



Werknemer ontslaan? Zo moet het dus niet

Een werknemer ontslaan is nooit leuk. Het maakt niet uit of het vanwege een reorganisatie of wanprestaties is. Nog pijnlijker wordt het als het ontslag door een rechter wordt teruggefloten. Knoop daarom goed in je oren hoe het in ieder geval niet moet.

Medewerkers ontslaan is niet alleen vervelend, het is ook een enorme slangenkuil waar je je in begeeft. Hoe makkelijk je een werknemer aanneemt, zo moeilijk is het om er weer vanaf te komen. Zo lijkt het althans. Want er zijn mogelijkheden genoeg, zolang jij je netjes aan de regels houdt. Ondernemer in Business zet de meest gemaakte fouten op een rij, in de hoop dat je niet dezelfde blunder begaat.

1. Verkeerd afgesproken proeftijd

Tijdens het sollicitatiegesprek klonk het allemaal veelbelovend. Maar al in de eerste werkweek twijfel je of die nieuwe werknemer wel zo geschikt is. Na een stevig gesprek geef je hem nog een kans. Het leidt echter tot niets en na twee weken besluit je van de proeftijd gebruik te maken en vertelt de werknemer dat hij morgen niet meer op kantoor hoeft te verschijnen.

Toch niets mis mee, denkt de gemiddelde ondernemer. Dat klopt, mits je de proefperiode correct hebt afgesproken. Dat betekent onder andere dat de proefperiode schriftelijk gemaakt is én de termijn niet langer duurt dan wettelijk is toegestaan. Enige geruststelling is dat de gemiddelde werknemer niet zo snel een procedure zal starten omdat hij onterecht tijdens een proeftijd is ontslagen.

2. Onterecht tijdelijk contract niet verlengd

Als je te laat bent om de werknemer in de proeftijd te ontslaan, dan kun je nog altijd het tijdelijk contract niet verlengen. Hoe makkelijk is dat? Schijnbaar niet zo simpel als gedacht. Want ook hier worden nog fouten gemaakt. Bijvoorbeeld door werknemers meer dan drie tijdelijke contracten te geven of langer dan drie jaar tijdelijk in dienst te houden. In deze gevallen heeft de werknemer ongemerkt een vast contract gekregen. Ook heel slim is de ondernemer die een opzegtermijn in het tijdelijke contract verkeerd heeft opgenomen, en vervolgens een week voor het contract afloopt denkt de werknemer alsnog te kunnen ontslaan. Helaas, een opzegtermijn geldt voor twee kanten.

3. Onjuist ontslag op staande voet

Woest ben je. Je hebt vernomen dat je werknemer steelt van het bedrijf. De week erop ben je zelf ook weer op kantoor en roept de betreffende medewerker bij je. Je vraagt hem zijn sleutels in te leveren en hij kan vertrekken. Per direct ontslagen. De werknemer pruttelt nog wat, maar je wilt er niets meer over horen, jouw besluit staat vast.

Helaas denkt de rechter hier anders over. Want hoewel in principe hier de dringende reden voor ontslag wel aanwezig is, ben je verplicht de reden van het ontslag mede te delen aan de werknemer voordat hij ontslagen wordt. En misschien nog wel belangrijker, je moet een werknemer direct ontslaan na het voorval. Twee weken later is al veel te laat.

4. Geen of een incompleet dossier

De meest gangbare methode om een slecht functionerende werknemer (goedkoop) te ontslaan is middels dossieropbouw. Helaas is dit ook de meest tijdrovende methode. Het betekent namelijk zoveel mogelijk informatie verzamelen waaruit het disfunctioneren blijkt. Denk aan mails, uitgewerkte functioneringsgesprekken, en ontvangen klachten. Daarnaast moet je de werknemer voldoende gelegenheid geven om te veranderen, zelfs als dat betekent dat je hem op cursus moet sturen. En dan zijn er nog de officiële waarschuwingen die de werknemer de kans geven toch nog zijn beste beentje voor te zetten. Al met al ben je al gauw meer dan een jaar bezig met een dossieropbouw, wil je bij de rechter enige kans van slagen hebben.

Niet verwonderlijk dus dat rechters deze reden van ontslag vaak afkeuren omdat een dossier te snel en te onvolledig is opgebouwd en de werknemer te weinig kans heeft gekregen om zich te verbeteren. Schrale troost; vaak keurt de rechter het ontslag alsnog goed omdat de arbeidsrelatie dusdanig verstoord is door deze actie. Het prijskaartje van het ontslag valt dan alleen iets hoger uit.

5. Een zieke werknemer ontslaan

Een werknemer zit al twee jaar ziek thuis. In het begin belde je trouw iedere week op om te vragen hoe het gaat, maar toen bleek dat er geen verbetering in zat, heb jij je weer op de toekomst van de zaak gericht. Extra hard buffelen, want hier had je je niet goed tegen verzekerd. Je bent dus maar wat blij als je na twee jaar de zieke werknemer kunt overdragen van het UWV. Helemaal verbaasd ben je dan ook als het UWV je de sanctie op legt dat je het loon van de zieke werknemer nog langer moet doorbetalen. Wat heb je verkeerd gedaan? Met de huidige regelgeving is dat een heleboel. Zo ben je verplicht om actief mee te werken aan de re-integratie van de medewerker. Hoe troosteloos jij de toekomst ook eruit vindt zien, je moet blijven onderzoeken welke mogelijkheden er zijn. Zowel binnen jouw bedrijf als extern (eventueel op jouw kosten).

6. Werknemer houden aan toegezegd ontslag

Een werknemer functioneert al een hele tijd slecht. Maar je hebt geen zin om een dossier op te bouwen. In plaats daarvan probeer je hem – subtiel – weg te pesten. Niet netjes, maar wel goedkoop. Je doet er alles aan om hem uit de tent te lokken. En uiteindelijk lukt je dat. Heet van woede roept je werknemer ‘ik neem ontslag’ en knalt de deur achter zich dicht. Je print direct zijn ontslagbrief uit en stuurt het op. Mooi, daar ben je goedkoop vanaf gekomen.

Helaas denkt ook hier de rechter anders over. Een in een opwelling genomen ontslag is niet rechtsgeldig. Sowieso heeft een werknemer altijd het recht om op een mondeling genomen ontslag terug te komen. Er moet dus altijd iets op papier staan dat bovendien door beide partijen ondertekend is. Daarnaast moet je de werknemer duidelijk wijzen op de consequenties van het ontslag. Waaronder dat hij geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering. De meeste werknemers zullen zich na zo’n opmerking bedenken, in het nadeel van de ondernemer.

7. Het afspiegelingsbeginsel niet toegepast

Reorganiseren is niet leuk. Het liefst wil je niemand ontslaan, maar als het dan toch moet, dan kies je het liefst voor Piet. Je dient een ontslagaanvraag in en vertelt hem alvast het slechte nieuws. Hoe vervelend ook, iedereen begrijpt de noodzaak om te kunnen overleven in deze crisis. Stomverbaasd ben je dan ook als de negatieve uitslag van het UWV in de brievenbus valt. Wat heb je fout gedaan? De slechte omzetcijfers spreken immers voor zich.

Hoewel je het liefst verder gaat met de beste werknemers, is er in het rechtssysteem geregeld dat je bij een reorganisatie niet willekeurig een werknemer mag ontslaan. Je moet voldoen aan het zogenaamde afspiegelingsbeginsel. Doe je dat niet, dan wordt de aanvraag nietig verklaard en moet je de hele procedure opnieuw starten voor de ‘juiste’ werknemer. In het ergste geval word je alsnog verplicht om hoge ontslagvergoedingen uit te betalen. Van geld dat je op dit moment eigenlijk niet kunt missen.

