

Mkb'er schakelt advocaat steeds vaker in voor advies ontslagzaken

Bert Koopman
Amsterdam

Het zijn drukke tijden voor advocaten. Nu de economie krimpt, zijn in het midden- en kleinbedrijf zijn reorganisaties aan de orde van de dag. Veel ondernemers worden gedwongen om medewerkers te ontslaan en zoeken daarvoor vaak juridische hulp van buitenaf.

Advocaten zien dan ook het zwaartepunt van de opdrachten verschuiven van advies bij fusies en overnames naar het arbeidsrecht, zo leert een rondgang. Kleine, in het arbeidsrecht gespecialiseerde kantoren, zijn bezig met een opmars.

Pascale van Boven van Clingendael Advocaten in Den Haag bevestigt de drukte. 'Ik merk bij ondernemers een enorme voorzichtigheid met nieuwe plannen. Reorganisaties en snijden in de kosten zijn daar aan de orde van de dag.'

Dit is ook het beeld buiten de Randstad, zegt Allard Bekius van Nysingh Advocaten Notarissen in Zwolle. 'Sinds november 2008 zijn wij heel druk. De vorige recessie kwam veel geleidelijker. Nu melden ondernemers dat de helft van hun fabriek opeens stilstaat.'

Volgens Rob van Rooij van het juristennetwerk Access to Justice (XS2Justice) is het op de advocatenkantoren niet alleen drukker. 'Er is ook meer emotie. Bij bedrijven in crisis leidt samenwerking sneller tot conflicten. Er wordt eerder met de vinger naar elkaar gewezen.'

Ondernemers die snijden in de organisatie kijken in veel gevallen



Foto: Ngoc Binh Tran

naar de personeelskosten. Advocaat Bekius hecht veel waarde aan preventie. 'Een werkgever die zijn zaken goed voorbereidt en daarover helder communiceert, kan doorgaans rekenen op begrip van zijn medewerkers — ook al is de boodschap pijnlijk. Onze juristen adviseren steeds vaker over de communicatie met medewerkers en de ondernemingsraad.'

Volgens Bekius is een proactieve houding bij werkgevers om nog een andere reden van belang. 'Aan de werknemerskant wordt het grimmiger.' Hij doelt op medewerkers die minder bereid zijn om afspraken te maken, vasthouden aan hun dienstverband en de zaak desnoods laten voorkomen.'

'Mensen ontslaan is aan allerlei regels gebonden', zegt Van Boven van Clingendael Advocaten. De

ene keer wordt ze gebeld door een doorgewinterde personeelsmanager die de reorganisatie al piekfijn op poten heeft, maar worstelt met enkele lastige gevallen; de andere keer wordt ze gevraagd om mee te denken met het 'hele traject'.

De meerwaarde van de advocaat zit dan vooral in het voorkomen van (kostbare) fouten en het vinden van creatieve oplossingen. Door functiegroepen omzichtig in te delen, kunnen goede mensen worden behouden. De timing van het moment waarop de werkgever toestemming vraagt voor collectief ontslag, kan daarbij van beslissende invloed zijn.

Ondernemers die reorganisaties aankondigen, lopen het risico dat goede mensen op eigen initiatief verdwijnen. Van Boven adviseert werkgevers die dit probleem

voorwillen zijn een 'blijfpremie' te betalen. Dat kan gaan om een eenmalig bedrag of een structurele salarisverhoging.

Van Boven wijst op enkele klassieke valkuilen. 'Een werkgever wil iemand die slecht functioneert al in de aanloop naar de eigenlijke reorganisatie kwijt. Maar hij vergeet dat de beoordelingssystematiek op orde moet zijn, wat meer inhoudt dan het overleggen van één gespreksverslag.'

Een andere klassieke misser uit de praktijk van het arbeidsrecht: soms denkt een werkgever dat een werknemer nog maar twee jaar in dienst is en dat hij hem dus gemakkelijk na afloop van zijn contract kan ontslaan. Maar dan blijkt dat de medewerker daarvoor al enige tijd in dienst was als uitzendkracht.

Mensen ontslaan blijft een lastige zaak. Als een ontslag dat met toestemming van het CWI is aangezegd wordt aangevochten, kan de werkgever alsnog bij de rechter belanden. 'Hoe onredelijker de afvloeiingsregeling, des te groter de kans daarop', aldus Van Boven.

Een ondernemer die reorganiseert heeft veel aan zijn hoofd. Juist daarom adviseert Van Rooij, die naast zijn reguliere werk ook de site www.advocatenfactuur.nl uitbaat, extra te letten op de rekening. 'Laat de advocaat secuur begroten en maak heldere afspraken.'

.....
Laatste in een reeks artikelen over de crisis in het mkb gezien door zakelijk dienstverleners. Eerdere afleveringen verschenen op 18/2 (accountants) en 25/2 (notarissen).

Reorganiseren Personeelsreductie

- Bereid een reorganisatie tot in de puntjes voor
- Communiceer de plannen tijdig en helder
- Win juridisch advies in over procedures voor het ontslaan van werknemers
- Probeer goede mensen te behouden met een zogenaemde 'blijfpremie'

