



Flashback

Sectie Arbeids- en Ambtenarenrecht

Aan het werk!

Tijdens de workshop 'Aan het werk!' op 14 oktober 2010 legde mr. Bob Heeren in de grote congressaal van Corpus uit waar u in het arbeidsrecht op moet letten. Hij stelde voor u een top 12 samen.

12

Solliciteren

Laat altijd een schriftelijk arbeidscontract tekenen voordat de werkzaamheden aanvangen. Anders geldt er bovendien geen proeftijd en geen concurrentiebeding.

11

Ragetli

Een contract voor bepaalde tijd voor dezelfde of een vergelijkbare functie dat een contract voor onbepaalde tijd voor die functie opvolgt eindigt alleen dan automatisch als het contract voor onbepaalde tijd rechtsgeldig door werkgever of werknemer is opgezegd of door de rechter is ontbonden.

Eenzijdige wijziging

10

Denk in het geval van de disfunctionerende werknemer eens aan een redelijk voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden (accepteren van een andere functie), motiveer waarom dit voorstel redelijk is en waarom de werknemer in redelijkheid dat voorstel moet aanvaarden. Goede kans dat de rechter het met u eens is of dat de werknemer akkoord gaat met een lagere vergoeding.



mr. drs. Bob Heeren

Statutair directeur

Als u een statutair directeur van een b.v. of n.v. wil ontslaan, zorg er dan voor dat deze de oproeping voor de algemene vergadering van aandeelhouders, waarin het ontslag wordt behandeld, ontvangt voordat de statutair directeur zich ziek meldt. In het laatste geval kan er namelijk niet rechtsgeldig worden opgezegd.

9

8

Artikel 7:658 BW

Let erop dat u als werkgever ook aansprakelijk bent voor een goede en veilige werkplek als het gaat om verkeersdeelname van uw werknemers of hun aanwezigheid bij (gevaarlijke) bedrijfsuitjes.

Disfunctioneren

Leg vast, beschrijf wat er is, hoe het moet zijn en wat er moet gebeuren om dit te bereiken, evalueer en procedeer in geval van herhaald disfunctioneren.

7

6

Dwaling

Een overeenkomst tussen werkgever en werknemer kan ongeldig worden verklaard als één van de partijen bewust verkeerde informatie heeft gegeven of zaken heeft verzwegen. Documenteer goed wat u (al dan niet) heeft besproken.

5

Ontbinding

Als u de arbeidsovereenkomst opzegt met behulp van een ontslagvergunning en uw werknemer vraagt tijdens de opzegtermijn ontbinding van de arbeidsovereenkomst, weet dan dat een eventuele vergoeding alleen betrekking heeft op de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en dat deze bovendien niet al te gauw wordt toegewezen.

3

Kennelijk onredelijk ontslag

Als u een ontslagvergunning kunt krijgen via UWV WERKbedrijf volg die weg dan. Hetgeen overigens met name voor bedrijfseconomische omstandigheden geldt. Een schadevergoeding is voor de werknemer daarna namelijk, gelet op recente rechtspraak, zeker geen vanzelfsprekendheid.

4

Ontslag op staande voet

Doe het goed, of doe het niet. Omschrijf concreet de dringende reden(en) en vermeldt dat deze zowel individueel als ook gezamenlijk een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Wacht bovendien niet (te lang).

1

Ziekte

Houdt het loon in als uw werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften bij ziekte. Voer een actief re-integratiebeleid en onderzoek in samenspraak met de arbodienst wat uw werknemer wel kan en eis dat die activiteiten ook daadwerkelijk worden verricht.

2

Concurrentiebeding

Laat voor de zekerheid bij iedere functiewijziging een nieuw concurrentiebeding tekenen door beide partijen. Verwijs niet te makkelijk naar oude afspraken.

Meer weten?
mr. drs. Bob Heeren
T: 071-750 22 73
E: r.heeren@rww.nl

