, ondertoezichtstelling en uithuisplaatsing, zijn hier geregeld. De ondertoezichtstelling is geregeld in de artikelen 1:255 BW-1:261 BW. Hierin staan de eisen waaraan moet worden voldaan voordat een ondertoezichtstelling kan worden ingesteld. Een ondertoezichtstelling is meestal een maatregel die preventief wordt ingezet. Hierdoor wordt een kind nauwlettend in de gaten gehouden door medewerkers van een hulpinstantie zoals Jeugdzorg. Ook kan een kind voorlopig onder toezicht gesteld worden, dit is enkel bij urgente situaties het geval. Indien een ondertoezichtstelling

> *“Uit onderzoek is gebleken dat tussen 2015 en eind 2022 bij ongeveer 2.100 gezinnen uithuisplaatsingen hebben plaatsgevonden.*

niet het gewenste resultaat lijkt te bewerkstelligen of indien de situatie dit vergt, wordt er door de kinderrechter gekeken naar gezag beëindigende maatregelen zoals een uithuisplaatsing van het kind. De regels omtrent de uithuisplaatsing zijn geregeld vanaf artikel 1:265a BW. De zorg van het kind kan niet meer worden gedragen, waardoor het kind in een onveilige situatie kan belanden. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een vrijwillige of een gedwongen uithuisplaatsing. Bij een vrijwillige uithuisplaatsing wordt er in samenspraak met een jeugdinstitutie en de ouders besloten dat het beter is voor het kind om uit huis te worden geplaatst. Dit kan in gevallen waarbij ouders zien dat zij de opvoeding niet meer op zich kunnen nemen. Een gedwongen uithuisplaatsing gaat via de kinderrechter.

Veiligheid van het kind
De veiligheid van het kind staat boven alles, en daarnaast moet een kind zoveel mogelijk thuis kunnen opgroeien. Indien de veiligheid van het kind in gevaar is, wordt er gekeken naar andere oplossingen. Een groot deel van het besluit van de rechter is gebaseerd op de veiligheid van het kind. Echter, is het niet altijd makkelijk voor een rechter om dit te bepalen. Elk kind is anders, en ook de leeftijd speelt een grote rol. Een puber kan beter zijn gevoel laten spreken en vertellen wat voor hem/haar werkt en wat niet, dan baby's en kleuters. De situatie dient in dat geval door een gedragsdeskundige geobserveerd te worden.
Kinderen missen vanzelfsprekend hun ouders, het is dan ook de kunst om te luisteren naar het kind, maar om er als rechter objectief naar te kijken en de effecten van een dergelijk

besluit tot ondertoezichtstelling of uithuisplaatsing op de langere termijn in te schatten, kan erg lastig zijn. Daarnaast verdient ook de ouder aandacht. Voor een ouder kan een uithuisplaatsing ook enorme gevolgen hebben. Er moeten omgangsregelingen komen met de jeugdzorginstelling zodat ouders/verzorgers bepaalde momenten in de week of maand bij hun kind langs kunnen komen of tijd samen kunnen doorbrengen. Kinderen en ouders hebben namelijk het recht op omgang met elkaar. Toch kan dit een punt van discussie zijn indien het gaat om gedwongen plaatsing in een instelling of pleeggezin of indien het kind geen omgangsregeling wil met ouder. In deze gevallen wordt er gekeken naar de situatie en besproken met het kind dat hij/zij wel de ouder moet zien. Het contact met het kind kan een ouder namelijk niet worden ontnomen. Bij een ondertoezichtstelling heeft een ouder officieel nog medeverantwoordelijkheid over het kind. Desalniettemin dient de ouder mee te werken aan afspraken en adviezen gegeven door de jeugdbeschermer. Een omgangsregeling is hier makkelijker, er kan daarnaast ook worden gekeken naar andere familieleden buiten de vader en moeder van het kind.

> *Door de enorme toename van het aantal uithuisgeplaatste kinderen zijn er weinig tot geen plekken meer voor kinderen om naartoe te gaan.*

Oplossingen

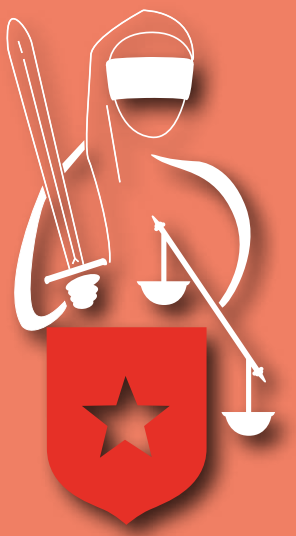
Als er naar oplossingen gekeken wordt rondom de problematiek van uithuisplaatsing, dient er eerst naar de effecten gekeken te worden die een uithuisplaatsing heeft. Uit onderzoek van het Nederlands Jeugdinstituut blijkt namelijk dat een uithuisplaatsing over het algemeen minder effectief is dan wordt gedacht.

Dit hangt af van verschillende aspecten: de kwaliteit van zorg die het kind krijgt, de geschiedenis van het kind en de leeftijd. Het belangrijkste aspect is de plek waar het kind gaat wonen. Om problemen te voorkomen dient er meer en eerdere preventieve hulp te komen binnen gezinnen. Het probleem dient niet te worden aangepakt in de rechtbank, er moet worden voorkomen dat het zo ver komt. Deze preventie kan ook zien op problematiek bij ouders en hierbij het gesprek met hen aangaan. Vaak weigeren ouders hulp, omdat ze bang zijn voor jeugdzorginstellingen, niettemin kan hierdoor de situatie alleen maar worden verslechterd. Deze weigering kan uiteindelijk alleen maar in het nadeel werken. Om deze hulp te kunnen bieden aan gezinnen die het nodig hebben, is er personeel nodig. Er is echter een groot tekort aan medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg, waardoor de kwaliteit achteruitgaat. Bezoeken kunnen minder vaak plaatsvinden en er is geen tijd om mensen volledig te kunnen opleiden voor hetgeen wat zij kunnen tegenkomen. Het grootste probleem zijn de beschikbare plekken. Er moet meer aandacht komen voor deze problematiek. Mensen dienen zich hiervan bewust te worden en te weten wat zij kunnen doen om te helpen. Pleeggezinnen kunnen er nooit genoeg zijn. Daarbij kan ook gekeken worden naar andere mogelijkheden die ons juridische systeem al kent. Mogelijkheden die zien op preventie of mogelijkheden waarbij kinderen wel thuis kunnen blijven wonen, maar er meer aandacht komt voor de ouders. Hulp die geregeld langskomt bij gezinnen en helpt met dagelijkse zaken. Therapie over gezinsstructuur en het kunnen openstellen naar elkaar toe. Zo wordt de problematiek in de kern aangepakt in plaats van dat gezinnen uit elkaar gehaald moeten worden, wat vaak tot meer problematiek zal leiden.

> *Er dient meer preventief gehandeld te worden en niet op het moment dat het voor ouders en kinderen al te laat is.*

Conclusie

Kortom, moet er meer gekeken worden naar alternatieven binnen ons huidige juridische systeem. Enkel een ondertoezichtstelling of uithuisplaatsing is te weinig om al de problematiek in Nederland op te lossen. Er dient meer gekeken te worden naar de preventieve hulp. Door bij het begin meer boven op gezinnen te zitten, zal je uiteindelijk de druk verminderen in het eventuele latere traject. Hierdoor blijft er voor extremere gevallen kwalitatief betere hulp over. Daarbij moet er meer aandacht en bewustwording voor en over deze problematiek komen, voor zowel ons als de overheid. Het belang van het kind gaat voorop, niettemin is de laatste jaren het kind enkel de dupe geweest. ■



Stichting Jurist *in* Bedrijf

BIJDRAGE STUDIEVERENIGINGEN

FIRST Maastricht is dé studievereniging voor alle fiscale studenten van Maastricht University. Het doel van FIRST Maastricht is om de fiscale student in Maastricht op meerdere manieren kennis te laten maken met potentiële werkgevers en medestudenten. De studievereniging organiseert daarom verschillende activiteiten, zoals de *FIRST Fiscale Bedrijvendag,* de *fiscale recruitment-diners, kantoorbezoeken* en *borrels*. Het lidmaatschap bedraagt in het eerste jaar slechts €15,-. De leden ontvangen jaarlijks een belastingwettenbundel t.w.v. €30,- en hierdoor is het nog aantrekkelijker om lid te worden. FIRST Maastricht heeft echter nog veel meer te bieden. Zelfs eerstejaars rechtenstudenten kunnen bij ons lid worden als zij nog twijfelen tussen Rechtsgeleerdheid en Fiscaal Recht. Wie geen lid wordt van FIRST Maastricht is een dief van zijn of haar eigen portemonnee!

Gratis wettenbundel
FIRST Fiscale Bedrijvendag • Kantoorbezoeken • Borrels • Tentamentrainingen • Verenigingsblad de FIRM • En veel gezelligheid!

Wil je meer over ons en onze activiteiten te weten komen? Schroom dan niet om een kijkje op onze website te nemen *www.firstmaastricht.nl*. Inschrijven kan online via onze website. Daarnaast kun je altijd langskomen op onze bestuurskamer gevestigd aan de Bouillonstraat 3, C0.300d. Wij zijn van maandag t/m donderdag aanwezig tussen 10:45 uur en 13:15 uur. Voor vragen kun je altijd een e-mail sturen naar *bestuur@firstmaastricht.nl.*

Bestuur FIRST Maastricht 2022-2023	Voorzitter:	Pip Hendriks
	Secretaris:	Yael Canisius
	Penningmeester:	Esmée de Jong

Integrand is een landelijke non-profit organisatie voor en door studenten. Wij streven ernaar om het meest professionele studentennetwerk van Nederland te zijn. Op persoonlijke en toegankelijke wijze verbinden wij ambities van academische studenten en bedrijven met elkaar.
Tijdens of na je studie relevante ervaring opdoen bij een interessant bedrijf? Wij zoeken de stage, het werkstudentschap, het traineeship of de startersfunctie die perfect bij jou past. Wij bemiddelen voor alle studierichtingen en gedurende het proces zullen we je voorzien van tips om ervoor te zorgen dat jij aangenomen wordt voor aan topstage! Er zijn natuurlijke meerdere manieren om ervaring op te doen. Naast stages verzorgen wij trainingen om je sociale- en professionele skills een boost te geven. Ook organiseren wij interessante carrière evenementen, waarin je bedrijven kunt ontmoeten. Daarnaast checken wij CV's, organiseren wij LinkedIn fotoshoots, geven wij advies en nog veel meer. Kortom, wij stomen je helemaal klaar voor je toekomstige carrière!

Interesse in een van deze gratis diensten? Neem een kijkje op www.integrand.nl om te zien wat wij allemaal voor je kunnen doen! Mocht je nog vragen hebben, dan kun je ons bereiken via tel: 043-3883954, via e-mail: maastricht@integrand.nl of kom gezellig langs op ons kantoor aan de Tongerseweg 43.

Waarde lezer,

Middels deze editie van JiBulletin heb ik de eer en het waar genoegen om de grootste juridische faculteitsvereniging van de Universiteit Maastricht JFV Ouranos aan u voor te stellen. Wij organiseren op academisch en sociaal vlak zowel leerzame als ontspannende activiteiten voor enthousiaste Nederlandse én internationale studenten. Deze activiteiten worden georganiseerd door de vele commissies die Ouranos rijk is. Zo hebben wij onder andere een Academic Committee en een Master Committee die zich bezighouden met het organiseren van academische activiteiten, zoals lezingen, workshops en kantoorbezoeken. Bovendien bieden wij geëngageerde studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan de studentenpolitiek. Daarnaast worden ook nog vele andere activiteiten door ons en de commissies georganiseerd zoals Lex Mosae, de European Career Day, het gala, en de reisjes naar Barcelona, Brussel, en Den Haag. Buiten deze academische activiteiten moeten we natuurlijk niet vergeten om onze feestjes en wekelijkse borrels op te noemen, die altijd voor veel gezelligheid zorgen. Kortom, JFV Ouranos kan worden gezien als een verrijking van het leven van de Maastrichtse rechtenstudent in meerdere opzichten. Voor meer informatie kunt u een bezoek brengen aan onze website www.jfvouranos.nl of een mailtje sturen naar info@jfvouranos.nl. Natuurlijk bent u ook altijd van harte welkom om langs te komen op de bestuurskamer die is gelegen op de Rechtenfaculteit zelf. Wij zijn iedere werkdag geopend van 10:30u tot 13:30u. Graag zien we u binnenkort op een van onze activiteiten of voor een kopje koffie in onze bestuurskamer!

Met vriendelijke groet,
Namens het 39e bestuur
Maarten Post
Voorzitter der JFV Ouranos 2022-2023

Beste rechtenstudent,

Namens **Pleitgenootschap Gaius** stel ik je graag voor aan onze studievereniging.
Pleitgenootschap Gaius biedt rechtenstudenten de kans om juridische vaardigheden, zoals pleiten, vonnissen schrijven en spreken voor publiek, te oefenen en verder te ontwikkelen. Een keer per maand wordt hiervoor een pleitavond georganiseerd, waarbij twee studenten optreden als advocaat en/of officier van justitie om een zaak te bepleiten en drie studenten de rechtbank vormen. Hierbij worden regelmatig advocatenkantoren uitgenodigd, om de deelnemers van professionele feedback te voorzien en om ze gelegenheid te bieden contact te leggen met deze kantoren voor een eventuele stage of zelfs een baan. Al deze avonden worden afgesloten met een gezellige borrelavond.
Daarnaast organiseert **Gaius** diverse (sociale) activiteiten zoals etentjes, workshops, lezingen, kantoorbezoeken, een avondje bowlen of klimmen en kennismakingsborrels om nieuwe of potentiële leden voor te stellen aan de vereniging. Ook vindt er ieder jaar een kerstdiner plaats. Tenslotte neemt Gaius regelmatig deel aan diverse pleitwedstrijden, waarbij leden hun pleitvaardigheden op de proef kunnen stellen en hun netwerk kunnen uitbreiden op de aansluitende borrel.
Wil je meer weten over onze vereniging of zou je eens vrijblijvend kennis willen maken? Stuur dan een mailtje naar bestuur@pleitgenootschapgaius.nl of kijk op onze website www.pleitgenootschapgaius.nl.

Hartelijke groet,
Bestuur Pleitgenootschap Gaius 2022-2023

Voorzitter: Beyza Akca
Secretaris: Rick Ponjee
Penningmeester: Tom Raaijmakers

COLUMN

MR. M.A.G. (MARIËLLE) GIGASE-ROZEBOOM NOTARIS

Mijn naam is Mariëlle Gigase en ik ben werkzaam als notaris in Weert. Hoe ben ik daar nu zo terecht gekomen?

In 1989 begon ik als jonge, enthousiaste student met de studie rechten aan de Universiteit Maastricht. Waarom rechten? Maastricht stond in die tijd met het Probleem gestuurd Onderwijs nog een beetje in de kinderschoenen. Colleges werden er nauwelijks gegeven, wel werkgroepen en veel vrijheid in het zelf- redzaam zijn. In één van de weinige colleges riep de professor: "Als je denkt dat recht rechtvaardig is, kun je nu beter stoppen met deze studie." Tjonge, zat ik wel goed met mijn studie rechten?

Alle rechtsgebieden kwamen wel aan bod in de studie Nederlands recht in Maastricht, maar al gauw merkte ik dat het veelomvattende privaatrecht mijn warme belangstelling had.
Ik solliciteerde bij de rechtswinkel in Maastricht. Dat was een leuke tijd. Het 'echte' werk was begonnen: mensen bijstaan bij juridische vraagstukken. Het ging veelal om huurzaken of arbeidsrecht zaken. Allemaal interessante onderwerpen. Daarnaast liep ik tijdens mijn studie ook stage op een advocatenkantoor en bij de Rechtbank in Roermond. Door die stages krijg je goed in de gaten wat je interesse heeft.

Tijdens mijn stage bij het advocatenkantoor kwam ik een aanraking met een notarieel vraagstuk. Het betrof een kwestie op het gebied van erfrecht. In de studie Nederlands recht werd dit niet aangeboden. De advocaat waarvoor ik werkte, stuurde mij naar een bevriende notaris die mij wel zou uitleggen hoe het zat. Daar had ik zo een leuk gesprek met een typische notaris, mooi in pak met een zakhorloge. Mijn belangstelling voor notarieel recht was geboren. Ik wilde notaris worden! De studie notarieel recht rondde ik af in Leiden.

In het notariaat speelt met name het privaatrecht een zeer voorname rol. We hebben in ons vakgebied voornamelijk drie secties: onroerend goed (huis en hypotheek), ondernemingsrecht (BV's en verenigingen) en familierecht, waarin voor de notaris met name in het erfrecht een specialistische rol is weggelegd.

Zelf heb ik mij gaandeweg gespecialiseerd in het familierecht en het vastgoed. Wat een mooie rechtsgebieden, waarin ook op fiscaal terrein veel kennis is vereist. Je treedt als notaris veelal ook op als adviseur van partijen en bent ook de 'hoeder van de wet'. Zo is de relatie notaris - cliënt vaak langdurig. Het familierecht behelst bij uitstek alle belangrijke momenten in ieders leven, van de wieg tot het graf. En juist die relatie met de cliënt (know your client) zorgt ervoor dat de notaris goed en waardevol advies kan geven op het gebied van familierecht en vermogens planning. De cliënt vertrouwt er op zijn beurt op dat de notaris de zaken goed zal regelen. Het is een vertrouwenspersoon. Die band met de cliënt, dat vertrouwen, en de grote impact van zaken die notarieel worden vastgelegd, zorgt er voor dat het vak van notaris zo boeiend blijft. Het begeleiden van jonge cliënten bij de eerste aankoop van een huis, het adviseren in wel of geen samenlevingscontract of het adviseren om te trouwen of een geregistreerd partnerschap aan te gaan, blijven het leukst.

Het afwikkelen van nalatenschappen vergt geduld en empathie: niet alle familieleden zijn lief voor elkaar. Als je dan als notaris de neuzen weer dezelfde kant op krijgt, geeft dat voldoening. Maar het is ook hard werken en soms moet je cliënten ook afremmen of wijzen op zaken die juridisch niet kunnen. Je moet soms sterk in je schoenen staan en soms moet je ook zelfs dienst weigeren.

Op mijn kantoor Notariaat In de Tiendschuur in Weert hebben we in de sectie familierecht altijd één of meerdere besprekingen met de cliënten, om hun wensen en bedoelingen te bespreken en om de cliënten te informeren en te adviseren. Het is ook van belang om duidelijk met de cliënten te communiceren en het vele moeilijke jargon in begrijpelijke taal uit te leggen.

Wat deze communicatie bij familierecht nog extra belangrijk maakt, is dat het over het eigen leven en de eigen dood gaat. Dat schuift men graag nog eventjes voor zich uit. Men praat er doorgaans minder graag over. Maar de wensen 'op maat' en de vele voorbeelden van wat er kan gebeuren als men iets niet of te laat regelt, zorgt er voor dat de cliënten juist opgelucht en ontzorgd zijn. Cliënten zijn oprecht blij als hun wensen en bedoelingen in een notariële akte zijn vastgelegd.

Het familierecht kent zo veel raakvlakken met onze alledaagse bezigheden, dat iedereen daar wel een beeld bij heeft. Studenten met belangstelling voor het privaatrecht/ familierecht wil ik dan ook aansporen om eens na te denken over een vervolg in het veelzijdige en boeiende notariële vakgebied. Ik ben graag bereid om daar eens over te sparren. ■

ICTRECHT

Specialist in Legal, Security en Tech

Werken bij ICTRecht

Heb jij affiniteit met ICT- en internetrecht én word je enthousiast van het idee om intensief betrokken te zijn bij technisch inhoudelijke opdrachten? ICTRecht is dé specialist op het gebied van Legal, Tech en Security. Wij zoeken doorlopend gedreven juridisch talent dat samen met ons organisaties proactief wil ondersteunen in hun uitdagingen op het gebied van regelgeving en security binnen het digitale domein.

ICTRecht Maastricht

Sinds oktober 2022 heeft ICTRecht een vestiging in Maastricht, naast het station. Vanuit deze vestiging ondersteunen we lokale organisaties met uitdagingen op het snijvlak van recht, techniek en security. Ook biedt onze ICTRecht Academy opleidingen en trainingen aan over deze topics. Voor de nieuwe vestiging in Limburg zijn we hard op zoek naar junior en medior juridisch adviseurs.

Zullen we kennismaken?

Wil jij jezelf laten zien binnen een jonge en gedreven onderneming? Dan maken wij graag kennis met jou! Neem hiervoor contact op met Lester Snackers (vestigingsmanager Maastricht) via l.snackers@ictrecht.nl of via +31 6 81 03 44 33.

ICTRecht Maastricht

De Colonel | Stationsplein 8-K | 6221 BT Maastricht

Bekijk onze site voor actuele vacatures

www.ictrecht.nl