



Mr. Bob Heeren

RWW ADVOCATEN

Het nieuwe ontslagrecht blijft voer voor juristen én psychologen. Dat wil zeggen: er is weinig lijn in te ontdekken. Of het zou moeten zijn dat rechters zich nog steeds behoorlijk terughoudend opstellen als het gaat om de toewijzing van een ontslagverzoek.

Dat betekent dat de druk op de werkgever om goed en zelfs excellent en in ieder geval ook schriftelijk te communiceren, toeneemt. Het is mijn stellige indruk dat veel werkgevers daar niet aan willen omdat ze dat als een hopeloze opgave zien. Te veel tijd, te veel moeite, te veel kosten. En (om een oude song van de Nederlands Zweedse zanger Cornelis Vreeswijk te citeren) "Misschien wordt het morgen beter, maar het wordt toch nooit goed".

Die somberheid hoort wellicht bij het jaargetijde maar is overigens onterecht. Zo is uit recente rechtspraak op te maken hoe je het als werkgever niet moet doen, maar betekent dat ook dat daarin aanknopingspunten te vinden zijn hoe het wél moet gebeuren. Hoe je beter kunt doen.

In een zaak die voor de Rechtbank Noord-Nederland speelde had een medewerker van een verzorgingsinstelling twee waarschuwingen gekregen. Een voor mogelijk seksueel getint gedrag met een patiënt of cliënt (de precieze feitelijke toedracht en de schuldvraag stonden niet vast) en een voor het delen van informatie over dat incident met een andere patiënt of cliënt.

De werkgever schotelde de werknemer vervolgens een uitgebreid verbeterplan voor, met daarin maar liefst negen punten waaraan de werknemer in de komende zes maanden zou moeten werken en waarin hij merkbare stappen vooruit zou moeten maken, omdat hij anders ontslagen zou worden. De werknemer wilde dat plan niet tekenen omdat hij vond dat hij niet disfunctioneerde.

De werkgever diende daarop een ontslagverzoek in, enerzijds vanwege verwijtbaar gedrag (de beide incidenten) en anderzijds op grond van disfunctioneren.

De rechtbank vond dat de incidenten niet zwaar genoeg waren om een ontslag te rechtvaardigen. Mijn indruk is dat de werkgever onvoldoende duidelijk aan alle werknemers had gemaakt welke regels in haar bedrijf golden. Het nut van een bedrijfsreglement of andere protocollen is daarmee een gegeven en ook de waarde van een zichtbare communicatie daarover. Nu was zowel de regel alsook de overtreding daarvan niet duidelijk en

bleef het ontslag daarop steken.

Wat betreft het disfunctioneren meende de rechter dat de werkgever eerder over al die verbeterpunten had moeten communiceren – op papier of elektronisch. Bovendien had de werkgever steun en begeleiding moeten toezeggen en niet een verbeterplan mogen aanbieden als opmaat voor ontslag.

In de praktijk wordt of is vaak weinig schriftelijk vastgelegd. Dat hoeft niet erg te zijn, als maar de tijd wordt genomen om dat op enig moment wel te doen. Desnoods met een blik op het verleden, in een overzicht van wat op welk moment is doorgenomen met de werknemer. Wie daaraan een realistisch, meetbaar en haalbaar doel vastknoopt heeft een uitstekende kans om wél succes bij de rechter te halen. Wie "nieuwe", dat wil zeggen: niet eerder expliciet genoteerde bezwaren of verbeterpunten wil voorleggen zal dat op een slimme manier moeten formuleren.

Het gaat er uiteraard om wat men schrijft, maar vooral hoe dat wordt genoteerd. Een vorm van storytelling dus, die geld kan opleveren. Want als een rechter snapt wat een werkgever heeft beziel zal een ontslagverzoek zeer kansrijk zijn. En kiest een werknemer vaak voordat een zitting plaatsvindt eieren voor zijn geld.

Goed doen is niet voldoende voor een werkgever. Beter doen wel. Dat kan doordat juridische basiskennis wordt gecombineerd met praktische vaardigheden als het voeren van een functioneringsgesprek en het geven én opschrijven van feedback die concreet en dus effectief is.

Als u daarvan een goede gewoonte maakt scheelt dat tijd, moeite en kosten. Wat het u oplevert: een gezonde werksituatie en prima uitgangspunten voor onderhandelingen, mochten die op enig moment nodig zijn.

Beter, toch?

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31717502273
M +31651557717