



Foto: Koos Groenewold

Geen optelling van ontslaggronden

In het nieuwe ontslagrecht kan een ontslagdossier niet worden behandeld als het onvolledig is. Met andere woorden: een arbeidsovereenkomst kan niet worden ontbonden zonder heel duidelijke ontslaggronden.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een werkgever vraagt ontbinding aan van de arbeidsovereenkomst van een lid van het managementteam op twee ontslaggronden: disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie.

Eerder was met de werknemer afgesproken dat zijn functioneren op een bepaald moment zou worden geëvalueerd in verband met een ingrijpend fusietraject. Als die evaluatie in zijn nadeel zou uitvallen, zou hij alsnog kunnen terugvallen op het sociaal plan.

Zes maanden voor het afgesproken evaluatiemoment geeft de werknemer aan onvoldoende steun en vertrouwen te ondervinden om zijn functie naar behoren uit te voeren. De werknemer geeft ook aan dat hij zijn functie binnen uiterlijk zes maanden wil neerleggen, zodat de werkgever tijd heeft om een vervanger te zoeken.

De werkgever beweert dat door dit besluit van de werknemer de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord; hij wil per direct afscheid van de werknemer nemen. Daarom dient de werkgever een verzoekschrift in. Hij voert de gebeurtenissen van de laatste paar weken aan ter onderbouwing van het ontslag.

De beslissing

De kantonrechter maakt duidelijk dat onder het nieuwe ontslagrecht alleen een voldragen redelijke ontslaggrond kan worden toegepast. De werkgever moet daarbij kiezen voor een of meer van de acht in de wet neergelegde ontslaggronden, die deugdelijk onderbouwd moet(en) worden. In dit geval heeft de werkgever het veronderstelde disfunctioneren helemaal niet onderbouwd. Voor de duurzaam verstoorde arbeidsrelatie heeft hij alleen aangegeven dat hij de mededeling van de werknemer dat die niet voldoende vertrouwen en ondersteuning ervoer, beschouwde als een bom onder de arbeidsrelatie. Was het onder het oude ontslagrecht nog mogelijk om meerdere ontslaggronden op te stapelen om zo samen tot een gewichtige reden te komen, dat is nu niet meer mogelijk. Iedere grond op zich moet sterk genoeg zijn.

De gestelde feiten zijn voor de rechter onvoldoende om aan te nemen dat er sprake is van een duurzame verstoorde arbeidsrelatie. Hij merkt ook op dat er door de werkgever niets is gedaan om tot een verbetering in de arbeidsrelatie te komen. De gevraagde ontbinding wordt dan ook afgewezen.

Kantonrechter Den Haag, 4 september 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:10521, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015/245

COMMENTAAR

De tijd dat de rechter alle feiten en omstandigheden optelde en vervolgens tot de conclusie kwam dat het beter was als partijen uit elkaar gingen, is definitief voorbij. Het kiezen van de juiste ontslaggrond is een belangrijk startpunt geworden voor een succesvolle ontslagprocedure. Vervolgens moet dit worden onderbouwd met feiten en omstandigheden, waarbij bij vrijwel elke ontslaggrond zal moeten worden aangetoond wat er is gedaan om het tijt te keren. Ook zal de werkgever inzichtelijk moeten maken waarom er geen herplaatsing binnen de organisatie mogelijk is. Zie daarbij vooral het scholingaspect niet over het hoofd. Een werkgever kan niet volstaan met de mededeling dat er in zijn organisatie verder alleen functies zijn waarvoor de werknemer niet is gekwalificeerd. De werkgever zal moeten aangeven welke functionele aspecten bij de werknemer ontbreken en dat deze niet binnen een redelijke termijn zijn aan te leren met scholing.

De rechter zal het ontbreken van een behoorlijk dossier niet meer kunnen afstraffen met het toekennen van een hogere vergoeding aan de werknemer, maar zal overgaan tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Werkgever en werknemer zijn vervolgens weer tot elkaar veroordeeld, wat de verstandhouding ook niet zal bevorderen.

Het is dus raadzaam om een gedegen ontslagdossier op te stellen, of met de werknemer te onderhandelen over een vertrekregeling. Die zal dan vermoedelijk hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding. **X**