



'Is schieten, altijd verliezen?'

In het Arbeidsrecht wordt mogelijk soms door één van de partijen of zelfs door twee partijen 'gespeeld', ook na het inwerkingtreden van de Wet Werk en Zekerheid ("WWZ") en de Wet Arbeidsmarkt in Balans ("WAB"), zij het dat het een ander spel is dan de gebruikelijke spelletjes.

Er zijn weinig rechtsgebieden waarin één van de procespartijen kan profiteren van een conflict. Het menselijk instinct maakt dat burgers doorgaans een conflict willen vermijden. Wanneer een conflict ontstaat en blijft bestaan, dan kan de rechtspraak of mediation dit soms oplossen. En dat geldt ook voor en binnen het Arbeidsrecht. Daarbij mag niet worden vergeten dat de posities van werknemers en werkgever wezenlijk verschillen. En omdat dit zo is, is de werknemer, wettelijk gezien, beter beschermd dan de werkgever.

Niet elk conflict hoeft echter via de rechter of via mediation te worden opgelost. Indien iemand bijvoorbeeld 100 euro aan schade heeft geleden, is het de bedoeling dat de dader deze 100 euro aan schade vergoedt. De schuldeiser behoort geen 'extra' voordeel te behalen uit dit conflict. Dit soort kleine zaken worden meestal door partijen zelf opgelost. Er komt zelden of nooit een rechter of mediator aan te pas.

Bij elk conflict kan er voor één van de partijen of voor beide partijen een (machts)positie ontstaan. Een machtspositie waar hij of zij gebruik van kan maken.

Als de werknemer of werknemster zelf voorstelt uit dienst te treden, dan kan hij of zij zichzelf echter 'buitenspel' zetten. Stel de werknemer of de werknemster legt dit vast op papier en de werkgever accepteert dit voorstel, dan staat het voorstel en de acceptatie daarvan in principe vast. Een werkgever kan een dergelijk aanbod aanvaarden. Binnen het Burgerlijk Recht en binnen het Arbeidsrecht spreekt men dan van aanbod en aanvaarding. Eén van de fundamenten van het handelsverkeer en van ons recht.

Voor een werknemer of een werknemster is het niet voordelig om tijdens een conflict ontslag in te dienen. De werknemer ontvangt dan bijvoorbeeld geen transitievergoeding. Het alternatief, de beëindigingsovereenkomst, kan de werknemer een betere uitkomst brengen. Werknemer en/of werknemster is niet verplicht om in te stemmen met de opzegging. Werknemer en/of werknemster kan ook niet verplicht worden de arbeidsovereenkomst eenzijdig op te zeggen.

Hij of zij kan aan de instemming van de opzegging echter wel voorwaarden verbinden. Het is voor hem of haar op dat moment en onder de gegeven feiten en omstandigheden tijd om te onderhandelen. Bij dit soort onderhandelingen blijkt dat de Nederlandse wetgeving en rechtspraak de contractsvrijheid hoog in het vaandel heeft staan en/of zitten.

Door het conflict wil de werkgever negen van de tien keer de werknemer uit dienst nemen, dit geeft de werknemer en/of werknemster een onderhandelingspositie. Zeker als de werknemer en/of werknemster niet zelf opzegt.

Tijdens de onderhandelingen kan de werknemer en/of werknemster zijn of haar eigen eisen opstellen, in plaats van die van de werkgever te accepteren of in plaats van zelf de arbeidsovereenkomst door opzegging te laten eindigen.

De werknemer die ten tijde van een conflict voorstelt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen trekt vaak niet aan het langste eind, los van het antwoord op de vraag of er überhaupt wat te trekken valt.

Een werknemer die schiet, zijnde een werknemer die zelf opzegt of laat weten dat hij zelf weg wilt, is zeven van de tien keer een werknemer die verliest. Schieten is dus niet per se verstandig.

Roel Kop

Molenveldlaan 158 - 6523 RN Nijmegen

(024) 737 03 76 - M 06 53 30 84 40

roel@kopadvocaten.nl - www.kopadvocaten.nl