

Schakel tijdig een arbeidsrechtadvocaat in!

Onze ervaringen als arbeidsrechtadvocaat

In arbeidszaken treden wij zowel op voor de werkgever als voor de werknemer. In veel van deze zaken worden wij geconfronteerd met ondeugdelijke dan wel onvolledige arbeidscontracten, die dikwijls ook nog nietige bepalingen bevatten. Meestal betreft het hier contracten, die zijn opgesteld door een niet-jurist of klakkeloos zijn gedownload van het internet. Het zal u niet verbazen, dat dergelijke contracten in de dagelijkse rechtspraktijk tot grote problemen leiden, waarvan meestal de werkgever het slachtoffer wordt.

Ook in ontslagzaken komen wij dikwijls werkgevers tegen, die zich niet laten bijstaan door een deskundig jurist op het gebied van het ontslagrecht. Sommigen menen deze zaken zelfs geheel op eigen kracht te kunnen afwikkelen. Menigmaal hebben wij de Kantonrechter in dit soort gevallen horen verzuchten, dat de werkgever zich heel veel tijd, energie en geld had kunnen besparen door tijdig een arbeidsrechtadvocaat in te schakelen. Nu ook in het Regeerakkoord het ontslagrecht ongemoeid wordt gelaten zullen we het ook in de komende tijd moeten doen met regelgeving, die zelfs door kenners als een waar doolhof wordt beschouwd. Met name werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf raken hierin dikwijls volledig de weg kwijt met alle negatieve (financiële) gevolgen van dien.

Voorkomen is beter dan genezen

Iedere werkgever, die niet kan beschikken over een eigen P&O afdeling, doet er verstandig aan zijn arbeidscontracten te laten opstellen door een deskundig jurist doch op zijn minst vooraf te laten controleren door een deskundig jurist. Hetzelfde geldt voor overeenkomsten van opdracht en uitzendovereenkomsten, zoals pay-rollingcontracten, die in de rechtspraak al vrij snel als arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt met alle negatieve gevolgen van dien. Ook bij het gebruik van zogeheten flexcontracten, draaieurconstructies en opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is juridische bijstand onontbeerlijk. Voorafgaande toetsing van de bepalingen van een arbeidsovereenkomst aan dwingendrechtelijke bepalingen en aan (algemeen verbindend) verklaarde CAO-bepalingen kan achteraf veel narigheid voorkomen. Ook in gevallen van opvolgend werkgeverschap, zoals bij verkoop van (een deel) van de onderneming, overname van een bedrijf of een reorganisatie, is het zonder meer raadzaam de bestaande arbeidscontracten (opnieuw) te laten bekijken.

Bepalingen in de arbeidsovereenkomst, die in de dagelijkse praktijk nogal eens aanleiding geven tot geschillen, verdienen in het kader van deze toetsing extra aandacht. In dit verband kan worden gedacht aan het pensioenbeding, het studiekostenbeding, het boetebeding, het loonbeding, het concurrentie/relatiebeding, het wijzigingsbeding en het incorporatiebeding. Naast toetsing van de bepalingen in de arbeidsovereenkomst zelf verdient het uiteraard ook aanbeveling alle daarmee samenhangende regelingen, zoals een personeelsreglement, ziekteverzuim- en reïntegratieregelingen, vakantie- en verlofregelingen en rook- en internetgebruik protocollen, tegen het licht te houden.

Ontslagoperatie(s)

Zoals hiervoor reeds vermeld, is bijstand van een arbeidsrechtadvocaat in geval van een voorgenomen ontslag van een of meer werknemers zonder meer raadzaam. Met name in de complexere zaken is hij of zij in staat de juiste weg te kiezen, waarlangs de arbeidsovereenkomst in de gegeven omstandigheden op zo kort mogelijke termijn en tegen zo laag mogelijke kosten kan worden beëindigd. Als geen ander kan hij of zij de werkgever behoeden voor de klemmen en valkuilen, die deze op zijn weg naar een bevredigend einde van het dienstverband aantreft. De sterke ontslagbescherming, die een werknemer in Nederland heeft, en het gecompliceerde ontslagrecht (zo kent de Nederlandse wet maar liefst vijf verschillende wijzen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen !) zouden voor iedere werkgever op zichzelf al een voldoende aansporing moeten zijn om een voorgenomen ontslag altijd even ter toetsing voor te leggen aan een arbeidsrechtadvocaat.

Bedenk bij dit alles voorts, dat de informatie, die over het ontslagrecht op internet is te vinden, een te onbetrouwbare en te fragmentarische basis biedt voor een bevredigend ontslag van een of meer van uw medewerkers. Wees er tenslotte bedacht op, dat werknemers heden ten dage goed geïnformeerd zijn over hun rechten. Meer nog dan vroeger zien wij dan ook, dat zij zich na een gegeven ontslag - al dan niet op advies van het UWV - wenden tot de rechtskundige dienst van hun vakbond, het Juridisch Loket, hun rechtsbijstandverzekeraar of een andere rechtshulpverlener. Een ontslag is op zichzelf al een lastige zaak, maar wordt nog veel lastiger als u als werkgever niet goed beslagen ten ijs komt.

Het inschakelen van een arbeidsrechtadvocaat

Koppelaar & Linssen Advocaten beschikt over veel kennis en (proces)ervaring in arbeidszaken. Wij zorgen steeds voor maatwerk, zowel in de fase van het sluiten van arbeidscontracten als in de fase van de beëindiging ervan, dat aansluit bij uw bedrijfsvoering. Bij notoir disfunctionerende werknemers schuwen wij een "harde"ontbindingsprocedure niet, doch in alle andere gevallen zullen wij altijd eerst proberen een correcte afvloeiingsregeling met de betrokken werknemer(s) te treffen.

Kosten

Hoe eerder u ons kantoor betreft bij uw arbeidszaken, des te meer tijd, kosten en energie u zich uiteindelijk bespaart. Wij hanteren een transparante declaratiemethode onder toepassing van een concurrerend uurtarief. Om niet voor verrassingen te komen staan, verschaffen wij u gaarne een exemplaar van onze declaratiemethode voor bedrijven.

Wij staan u in al uw arbeidszaken graag met raad en daad bij!