

Ontslag om slecht functioneren kan alleen met bewijs

07 april 2010 / Frederieke van Velzen

Bedrijven willen een werknemer makkelijk kunnen ontslaan als die niet naar wens presteert, zeker in crisistijd. Daarvoor is echter wel een dossier nodig waaruit het disfunctioneren van de werknemer blijkt én de inzet van de werkgever. Dat dossier ontbreekt vaak.

Het is momenteel een van de populairdere onderwerpen van cursusaanbieder Wet en Werkgever: 'Dossiervorming: ontslag goed voorbereid'.

Om iemand te kunnen ontslaan, is een goed bijgehouden dossier essentieel. Daarin lees je niet alleen welke functie iemand bekleedt en hoe lang iemand in dienst is. Ook vind je er de vorderingen en prestaties van een werknemer terug.

'Functioneert een werknemer niet naar wens, dan lees je ook dit terug in een dossier als het goed is', zegt Debby Wentink, advocaat bij werkgeversorganisatie AWWN en docente bij de betreffende cursus. 'Ook de redenen van het disfunctioneren komen aan bod, bijvoorbeeld een gebrek aan competenties, persoonlijke omstandigheden of moeilijke arbeidsverhoudingen.'

Verwachtingen

Daarnaast staan in een dossier beoogde oplossingen (zoals een opleiding, of terugkerende feedbackgesprekken), net als eventuele gevolgen (schorsing, ontslag) mocht er geen verbetering optreden. Afspraken die worden gemaakt, moeten wel 'smart' zijn. Dit staat voor specifiek, meetbaar, acceptabel, resultaatgericht en tijdgebonden.

Investerings

Uiteraard liggen niet alleen bij de werknemer verplichtingen als er sprake is van disfunctioneren. Het bedrijf moet zich inzetten om een werknemer op weg te helpen. Wat in een werknemer wordt geïnvesteerd, moet daarom ook in het dossier staan.

'Los het maar op'

Wisselen werkgever en werknemer op een later moment weer informatie uit, dan kunnen ze teruggrijpen op wat ze eerder hebben besproken. 'Ik raad dan ook altijd aan zoveel mogelijk schriftelijk vast te leggen', zegt Wentink. Zij ziet dat dit in de praktijk vaak uitblijft, met als gevolg dat een werkgever vaak alleen iemand op een inefficiënte en dure manier op straat kan zetten. Of helemaal niet.

Wentink: 'Vaak zie je dan dat de HR-afdeling van hogerhand de opdracht krijgt het op te lossen. HR-functionarissen komen vervolgens vaak naar mij. Ik adviseer echter niet zo snel naar de rechter te gaan als er niets vastligt. Zijn er geen investeringen in een werknemer gedaan, dan is er reële kans dat het verzoek wordt afgewezen.'

Snelle dossiervorming

Soms kun je ervoor zorgen dat er alsnog een stevige dossierinhoud komt, zegt Wentink. Bijvoorbeeld door mondelinge afspraken achteraf op schrift te krijgen. 'Wellicht is het dan mogelijk naar een laatste waarschuwing toe te werken.' Wel moet er in zo'n geval rekening mee worden gehouden dat waarschuwingen of informatie verouderd kunnen zijn.

Is er geen informatie om alsnog een dossier 'bij elkaar te sprokkelen', dan kunnen werkgever en werknemer opnieuw beginnen met dossiervorming. Dat kost tijd; een dossier van nul af aan 'updaten' zal niet in een paar weken lukken.

Inzien

Werknemers mogen hun eigen dossier overigens altijd inzien. Wil een werknemer bepaalde zaken niet in het dossier hebben, zoals een medische achtergrond (hiervoor is meestal een apart dossier aanwezig), dan is het wel van belang dat hij vertelt welke problemen hij ondervindt die aanpassingen van de werkgever vereisen, bijvoorbeeld een aangepaste bureaustoel wegens een reumatische aandoening.

Treft de werknemer een volgens hem feitelijke onjuistheid aan, dan mag hij deze in overleg corrigeren, of een aantekening bij de tekst plaatsen.