



► Door: [Jan van der Steenhoven](#) op 10 september 2009

25 jaar Van der Steenhoven advocaten: over ontslagrecht en de toekomst

Niet minder dan 9 van de 26 advocaten houden zich bij Van der Steenhoven advocaten vrijwel uitsluitend bezig met ontslagrecht. Dat is meer dan 30%. Dat percentage is bij de bevriende advocatenkantoren van ons netwerk LaWorld (www.laword.com), die met 40 kantoren in 33 landen vertegenwoordigd zijn, zonder uitzondering beduidend lager of zelfs te verwaarlozen. Hoewel ons ontslagrecht de laatste 15 jaar vereenvoudigd is (flexibeler geworden) is het nog steeds raadzaam om een gespecialiseerde arbeidsrecht advocaat in te schakelen als je als werkgever moet reorganiseren of gewoon "van iemand af wil", of als werknemer daarmee bedreigd wordt. De invloed van de sociale verzekering(en) op zo'n situatie moet ook niet onderschat worden, weer een reden om een advocaat te raadplegen!

Maatschappelijk vind ik het onwenselijk voor de arbeidsmobiliteit maar ook met het oog op de kansen op de arbeidsmarkt van ouderen en lager opgeleiden, dat we nog steeds een zogenaamd duaal arbeidsrecht hebben; dat wil zeggen dat een ontslag bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afhankelijk van de keuze van de werkgever bij de Kantonrechter of het UWV Werkbedrijf behandeld wordt. Voer voor advocaten, daar klaag ik niet over als advocaat, wel als burger.

Nog goed herinner ik mij een klant van ruim 20 jaar terug. In een tijdspanne van 1 a 1,5 jaar stond ik hem niet minder dan drie keer bij op een moment dat zijn werkgever van hem af wilde. Een goedmoedige jongen, laten we hem Jaap noemen, van begin 20 die het koksvak geleerd had en wist wat kwaliteit was. Hij hield niet van slechte producten en stak zijn mening niet onder stoelen of banken. Ik ontmoette hem kort na de jaarwisseling van 1987. Hij was in dienst van wat nog steeds Groot Paardenburg heet in Ouderkerk a/ d Amstel (maar sindsdien vele malen van eigenaar gewisseld is). Hij kookte daar als sous- chef - ;de eigenaar had net John H. , gerenommeerd kok afkomstig van onder meer het Amstel Hotel , aangetrokken om de menukaart aan de eisen van de tijd aan te passen. Het toeval wilde dat onze kok niet alleen van goed eten (bereiden) hield maar ook van de dochter van de eigenaar (het was wederzijds) , maar die eigenaar was met die opbloeiende liefde niet blij . Jaap volgde evenwel zijn driften, die dus van haar zijde verwelkomd werden, wat er toe leidde dat vaderlief zijn dubbelloopjachtgeweer uit het vet haalde om Jaap met een waarschuwingsschot voor eens en altijd van het terrein van Groot Paardenburg te verjagen. Bepaald geen door de wet gesanctioneerde wijze om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, in 1987 niet en ook nu niet, hoewel je de werkgevers de kost niet moet willen geven die dat een uitstekende oplossing zouden vinden.

Na een week was de liefde onder de dreiging van meer wapengekletter bezwaken , maar Jaap kreeg een bovengemiddelde vergoeding voor al het leed en begon vol goede moed bij het volgende restaurant. Dit maal klaagde hij na korte tijd (terecht natuurlijk) over de van werkgeverszijde verstrekte personeelsmaaltijden ("De klant een biefstuk dan ook de kok een biefstuk") en een ruzie kon niet uitblijven. Veel tactisch inzicht had zijn werkgever niet en weer ging Jaap met gevulde geldbuidel dankzij onze interventie naar een nieuw restaurant. Vervolgens werd hij overmoedig, had ook kennelijk mijn waarschuwing tegen een overbezet c.v. in een korte tijdspanne in de wind geslagen, en maakte het te bont bij restaurant 3. Hij kreeg nog iets aan vergoeding maar moest wel even buiten de horeca op zoek naar werk.

Leuke zaken voor een jong advocatenkantoor, maatschappelijk zou het anders moeten.

Begrijp mij goed: veel werknemers hebben steun van een advocaat nodig als hun werk op de tocht staat. De advocaat houdt de redenen tegen het licht, filtert ongelijke behandeling en willekeur. Dat is vooral van belang voor diegenen die na ontslag om wat reden ook verminderde kansen op de arbeidsmarkt hebben. Daarvoor is evenwel geen *duaal* ontslagstelsel nodig.

Een hoogbetaalde werknemer , zeg met een inkomen hoger dan € 75.000,= , is in zijn algemeenheid goed in staat de gang naar de Kantonrechter (als hij niet snel vervangend werk heeft) te vinden en hoeft niet speciaal beschermd te worden door het UWV Werkbedrijf. In het verleden pleitte ik steeds voor volledige afschaffing van de preventieve ontslagtoets (voorafgaande vergunning UWV Werkbedrijf). Telkens blijkt dat een brug te ver voor vakbonden (verschillende Ministers van SoZaWe sneefden al in die poging) en al polderend bleef de ontslagvergunning een vereiste. Als de Minster van SozaWe nu begint met een inkomensgrens in te voeren , zodat net als bij bestuurders van bedrijven ook geen ontslagvergunning vereist is bij werknemers met een salaris per jaar van € 75.000,= of meer, dan zal de praktijk uitwijzen hoe goed dat werkt.

jan@vandersteenhoven.nl

Overzicht van bijdragen van deze week...

- [25 jaar Van der Steenhoven advocaten: over ontslagrecht en de toekomst](#) (donderdag 10 september 2009)
- [Van der Steenhoven advocaten 25 jaar: terugblik \(2\) en feest!](#) (donderdag 10 september 2009)
- [Van der Steenhoven advocaten 25 jaar: een eerste terugblik](#) (maandag 7 september 2009)

Van der Steenhoven advocaten N.V.
Herengracht 582-584, 1017CJ Amsterdam
Tel +31(0)206077979, www.vandersteenhoven.nl

