

Uit het recente leven gegrepen

Een manager (man) krijgt een nieuwe collega (vrouw). Ze maken deel uit van een klein team. De vrouw dient bij de directie een klacht in over het gedrag van de man. De directie spreekt met de man en draagt hem op een training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving te volgen. De man weigert dat en wordt op staande voet ontslagen. Zowel de kantonrechter als, in hoger beroep, het gerechtshof oordeelt dat de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld waardoor de werknemer een grote extra ontslagvergoeding meekrijgt.

Wat ging er mis? Veel.

Een ontslag op staande voet is een uiterste middel. Een uitzondering die heel goed schriftelijk moet worden gemotiveerd en onderbouwd. En die dan zo snel mogelijk moet worden gecommuniceerd, omdat het ontslag anders alleen al daarom rammelt.

Werkgevers mogen instructies geven aan hun personeel en het volgen van een training hoort daarbij, alleen het weigeren daarvan was in dit geval niet genoeg voor ontslag op staande voet. De werkgever was vaag gebleven over wat de klacht nou inhield. Verder was onduidelijk wat er in het klachtenreglement stond en of dat wel was gevolgd.

De rechter vond het onderzoek van de werkgever onzorgvuldig. Het verweer van de man werd niet nader onderzocht. De man en de vrouw spraken niet meer met elkaar. Hier had een goede gespreksleider prima werk kunnen doen door waarnemingen, gevoelens en behoeften van beide kanten te verhelderen.

De werkgever deed het dus verkeerd. Het ontslag bleef staan maar de rechter vond dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelde. Daardoor kreeg de werknemer bovenop de wettelijke transitievergoeding nog een billijke vergoeding uitgekeerd.

Er bestaat geen formule voor de hoogte van die vergoeding. De rechter schat hoelang de arbeidsovereenkomst zonder conflict zou hebben geduurd en berekent de schade die de werknemer daardoor lijdt. De rechter kijkt naar wat de werknemer na het ontslag aan uitkeringen of inkomsten heeft ontvangen of nog kan krijgen. Alhoewel de billijke vergoeding niet een straf is, geldt wel dat hoe groter de verwijtbaarheid is des te makkelijker de rechter een schadevergoeding toekent.

Rechters zijn namelijk mensen, net als werknemers én werkgevers. Ze zijn vatbaar voor duidelijkheid.

Wie als werkgever naar alle partijen durft te luisteren én vervolgens zakelijk en helder formuleert en vastlegt wat er in de gegeven omstandigheden moet gebeuren, beperkt het risico op een billijke vergoeding tot vrijwel nihil.

Omdat duidelijkheid niet duur, maar juist duurzaam is.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
 Advocaat en MfN-registermediator
RWV Advocaten
 W www.rwv.nl
 T (071) 750 22 73
 M 06 - 51 55 77 17