

Toelichting op eis WWZ van goede

WADDINXVEEN – Op dinsdag 7 juni en donderdag 16 juni verzorgde mr. Margreet Bos-Steenbergen van OnderhoudNL Partner 'Van Riessen Advocaten & Mediators' een informatiebijeenkomst over dossieropbouw. 'Door de invoering van de WWZ is ontslag sinds 1 juli 2015 heel moeilijk geworden als er geen goed opgebouwd dossier is over werknemers', vertelde ze. 'Begin dus tijdig met een dossier, ook bij werknemers met wie je geen probleem hebt. Wees vervolgens consistent om een dossier voortdurend bij te houden.'

Zonder een goed dossier kwam een werkgever er vroeger nog wel mee weg door bij de kantonrechter een hogere ontslagvergoeding mee te geven. En vroeger kon de werkgever de redenen ophopen om vervolgens bij de kantonrechter ontslag aan te vragen. Maar die tijd is voorbij sinds 1 juli 2015. "Zonder

een goed dossier is er geen ontslag meer mogelijk", drukte de advocaat iedereen op het hart. "En daarnaast gelden er voortaan slechts acht redenen c.q. gronden waarom je tot een ontslagaanvraag mag komen. Het is goed dat u zich terdege bewust bent van deze veranderingen. Zeker nu er sinds 1 juli 2015 veel ontslagaanvragen zijn afgewezen. Om de simpele redenen dat personeelsbeleid en een goed dossier vaak een ondergeschoven kindje zijn bij veel werkgevers. De obstakels voor ontslag van personeel zijn dat er niets op papier is gezet en dat duidelijke verslaglegging ontbreekt over het functioneren van een werknemer. Zo kun je een werknemer niet meer ontslaan vanwege disfunctioneren als er geen dossier is opgebouwd en niet aange-toond kan worden dat er een verbetertraject is opgestart. Daarom loop ik een en ander met u door." Hiernaast staan de belangrijkste aandachtspunten én bruikbare tips voor wie deze bijeenkomst heeft gemist. ■



Margreet Bos-Steenbergen van 'Van Riessen Advocaten & Mediators' geeft in het kantoor van OnderhoudNL te Waddinxveen een toelichting hoe u dossiers moet opbouwen voor een ontslagaanvraag

dossieropbouw bij ontslag

Dossieropbouw per wettelijke ontslaggrond

Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen

* slechte financiële situatie (u hoeft daarbij niet te wachten tot bijna faillissement dreigt) * werkvermindering * reorganisatie * technologische verandering waardoor er minder werknemers nodig zijn * stoppen met een deel van de bedrijfsactiviteiten (dan mag u een zieke werknemer wél ontslaan) * als een medewerker niet mee wil met de verhuizing van het bedrijf * vervallen van loonkostensubsidie * in alle gevallen moet ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen gebaseerd zijn op de verwachting voor het komende half jaar * ontslag-aanvraag verloopt uitsluitend digitaal via het UWV *

Ontslag vanwege ziekte van de werknemer

* ziekteverloop moet vastgelegd zijn in een dossier * ontslag mag niet tijdens eerste twee jaar van ziekte, wel erna * werkgever heeft re-integratieverplichting en moet die inspanningen betalen en schriftelijk vastleggen * leg alle contactpogingen (gesprek, brief, telefoon of e-mail) vast in uw dossier * leg ook het onderhouden van een warme band (minimaal 1 x per twee maanden), uw werkgeversbegeleiding en uw aanbod voor passende functies schriftelijk vast * zorg voor een officiële waarschuwing als uw werknemer niet wil meewerken aan re-integratie (ook aan het dossier toevoegen) * laat uw medewerker iedere reden onderbouwen om niet aan re-integratie mee te werken * voeg een actuele medische verklaring van de bedrijfsarts toe aan het dossier (bij onvrede kan een second opinion bij een ander worden gevraagd) * ontslagaanvraag verloopt uitsluitend digitaal via het UWV, maar u kunt er ook voor kiezen om het dienstverband niet te eindigen om zo de transitievergoeding niet te betalen (slapend dienstverband) *

Ontslag vanwege frequent ziekteverzuim

* het moet gaan om bovengemiddeld ziek zijn met onaanvaardbare gevolgen voor het bedrijf * dat is vaak moeilijk te bewijzen * het beste is om als bedrijf verzuimbeleid vast te leggen in een bedrijfsreglement * voorbeeld: na vier keer ziekte hebben we sowieso een gesprek * verzuim vastleggen aan de hand van werkroosters en een werkplanning * omschrijven wat de impact van frequent



ziek zijn is voor de directe collega's en voor het bedrijf * verklaring van een deskundige van het UWV (voorwaarde voor in behandeling nemen ontslagaanvraag) * ook elk moment van aanspreken van werknemer op ziekte vastleggen in een dossier * ontslagaanvraag verloopt uitsluitend via de kantonrechter *

Ontslag vanwege disfunctioneren

* werkgever moet het disfunctioneren (privé bellen of whatsappen onder het werk, slecht werk afleveren, vaak te laat komen, relatie met de klant verslechteren) uitleggen en onderbouwen * documentatie/bewijs wat de werkgever heeft gedaan om functioneren te bespreken en te verbeteren * onder andere via scholing, begeleiding en een uitgestippeld verbetertraject (de werknemer is verplicht om hieraan mee te werken) * u kunt de begeleiding ook overlaten aan bijvoorbeeld een uitvoerder of een projectleider * voer regelmatig evaluatiegesprekken * blijf het dossier voortdurend bijhouden, ook als het functioneren verbetert (omdat een terugval ook mogelijk is) * uitgelegd moet worden waarom een verbetertraject is mislukt en waarom er geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn * absolute eis is een goed opgebouwd dossier met bijvoorbeeld gespreksverslagen (bewijs leveren dat medewerker deze heeft gezien, hoeven niet door werknemer ondertekend te worden) * ontslagwaarschuwing bij niet verbeteren functioneren * ontslag extra lastig omdat werknemers bijna altijd het disfunctioneren aanvechten * ontslag-aanvraag verloopt uitsluitend via de kantonrechter *



Ontslag vanwege verwijtbaar handelen

* wettelijk gaat het om verwijtbaar handelen of nalaten * concreet kan het gaan om een slechte werkhouding of diefstal (zelfs bij het meenemen van theezakjes van je werkgever!) * verwijtbaar of extra verwijtbaar handelen moet aangetoond worden door de werkgever * bij ontslag op basis van verwijtbaar handelen moet de werkgever toch een transitievergoeding betalen * dat is niet het geval bij ernstig verwijtbaar handelen * ontslagaanvraag verloopt uitsluitend via de kantonrechter *

Ontslag vanwege gewetensbezwaren

* dit zal in de praktijk niet snel voorkomen bij werkzaamheden in de schilders- en onderhoudsbranche * ontslagaanvraag verloopt uitsluitend via de kantonrechter *

Ontslag vanwege verstoorde werkrelatie

* aan de orde als een werkgever of een werknemer vindt dat er een arbeidsconflict is ontstaan * een werkgever mag geen verstoorde werkrelatie veroorzaken * de werkgever moet aantoonbaar maken dat alles in het werk is gesteld om weer tot een goede werkrelatie te komen met de werknemer * ontslagaanvraag verloopt uitsluitend via de kantonrechter *

Ontslag vanwege andere redenen

* ontslag vanwege niet specifiek in de wet genoemde redenen zoals detentie, illegaliteit en het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning bij een werknemer * maar ook een manager met wie een verschil van inzicht is ontstaan over te voeren koers * ontslagaanvraag verloopt uitsluitend via de kantonrechter *

Extra voorwaarden alle ontslagredenen

* met alleen één van de acht ontslagredenen ben je er als werkgever nog niet * de ontslagaanvraag moet ook

Wat moet er minimaal in een dossier zitten?

* basisgegevens: naam, adres, geboortedatum en Burgerservicenummer * salarisgegevens * AOW-gerechtigde leeftijd * arbeidsovereenkomst (bepaald of onbepaald) * datum van aanzeggen ontslag (minimaal één maand van tevoren) * ziekte registratie * verlofregistratie * verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken * scholing/opleiding en eventueel behaalde diploma's door toedoen van de werkgever * eventueel aanbod van scholing/opleiding van de werkgever die de werknemer weigerde *

redelijk zijn * bij alle ontslagredenen moet aantoonbaar zijn dat de werkgever alles heeft gedaan om de mogelijkheden te bekijken voor herplaatsing voor een andere functie binnen het bedrijf, al dan niet door scholing en opleiding (ook bij ontslagaanvraag vanwege bedrijfs-economische redenen) * het is belangrijk dat deze inspanningen terug te zien zijn in een dossier * let op: de herplaatsingsverplichting vervalt bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer * nieuw: u kunt in hoger beroep gaan tegen een uitspraak van de kantonrechter of het UWV als u het niet eens bent met de uitspraak * bij ontslag moet de werkgever altijd een transitievergoeding betalen (met uitzondering van ernstig verwijtbaar handelen van de medewerker) *

Rapportcijfer 9 voor voorlichtingsbijeenkomst

Margreet Bos heeft zowel voor zo'n dertig leden van OnderhoudNL Schilders als voor circa tien leden van OnderhoudNL Totaal, Vastgoed plus Industrieel dezelfde informatiebijeenkomst gegeven. De presentatie kreeg een 9 als gemiddeld rapportcijfer. Voor meer informatie en algemene vragen over de WWZ, ontslag en het goed opbouwen van een dossier kunt u in eerste instantie terecht bij Randy van den Boogaard als ledenadviseur van OnderhoudNL (0182-557144 of ledenadvies@OnderhoudNL.nl). Gaat uw vraag verder de diepte in en wordt het maatwerk, dan wordt u, tegen een gereduceerd ledentarief, doorverwezen naar Van Riessen Advocaten & Mediators als OnderhoudNL Partner.