

Het krijgen van een baan/ opdracht hangt af van de kleding.

Eén op de drie managers laat de aanstelling van een nieuwe medewerker of de verstrekking van een opdracht voor een belangrijk deel afhangen van de kledingkeuze van de kandidaat. Of de kandidaat ook inhoudelijk iets te melden heeft, lijkt dan nauwelijks van belang. Slechts zeven procent van de managers zegt er niet op te letten hoe de kandidaat zich kleedt. Het motto: "je moet je kleden naar de baan/opdracht die je ambieert" is dus nog steeds van kracht!

Roos Vonk deed uitgebreid onderzoek naar de invloed van de 'eerste indruk'. Hoe komt het toch dat mensen binnen 6 seconden een oordeel vellen? Volgens Roos Vonk is dit snel categoriseren en stereotyperen pure noodzaak. Wanneer mensen steeds over elke eerste indruk zouden moeten nadenken, zijn ze eindeloos bezig met hun mening te vormen.



Daarnaast geven mensen niet graag toe dat ze ongelijk hebben, integendeel, ze zoeken onmiddellijk bevestiging van hun eerste indruk. Het komt zelden voor dat mensen achteraf zeggen: "Hij is toch leuker dan ik dacht".

De kleur van de kleding die iemand draagt maakt veel uit. Zo zorgt blauw voor een zakelijke en betrouwbare indruk, wordt rood geassocieerd met ambitie, actie en energie, maakt zwart een afstandelijke en bruin een toegankelijke, aardse en wat saaie indruk. Iets om rekening mee te houden wanneer u naar een potentieel nieuwe werkgever of klant gaat!

Bron: Roos Vonk

Concurrentiebeding ongeldig bij ontslag!

De meeste werkgevers nemen in de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding op. Onlangs heeft het gerechtshof in Amsterdam zich uitgesproken over het al dan niet nog geldig zijn van een concurrentiebeding wanneer partijen uit elkaar zijn gegaan door middel van een vaststellingsovereenkomst waarin finale kwijting is opgenomen (finale kwijting wil zeggen dat men overeenkomt niets meer van elkaar te vorderen te hebben).

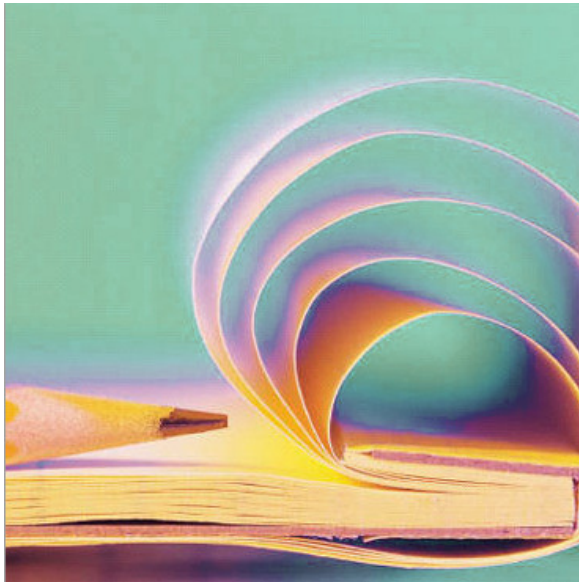
In deze zaak hebben werkgever en werknemer besloten de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Zij hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin de afspraken met betrekking tot de beëindiging zijn vastgelegd maar waarin niets vermeld is over het tussen partijen geldende concurrentiebeding.

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Stappeno. Heeft u vragen of opmerkingen over onderwerpen in deze nieuwsbrief, neem dan telefonisch contact op met Liesbeth van Asselt op 06 1316 2430 of mail naar info@stappeno.nl.

Hoewel de uiterste zorg is besteed aan de inhoud van deze uitgave, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden/onjuistheden, noch voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze uitgave.

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming worden vermenigvuldigd of overgenomen.

Na enige tijd komt de werkgever er achter dat de werknemer bij een concurrent in dienst is getreden en daardoor zijn concurrentiebeding heeft geschonden. Wanneer werkgever de werknemer hierop aanspreekt, beroept deze zich op de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst, waardoor volgens hem het concurrentiebeding is komen te vervallen.



Het Hof heeft geoordeeld dat het concurrentiebeding inderdaad onder de finale kwijting valt omdat in de vaststellingsovereenkomst niet expliciet opgenomen is dat werkgever werknemer aan zijn concurrentiebeding wilde houden. Werkgever kan zich dus nu niet op het concurrentiebeding beroepen.

Advies: Zorg ervoor dat alle voor u als werkgever belangrijke bedingen uit een arbeidsovereenkomst in de vaststellingsovereenkomst aan de orde worden gesteld.

Geen extra vrije dagen ondanks bepaling in CAO

Op grond van de Wet gelijke behandeling is onderscheid op basis van leeftijd in principe niet toegestaan. Toekenning van extra verlofdagen aan oudere werknemers is alleen toegestaan als de werkgever daar een goede reden voor heeft.

De volgende zaak speelde bij de kantonrechter in Nijmegen. Zes werknemers sleepten de werkgever voor de rechter en eisten dat de senioredagen waarop zij volgens de CAO recht hadden bij hun verloftegoed zouden worden opgeteld. Zowel de werkgever als de kantonrechter konden echter geen goede reden bedenken die deze extra verlofdagen zouden rechtvaardigen. Met andere woorden: de Wet gelijke behandeling was hier gewoon van toepassing en de werknemers hadden, ondanks de bepaling in de CAO, geen recht op extra verlofdagen.