

PRAKTISCHE TIPS

Bent u niet tevreden met de prestaties van uw werknemer? Bespreek dit en leg uw bevindingen schriftelijk vast. Een goed begin is het halve werk.

Wij geven u 5 tips.

1. Zorg voor een goed **dossieropbouw**.
2. Stel een **verbeterplan** op samen met uw werknemer. Leg de volledige verantwoordelijkheid niet op uw werknemer!
3. Houd de **functieomschrijving** (arbeidsovereenkomst) bij de hand. Geen functieomschrijving in het contract? Herschrijf ze of laat ze herschrijven!
4. Houd **regelmatig** functionerings-, beoordelings- en voortgangsgesprekken
5. **Bied** de juiste ondersteuning en begeleiding **aan**.

Vragen? Neem contact op via info@lwzjuristen.nl

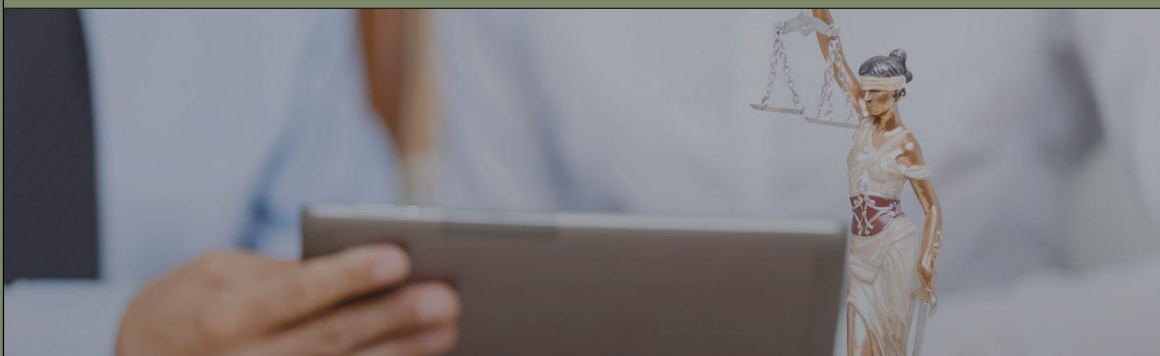
NIEUWSBRIEF

05 EDITIE | NOVEMBER 2020

[EDITIE 01 LEZEN? KLIK HIER!](#)[EDITIE 02 LEZEN? KLIK HIER!](#)[EDITIE 03 LEZEN? KLIK HIER!](#)[EDITIE 04 LEZEN? KLIK HIER!](#)

IN DIT NUMMER

HET BELANG VAN EEN VERBETERTRAJECT: KOSTEN RUIM € 80.000,-	P.1
GEEN TUSSENTIJD OPZEGBEDING? € 20.000,- BETALEN!	P.2
10 MINUTEN EERDER OP WERK = EXTRA LOON	P.3
ONDERNEMER IN THE SPOTLIGHT –Proscope B.V.	P.4



TE VROEG GRIJPEN NAAR ONTSLAG KAN WERKGEVER

DUUR KOMEN TE STAAN.**RUIM € 80.000,- DUUR.**

Wat er gebeurde..

De werkgever was *niet tevreden* met de prestaties van de werknemer. Daarom stelde de werkgever een vaststellingsovereenkomst voor (**en geen verbetertraject**). De werknemer ging hier niet mee akkoord. De werkgever ging vervolgens een ontslag verzoek indienen bij de kantonrechter met als **grondslag**: structureel disfunctioneren.

De rechter dacht hier anders over.

De rechter geeft aan dat er **3 eisen** zijn om te spreken van **disfunctioneren**.

Eis 1: er moet sprake zijn van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid.

Eis 2: de werkgever moet de werknemer tijdig in kennis stellen van de ongeschiktheid.

Eis 3: de werkgever moet de werknemer in voldoende mate in gelegenheid stellen om zijn functioneren te verbeteren.

De werknemer heeft gemotiveerd de stellingen van werkgever betwist.

Conclusie:

Er is geen sprake van (structureel) disfunctioneren, maar wel van een verstoorde arbeidsverhouding. Dit is te wijten aan de werkgever en daarom moet de werkgever een transitievergoeding én een billijke vergoeding betalen bestaande uit 6 maandsalarissen inclusief bonus.

CONTRACT TUSSENTIJD BEËINDIGEN: ALLEEN MET EEN TUSSENTIJD OPZEGBEDING

8 dagen werken en € 20.000,00 cashen. Ook dat kan.

De werkgever sluit in maart 2020 een arbeidsovereenkomst met een werknemer voor de duur van 8 maanden. In de arbeidsovereenkomst is **geen proeftijd** en ook **geen tussentijdse opzegbeding** overeengekomen.

Vrij kort na de indiensttreding (8 dagen later) heeft de werkgever op laste van de overheid zijn deuren moeten sluiten (beach house). Dit betekent voor de werkgever dus geen inkomsten. Uit paniek zeggen ze het contract met de werknemer op.

De werknemer gaat hier niet mee akkoord en voert aan dat er sprake is van een **onregelmatige opzegging** en dat de werkgever nu een **gefixeerde schadevergoeding** moet betalen ter hoogte van 8 maandsalarissen (ongeveer €20.000,00 bruto), de **transitievergoeding** en een **billijke vergoeding**.

De rechter geeft aan dat de werkgever er zelf voor heeft gekozen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af te sluiten zonder tussentijds opzegbeding en zonder proeftijd.

Dat de werkgever door de gevolgen van Covid-19 nu wél tussentijds wil beëindigen, is een omstandigheid die voor haar rekening en risico blijft en niet op de werknemer kan worden afgewenteld.

Conclusie:

De rechter wijst de vordering ter grootte van **€ 19.278,00 bruto** en transitievergoeding ter grootte van **€ 56,76 bruto** toe. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil, omdat de werkgever (onder andere) geen kwade bedoelingen (opzet) had.

Bent u [#ontslagen](#) terwijl er geen [#proeftijd](#) en/of [#tussentijds opzegbeding](#) in uw contract staat? Of heeft u andere [#arbeidsrechtelijke](#) [#vraagstukken](#)? Mail ons dan naar info@lwzjuristen.nl.

PARTICULIEREN OPGELET!

EENMALIG ADVIES GESPREK

Bij ons kunt u terecht met vragen over [Werk & Inkomen](#), [Buren & Wonen](#) en [Aankoop & Garantie](#). Wilt u snel en eenmalig juridisch advies? Vraag dan om een **eenmalig advies gesprek**. Het doel van dit gesprek is om u te voorzien van praktisch en direct toepasbaar advies.

Neem vooral een notitieblok mee, want u krijgt meer tips mee dan dat u verwacht.

(duur: 1 uur)

(eenmalige kosten: € 50,00)

VRAAG AAN

TIEN MINUTEN EERDER OP WERK = EXTRA LOON

Veel werkgevers "eisen" van hun werknemers dat zij 5, 10, 15 en soms zelfs 30 minuten **voor aanvang van hun werktijd** aanwezig zijn. Werkgevers deden vervolgens een beroep op de huisregels van het bedrijf. Dat eerder aanwezig zijn zou noodzakelijk zijn om **instructies** van de leidinggevende te ontvangen, zodat de diensten op elkaar kunnen aansluiten.

Maar wat nu als u niet (regelmatig) op de gewenste tijd aanwezig bent? Mag uw werkgever u dan ontslaan? Misschien wel volgens de werkgever, maar niet volgens de kantonrechter.

Op 2 september 2020 heeft de kantonrechter bepaald dat het niet eerder aanwezig zijn op de werkvloer geen reden is voor een ontslag op staande voet.

"Als Werkgever vindt dat de aanwezigheid van het personeel 10 minuten voor aanvang van de werkzaamheden essentieel is (...) zou dat ook tot uitdrukking moeten komen in het **betalen van die tijd aan de werknemers**. Het betreft dan reguliere werktijd."

Conclusie:

Omdat de kantonrechter het ontslag nietig verklaarde, moet de werkgever de werknemer haar salaris over september en oktober betalen, plus cursuskosten, een ontslagvergoeding en juridische kosten. In totaal ontvangt zij bijna € 6.000,-.

P.S.: Overigens was de werkneemster wel altijd op haar werkplek aanwezig op het moment dat haar dienst volgens contract aanving. Komt u dus niet een aantal minuten eerder voor aanvang van uw werktijd, maar ná werktijd en bent u vaker schriftelijk gewaarschuwd? Dan is dat natuurlijk een ander verhaal met hoogstwaarschijnlijk een ander resultaat!

Vragen hierover? Mail ons naar info@lwzjuristen.nl.



ONDERNEMERS OPGELET!

LEGAL HOUR 1/12

Elke maand juridisch advies voor € 150,00 p.m.? Dat kan!

Lwzjuristen.nl en u komen 1x in de maand samen en bespreken al uw juridische zaken. Tijdens dit gesprek krijgt u onbeperkt advies én bijstand voor zover het mogelijk is. Kunnen wij uw probleem oplossen via een e-mail en/of telefoongesprek? Dan worden deze werkzaamheden ter plekke uitgevoerd!

Ondernemers kunnen wij helpen met vraagstukken op het gebied van het [arbeidsrecht](#), [contractenrecht](#), juridische zaken ([in-house jurist](#)) en [incassodiensten](#).

Vragen over dit nieuwe type abonnement?

Stuur ons een e-mail naar: info@lwzjuristen.nl!

VRAAG AAN

ONDERNEMERS IN THE SPOTLIGHT



prosc•pe



Proscope B.V.

Locatie:

Marquette 27

8219AN Lelystad

E-mail:

info@proscope.nl

Website:

<http://proscope.nl>

Hoi! Wij zijn Irshaad (links) en Waheed (rechts) Rahman. Wij zijn twee neven en hebben [Proscope](#) opgericht op 9/9/2020.

Onze **missie** is om complexe IT, Finance en HR projecten voor ondernemingen te vereenvoudigen en betaalbaar te houden. Vaak werken IT, Finance en HR afdelingoverstijgend en niet meer als aparte eilandjes. Ook **koppelen** wij de **juiste kandidaten** aan deze projecten. Wij richten ons ook op de **recruitment van IT, Finance en HR professionals**.

We komen geregeld bij opdrachtgevers die wij met onze passie en expertise kunnen bijstaan. Wij gaan jongeren een kans geven om **werkervaring** op te doen zodat zij met de juiste bagage een **waardige professional** worden. Van deze zaken worden wij blij en daarom doen we het.

Wil jij ook als ondernemer op deze pagina staan?

Neem dan contact op via info@lwzjuristen.nl



Tips van Irshaad & Waheed om succesvol te kunnen ondernemen!

1. Focus je op je kennis;
2. Doe waar je goed in bent en wat je leuk vindt;
3. Het moeilijkste maar een hele belangrijke is dat je geduld moet hebben;
4. Wees niet bang om fouten te maken en laat je goed adviseren.
5. Wij laten ons adviseren door [Lwzjuristen](#) omdat wij met dezelfde essentie onze passie uitvoeren. De keuze voor Lwzjuristen was dus snel gemaakt.

Rotterdam Centrum

Blaak 520, 6^e verdieping
3011 TA Rotterdam

[Onze Facebookpagina](#)

[Onze Instagrampagina](#)

Rotterdam Kralingen-Crooswijk

Overwegwachter 4, 1e verdieping
3034 KG Rotterdam