

Ontslagzaken

Wie werknemers wil ontslaan, moet het nog even met de huidige wet doen. De politieke partijen die in de race zijn om een nieuw kabinet te formeren hebben zich weliswaar uitgesproken voor weer een aanpassing van het ontslagrecht, maar of die er zomaar zal komen is zeer de vraag.

Ik hoor ondernemers vaak verzuchten dat het sinds 1 juli 2015 bijna onmogelijk is om van personeel af te komen. Die gedachte klopt niet. De wet is wat strakker geformuleerd en een werkgever moet nu echt over een schriftelijk dossier beschikken, maar wie van die nood een deugd maakt ontdekt dat de praktijk makkelijker is dan de theorie doet vermoeden. Helder en zowel zakelijk alsook met gevoel communiceren is en blijft de sleutel om geld te verdienen of om kosten te besparen. Tijdens de door mij geschreven cursus "Anders dossier opbouwen" die ik al in vele bedrijven heb mogen geven stelde ik vast dat de kennis en kunde om anders en daardoor beter te communiceren er wel is, maar dat de oude gewoonte om het na te laten (en gewoon verder te gaan met het werk) zo prettig aanvoelt.

Ondertussen wordt wie wél tijdig en volledig en schriftelijk communiceert beloond. Het Hof Amsterdam vond dat een werkgever zich voldoende had ingespannen door disfunctioneren te signaleren, regelmatig te bespreken (en daarvan een schriftelijk verslag te maken) en de collega (opnieuw: schriftelijk) een redelijke termijn te geven zich te verbeteren.

Het sturen van mails waarin het gedrag van de werknemer dat tot de conclusie van ongeschiktheid voor het werk (zo staat het in de wet) aanleiding geeft is voldoende. Een ondertekening van verslagen door de werknemer is niet nodig. Let er wel op dat het beschrijven van gedrag ("je hebt deze klanten niet binnen de in ons bedrijf gangbare termijn van 24 uur teruggebeld") iets anders is dan het formuleren van een indruk ("je bent onvoldoende pro-actief).

Hoe feitelijker de feedback, des te eerder concludeert de rechter dat de wettelijke reden die door de werkgever is aangevoerd tot ontslag kan leiden. Let daarbij ook op de herplaatsingsverplichting van de werkgever. Vooral grotere concerns kunnen niet volstaan met het enkel faciliteren van sollicitaties. De Kantonrechter Leeuwarden wees een ontslagverzoek daarop recentelijk af.

Er moet door de werkgever actief gezocht worden naar een andere functie die wél past en eventueel moet een collega met een contract voor bepaalde tijd daarvoor wijken. Vaak is dat laatste niet de bedoeling en dan komt het er op neer dat goed gemotiveerd moet worden waarom geen enkele andere functie passend kan zijn.

Mocht een werknemer het werk wel goed doen, maar een onoverbrugbaar conflict hebben met de werkgever, dan kan ook dat tot ontslag leiden. De werkgever moet dan wel aantoonbaar veel hebben gedaan om die situatie te voorkomen. In de praktijk wordt dan vaak een "rondje mediator" gelopen.

Wat inhoudt dat partijen – soms voor de vorm – bekijken of hun probleem via mediation kan worden opgelost.

Zelf volgde ik al in 1995 een opleiding tot mediator. In de jaren daarna werd ik in de ontslagpraktijk en ook bij de rechter vaak meewarig aangekeken als ik het over mediation had als krachtig middel om een conflict te bespreken en in een ander licht te zetten.

Inmiddels is de publieke opinie gelukkig veranderd. Mediation is bepaald niet soft. Sterker nog, je hebt er moed voor nodig om de eigen gedachten en gevoelens en principes en overtuigingen en bezwaren etc. te formuleren én om die van de andere partij aan te horen en er ook werkelijk naar te luisteren. Als mediator sta ik soms versteld van de shift die mensen kunnen maken als blijkt dat de "verhalen" die ze vooral zichzelf over een conflict vertellen (zonder dat van hun tegenpartij te hebben gehoord of gelezen) in een ander perspectief komen te staan.

Wie ook in mediation niet van plan is om tot een resultaat te komen kan daarna – als werkgever – gemakkelijker naar de rechter. Waarmee mediation – mits tactisch goed ingezet – ook een instrument kan zijn voor een geslaagde ontslagprocedure.

Het oerwoud van ontslagregels blijft dichtbebost en van tijd tot tijd gevaarlijk. Maar met een goede gids is het daar prima wandelen.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registremediator
T +31 (0)717502273
M +31 (0)651557717