



## De route

Vandaag, mijn eerste column voor Change. Als Hans Ebersson mij belt, heb ik mijn voeten op het bureau. Ik lach, op zijn vraag of ik het eerst eerste stukje proza al klaar heb, mijn zenuwen weg.

Ik denk snel na en stel mij de vraag wat de lezers van mij en mijn kantoor (zie [www.kopadvocaten.nl](http://www.kopadvocaten.nl)) willen weten? Laat ik mijn eerste column maar eens beginnen met het geven van een kijkje in de advocaten keuken van hoe de eerste week van een uit de hand gelopen arbeidsconflict er voor een werkgever of werknemer uit ziet. Het ligt voor de hand dat je als werkgever en/of werknemer heel veel vragen hebt, bijvoorbeeld:

- Hoe heeft het zo ver kunnen komen?
- Wat ging er nu precies mis?
- Wat moet ik nu wel en met name ook niet doen?
- Is het arbeidsconflict door mij zelf op te lossen of heb ik hulp nodig?
- Is het arbeidsconflict voldoende duidelijk (vastgelegd)?
- Is het belangrijk dat ik het direct oppak of kan ik nog even wachten?
- Hoe urgent is de kwestie?
- Hoe vind ik de passende oplossing?
- Wat zijn de kosten en de baten, als ik het probeer op te lossen?
- Wat is het (eind)doel?
- Hoe hou ik het overzicht?
- Waar moet ik op inzetten?
- Is sprake van het opleggen van een maatregel of sanctie?
- Kan ik ontslag geven of krijgen?
- Ben ik voor rechtsbijstand verzekerd?
- Gaat de rechtsbijstand mij helpen of kan ik gebruik maken van een (voorkeurs)advocaat?
- Wat kan ik van mijn rechtsbijstand of van een advocaat verwachten?

Met voornoemde te beantwoorden vragen, maak je een afspraak voor een oriënterend (telefoon)gesprek. In dat gesprek stel je de vragen, waar je bij voorkeur face to face antwoord op krijgt.

Afhankelijk of er sprake is van een procedure of een juridisch op te lossen probleem, kun je vervolgens bijna direct aan de slag. In bijna elk geval zul je aan de hand van het dossier - en bij voorkeur aan de hand van een tijdslijn en een logboek - uiteen moeten zetten wat er speelt, wat de feiten en omstandigheden zijn en hoe jij denkt dat het conflict kan worden opgelost. Stel het gaat om een voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dan is het de vraag of het een einde met wederzijds goedvinden moet worden, of een einde via de kantonrechter of het UWV. Samen met ons kantoor brengen wij de relevante vragen in kaart, geven wij daar antwoord op en bepalen wij de uit te zetten en de te bevaren, te bewandelen koers/route. De koers wordt bepaald op een wijze dat de oplossing dichterbij komt en uiteindelijk gerealiseerd wordt. Dat doen we bij voorkeur samen. Wil je ons zien of spreken, bellen: telefoon (024) 7370376.

**Roel Kop**