



Op straat met lege handen

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 31 maart 2009 om 8:30am
- [Bekijk bericht](#)

In haar expertblog 'afscheid nemen doet pijn' geeft Yvonne Sorensen een overzicht van de gang van zaken bij reorganisaties dat geheel aansluit bij mijn eigen ervaring als arbeidsrechtsadvocaat. In het bijzonder, dat een aanvullingsregeling van de WW uitkering tot 80 of 90% van het laatste salaris voor een variërend aantal maanden afhankelijk van de lengte van het dienstverband, veelal blijkt te volstaan voor zowel de werknemers als de kantonrechter.

Het mooie van zo'n soort regeling is, dat het van begin af een beroep doet op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, waarover Jacco van den Berg schrijft in zijn bijdrage van vorige week.

Als advocaat heb je op grond van de gedragsregels van je beroep te adviseren in het belang van je client. Vaak wordt dat door ons advocaten te snel gelijkgesteld met het financiële belang: wat levert het meeste geld op, met het minste risico. Die benadering staat haaks op de empowerment-gedachte vanwaaruit Jacco van den Berg schrijft over Covey's cirkel van invloed versus de cirkel van betrokkenheid. Hoe krijg je je client zo snel mogelijk weer terug aan het roer van zijn leven, is een vraag die minder snel bij de advocaat opkomt, terwijl die mijns inziens wel diens werkelijke belang wel eens meer kan dienen dan puur de centen.

Een wel heel lastig dilemma voor werknemers leveren soms beëindigingsregelingen op, waarbij op termijn van drie á zes maanden de arbeidsovereenkomst eindigt en een vergoeding wordt meegegeven, tenzij er uitzicht is op een concrete baan.

Begrijpelijk vanuit het perspectief van de werkgever, maar soms pervers in zijn uitwerking in de praktijk: wil hij geen dief van zijn eigen portemonnee zijn, dan voelt hij een werknemer zich gedwongen het hem doen van aanbiedingen voor een nieuwe baan te ontmoedigen, of over de beëindigingsdatum heen te tillen.

Als zijn werkgever hem attendeert op concrete mogelijkheden bij een bevriende werkgever, wordt dat natuurlijk wat moeilijker. Dat er dan bij indiensttreding bij een bevriende werkgever geen vergoeding wordt uitgekeerd, lijkt helemaal in lijn met de gedachte, dat zo'n vergoeding in principe vooral is bedoeld voor de opvang van de gevolgen van verwachte inkomensderving –en met de empowermentgedachte van hierboven.

Maar wat te denken van de situatie, dat een medewerker 30 jaar in dienst was, bij een nieuwe werkgever een contract voor bepaalde tijd van een half jaar of een jaar krijgt aangeboden, dat dan vervolgens niet wordt verlengd?

Er zijn al jaren ervaringen met één-tweetjes tussen bevriende werkgevers, waarbij als dank voor het oplossen van het probleem van werkgever nummer 1, nummer 2 een

deel van de salariskosten en de bespaarde vergoeding krijgt uitbetaald, via schimmige adviesfactuurconstructies... de werknemer staat aan het eind van de rit alsnog op straat, maar dan nu zonder een cent vergoeding mee..

Arthur Hol

www.hrmcollege.nl
www.dkva.nl