



# 'JE MOET DE MEEST BASALE DINGEN WETEN'

Arbeidsrecht vormt de basis van elke overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Basiskennis van dit recht is dus een absolute must voor u. Aan de hand van drie praktijkvoorbeelden leidt arbeidsrechtsspecialist Mark Keuss u langs de meest voorkomende juridische valkuilen.

## Casus 1: Grootscheepse reorganisatie

Een bedrijf met zeshonderd personeelsleden moet sluiten. De ondernemer vraagt advies aan bij de ondernemingsraad. Vervolgens neemt de ondernemer een besluit en als dat niet in lijn is met het advies van de ondernemingsraad, kan deze laatste naar de Ondernemingskamer stappen, dit is een gerechtsorgaan van het Gerechtshof in Amsterdam met landelijke bevoegdheden op het terrein van ondernemingsrecht. Als die besluit dat de ondernemingsraad gelijk heeft, kan het gebeuren dat de reorganisatie (of overname) niet

doorgaat. "In dit geval is het zo ver niet gekomen," legt Mark Keuss uit. "Er werd uiteindelijk een convenant gesloten over de wijze waarop de sluiting zou moeten plaatsvinden. Nu is de ondernemer bezig gefaseerd die zeshonderd man te ontslaan. De ondernemingsraad heeft voorwaarden uitonderhandeld, die uitstegen boven het sociaal plan dat al was opgesteld. Voor het personeel is er dus een gunstige regeling uitgekomen."

### Welke rol speelt HR hierbij?

Als medezeggenschapsrechtelijke processen door HR niet nauwgezet worden begeleid, gaat zo'n reorganisatie niet door. Het ergste wat dan kan gebeuren is dat een compleet reorganisatietraject de mist ingaat, doordat het besluit niet zorgvuldig is genomen, de business case niet klopt of dat er onvoldoende aandacht is besteed aan de sociale zorg voor het personeel. Keuss: "Als de ondernemingskamer daadwerkelijk van mening is dat zo'n besluit niet zorgvuldig is genomen – en dat is meer dan eens gebeurd – kun je helemaal opnieuw beginnen en dan ben je zo een half jaar verder. In mijn optiek geldt voor bedrijven met een OR dat medezeggenschap core business voor HR is."

## Casus 2: Verkoop van een bedrijfsonderdeel

Een onderdeel van een bedrijf wordt gesloten of verkocht. Als een bedrijf een paar honderd man in dienst heeft en zijn administratie wil onderbrengen in een Shared Service Center, mag de ondernemingsraad daar normaal ge-

sproken ook over adviseren. Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moet er advies worden ingewonnen en worden onderhandeld met de OR en met vakorganisaties.

### Welke rol speelt HR?

Keuss legt uit: "Alles wat te maken heeft met de besluitvorming, het onderhandelen met de or en dergelijke, in dat hele traject is het aandeel van HR net zo groot als bijvoorbeeld het aandeel van de financiële administratie in het onderbouwen van een business case. De onderneming bekijkt welk beleid ze wil voeren, maar de ondernemingsraad heeft op alle mogelijke fronten een advies en instemmingsrecht. Zonder HR kun je niet reorganiseren of een bedrijf sluiten. Als P&O'ers hier dus te weinig kaas van hebben gegeten, gaat het mis. Je moet echt de meest basale dingen weten, anders kun je geen gesprekken aangaan." Gaat er een wijziging plaatsvinden in de arbeidsvoorwaarden? Dan moet de ondernemingsraad daarmee instemmen. Ook daar speelt HR een sleutelrol. "Harmoniseren, arboregelingen, wijziging van de arbeidstijden, dat zijn allemaal HR-aspecten waar je als P&O'er kennis van moet hebben," vertelt Keuss. "Hoe ga ik het overleg in met de or? Wat is mijn juridische positie? Dat moet je wel weten, anders praat je in het blinde weg."

## Casus 3: Bedingen in arbeidsovereenkomsten

Bij het opstellen van arbeidsovereenkomsten gaat het nodige mis. Met name bij het opne-

## MINIBIO

**Mark Keuss is gespecialiseerd in ondernemingsrecht en arbeidsrecht. Sinds 2006 is hij partner bij Lexence Advocaten en Notarissen. In zijn meer dan 16 jaar ervaring met het arbeidsrecht, is Keuss betrokken geweest bij vele collectieve en individuele ontslagzaken. Sinds 1996 is hij als docent arbeidsrecht aan de beroepsopleiding verbonden. Verder is Keuss werkzaam als gastdocent bij de masteropleiding Arbeidsrecht van de Radboud Universiteit Nijmegen en is hij medewerker van het vaktijdschrift Arbeid Integraal. Samen met collega Floor Damen is hij docent van de leergang Arbeidsrecht van HR Academy.**

## Top-5 van arbeidsrechtelijke missers

1. De werkgever 'vergeet' om tijdig advies in te winnen bij de ondernemingsraad over de sluiting van een afdeling binnen de organisatie. Gevolg: de ondernemingsraad start een procedure bij de Ondernemingskamer en vordert dat alle uitvoeringshandelingen worden stopgezet/ teruggedraaid.
2. Als gevolg van de verkoop van een bedrijfsonderdeel vindt er een wijziging plaats in de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers. De ondernemingsraad is daar niet tijdig van in kennis gesteld. Risico: de OR of individuele werknemers gaan dit juridisch aanvechten.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zonder tussentijds opzegbeding) wordt opgezegd. Gevolg: de werkgever is gehouden het loon over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer uit te keren.
4. Een werkgever laat na de concurrentiebedingen opnieuw met de werknemers overeen te komen op het moment dat de arbeidsrelatie wijzigt. Risico: het concurrentiebeding is niet meer geldig;
5. Een werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op zonder toestemming van het CWI. Mogelijk gevolg: de opzegging wordt na vijf maanden vernietigd en de werknemer start een loonvordering waarbij het salaris, vermeerderd met vakantiegeld, een wettelijke verhoging van 50 procent, de wettelijke rente, de proceskosten en de buitengerechtelijke kosten worden gevorderd.

men van bepaalde voorwaarden zoals het concurrentiebeding. Keuss kan nog tal van andere voorbeelden noemen waar het helemaal mis kan gaan. Bij een ingrijpende wijziging van een functie bijvoorbeeld vervalt soms het concurrentiebeding en dan moet de werkgever een nieuwe versie hiervan aan de betreffende medewerker voorleggen.

### De rol van HR

"Met het concurrentiebeding kan heel veel fout gaan," weet Keuss uit ervaring. "Het is borrelpraat dat het geen waarde zou hebben. Ik heb regelmatig meegemaakt dat werknemers tot grote bedragen werden veroordeeld, zelfs één die 200.000 euro boete moest betalen wegens overtreding van het concurrentiebeding. Het is niet de primaire taak van HR-functionaris om dat ten bate van de werknemer te voorkomen, maar wel om dat voor de werkgever goed te regelen. Als een ondernemer de mening is toegedaan dat zijn werknemers aan een concurrentiebeding moeten worden gehouden, is het de taak van HR om dit te monitoren." Volgens Keuss worden ook bij andere bedingen in arbeidscontracten fouten gemaakt. Met name bepaalde tijdcontracten zorgen vaak voor complicaties. Keuss: "Het gebeurt dat er in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd opzegbedingen staan. Aan het eind van zo'n contract blijkt veelal dat deze van rechtswege niet kunnen worden uitgevoerd, omdat ze niet geheel in overeenstemming met het arbeidsrecht zijn. Met meer kennis van dit recht kan dat voorkomen worden."



'Zonder HR kun je niet reorganiseren'

Wilt u uw kennis op het gebied van arbeidsrecht vergroten? Dan bent u bij de **HR Academy** van HRpraktijk aan het juiste adres. HR Academy start eind augustus met een **leergang Arbeidsrecht**, waarin de praktijk en actualiteit centraal staan. In negen sessies komen naast de belangrijkste wetten en regels onder meer de volgende onderwerpen aan bod: succesvol procederen, omgaan met wangedrag en disfunctioneren en het zelfstandig begeleiden van reorganisaties. Op [www.hrpraktijk.nl/academy](http://www.hrpraktijk.nl/academy) vindt u alle informatie en kunt u zich inschrijven voor deze leergang.