

Solliciteren



Daar zat ik dan nerveus te wachten in de lobby met mijn cv en portfolio in mijn klamme handen. Nog even in mijn hoofd de punten doornemen die ik van een vriend heb geleerd, de STAR-punten. STAR staat voor Situatie, Taak, Actie en Resultaat. Een geweldige tip waarmee je in een kort verhaal kan laten zien wat je capaciteiten zijn en wat je hebt geleerd tijdens je loopbaan.

De laatste tijd was het een stuk rustiger geworden in het bedrijf waar ik werkte. Het uitzicht op nieuwe projecten was niet erg positief. Ambitieuze als ik ben, werd het tijd om langzamerhand te bedenken wat de volgende stap zou zijn. Voor mij was het in ieder geval wel duidelijk dat ik in het Midden-Oosten wilde blijven, omdat ik ervan overtuigd ben dat er nog genoeg uitdagingen zijn in dit gebied, zelfs na de crisis. Misschien minder op het gebied van architectuur, maar juist op het gebied van interieurarchitectuur. Er zijn een hoop interessante interieurprojecten die, na de crisis, weer zijn gaan lopen, en er wordt veel gefocust op het interieur.

Bovendien heb ik na tweeënhalft jaar werken en wonen in Dubai een aardig netwerk opgebouwd, universiteiten bezocht en deelgenomen aan bijeenkomsten van de APID (de BNI van de Verenigde Arabische Emiraten). Het zou zonde zijn om dit allemaal zomaar op te geven.

In elke Intern bericht BNI-lid Maja Kozel vanuit Dubai over wat zij meemaakt en welke ervaringen zij opdoet in de Verenigde Arabische Emiraten.



Ik vond het solliciteren de afgelopen maanden een heftig traject. Ik heb bij verschillende bedrijven een gesprek of meerdere gesprekken gehad. Bij internationale architectuurbureaus, kleinere interieurbedrijven, bij een groot modemerken voor displaydesign en bij een Europees sanitairbedrijf voor business development.

‘Na tweeënhalft jaar werken en wonen in Dubai heb ik een aardig netwerk opgebouwd’

Na een aantal afwijzingen, een aantal ‘niks meer van gehoord’, zelfs na meerdere keren bellen en emailen, en een aantal aanbiedingen ging ik op mijn gevoel af. Ik heb ruim vijf jaar werkervaring opgedaan bij architectuurbureaus waar ik veel leerde op het gebied van grote projecten zoals high rises en masterplanning. Nu werd het tijd om me te richten op een wat kleinere schaal, en ervaring op te doen in detaillering en afwerking, op de bouwplaats controleren of alles in orde is en aan de eisen voldoet.

Vanaf morgen ga ik beginnen bij een leuk en dynamisch interior fitting out bedrijf. Vol energie en enthousiasme ga ik aan een nieuw avontuur beginnen.

ik@majakozel.com



Uitzicht vanaf de Burj Khalifa in Dubai

Top vijf arbeidsrecht

Het arbeidsrecht gaat over de regels die gelden in een dienstverband van een werknemer bij een werkgever. Elk bedrijf heeft met arbeidsrechtelijke kwesties te maken. Daarom in deze Intern een toelichting van Axel van Reek op vijf veelgestelde vragen over arbeidsrecht.



Axel van Reek

Kan een werkgever zomaar besluiten om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen?

“Nee, een werkgever mag een arbeidsovereenkomst met een werknemer niet zomaar opzeggen. Er geldt in Nederland in beginsel een ontslagverbod. Een werkgever kan alleen de arbeidsovereenkomst opzeggen met toestemming van het UWV. Ook kan een werkgever de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een uitzondering op deze regel is het ontslag op staande voet. Voor ontslag op staande voet moet sprake zijn van een dringende reden. Volgens de wet moet het gaan om: ‘daden, gedragingen of eigenschappen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’. Het ontslag op staande voet dient onverwijld nadat het voorval de werkgever bekend is, schriftelijk te worden gegeven onder opgave van de reden.”

‘Voor ontslag op staande voet moet sprake zijn van een dringende reden’

Geldt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een opzegtermijn?

“Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra de tijd waarvoor deze is aangegaan is verstreken. Er is dus geen verdere opzeghandeling vereist en er geldt dan ook geen opzegtermijn.”

Mag een werkgever onbepaald opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aangaan met een werknemer?

“Nee, een werkgever mag maar drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan met een werknemer. Een arbeidsovereenkomst geldt als een opvolgende arbeidsovereenkomst als er niet meer

dan drie maanden zit tussen het einde van de ene overeenkomst en het begin van de volgende overeenkomst. Er wordt dan gesproken van een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tweede regel is dat deze keten van arbeidsovereenkomsten in totaal niet langer mag duren dan 36 maanden. Sinds kort is er voor werknemers tot 28 jaar een tijdelijke regel die hiervan afwijkt. Voor hen geldt dat er vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden aangegaan en dat de keten in totaal maximaal 48 maanden mag duren. Deze tijdelijke maatregel is waarschijnlijk van kracht tot 1 januari 2012.”

Wat als een werkgever toch meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar met een werknemer aangaat, of wanneer de keten van arbeidsovereenkomsten langer dan drie jaar duurt?

“In dat geval geldt de laatste arbeidsovereenkomst als ware deze aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze overeenkomst eindigt dus niet van rechtswege op de in de overeenkomst genoemde einddatum. Het ontslagverbod is van toepassing en de overeenkomst kan alleen worden opgezegd door de werkgever met toestemming van het UWV of worden beëindigd door de kantonrechter, tenzij er natuurlijk sprake is van een grond voor ontslag op staande voet.”

In de rubriek recht komen allerlei juridische zaken aan bod. Stuit je wel eens op een juridisch probleem? Heb je een vraag over bijvoorbeeld bouwrecht, auteursrecht of ondernemingsrecht? Mail je vraag of probleem naar redactie@bni.nl.

Heb je een specifieke vraag over arbeidsrecht? Mail je vraag vrijblijvend naar Axel van Reek, advocaat bedrijfsrecht bij Croon Davidovich Advocaten. Dit Amsterdamse advocatenkantoor is gespecialiseerd in intellectuele eigendom, ondernemingsrecht, arbeidsrecht, vastgoed- en huurrecht. BNI leden betalen € 135,- per uur voor juridisch advies. Meer informatie op www.croondavidovich.nl.