



Zoveel hoofden, zoveel zinnen

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 31 maart 2010 om 2:18pm
- [Bekijk bericht](#)

Gisteren was ik één van de vier juristen, drie advocaten en één kantonrechter, die - met collega-blogger trainer Jacco van den Berg- als sprekers optraden op de 'Nationale Ontslagpraktijkdag' in Bussum.

Op de borrel aan het einde van de dag vertelde een van de deelnemende P & O managers mij dat het haar opviel, dat bij de bespreking van allerlei ingebrachte praktijkgevallen op het gebied van disfunctioneren, arbeidsconflicten, ziekte, reïntegratie en reorganisatie de juristen onderling vaak sterk verschilden in zowel hun adviezen hoe de situatie in de praktijk aan te vliegen als in de juridische beoordeling van de situatie.

Ik verwachtte dat ze zich vervolgens hierover zou beklagen, teleurgesteld in het gebrek aan overeenstemming tussen zoveel duurbetaalde deskundigen. Integendeel: ze putte hieruit moed om vooral haar eigen koers te blijven varen bij de oplossing van arbeidsrechtelijke geschillen.

Doordat bij het aanvliegen van allerlei arbeidsrechtelijke geschillen of andere praktijksituaties die raken aan het juridische naast het juridische kader ook allerlei zakelijke en menselijke factoren meespelen, is het op zich niet verwonderlijk dat ook onder juristen geen eenstemmigheid heerst over 'de beste aanpak' -als die al bestaat. Het hangt er maar vanaf welke zakelijke of HRM-invalshoeken je meeneemt -en hoe je die vervolgens meeweegt.

Dat ook de juridische beoordeling tussen juristen onderling soms sterk verschilt, is minder vanzelfsprekend.

Net zoals bij andere disciplines het geval is, kan de verklaring 'm zitten in verschil in kennis en ervaring.

Ook vraagt de ene jurist beter door dan de andere, waardoor er een vollediger beeld van de juridisch relevante feiten ontstaat.

Een andere reden kan zijn in het feit dat met name in het arbeidsrecht veel 'open normen' worden gebruikt, zoals 'de verplichting je als 'goed werkgever' en 'goed werknemer' te gedragen, of 'tijdig' advies te vragen bij de Ondernemingsraad, waarvan de invulling afhankelijk is van 'de omstandigheden van het geval'. Hierdoor kan een voorgelegde situatie weer net iets afwijken van wat eerder in de vaak ruim voorhanden rechtspraak aan bod is gekomen -en er dus meer ruimte voor interpretatieverschillen is.

Ik ben benieuwd naar praktijkervaringen van HRM'ers met onderling sterk afwijkende arbeidsrechtelijke adviezen van verschillende juristen over dezelfde arbeidssituatie; waarin verschilden die adviezen en wat verklaarde die verschillen, voor jullie gevoel -en wat deed je eruiteindelijk mee!?

Arthur Hol
www.hrmcollege.nl

De Koning Vergouwen Advocaten