

HET BELANG VAN EEN
WAARSCHUWINGSGESPREK

Geef je werknemer de kans om zich te verbeteren

Als werkgever hoop je het nooit mee te maken: een werknemer met wie er problemen zijn in de werksfeer. Soms zit er zelfs niets anders op dan een werknemer de deur te wijzen. Hoe kan het waarschuwingsgesprek je helpen en grotere problemen voorkomen?



Van groot belang is om de problemen met de werknemer tijdig te onderkennen en tijdig in te grijpen. Als een werknemer naar je mening te ver gaat, ga dan direct een gesprek met hem aan. Wacht niet tot er een hele stapel met aantijgingen ligt.

In de praktijk komen er meerdere problemen met werknemers voor. Een aantal voorbeelden:

- Niet komen opdagen op het werk of niet bereikbaar zijn voor de werkgever.
- Stelselmatig te laat komen.
- Niet opvolgen van instructies van de werkgever en het ondermijnen van de gezagsverhouding.
- Disfunctioneren.
- Verrichten van nevenwerkzaamheden voor derden zonder toestemming van de werkgever.
- Het meenemen van (werk)materiaal zonder toestemming van de werkgever.
- Roekeloos rijgedrag en veelvuldig schade rijden.
- Verstoorde arbeidsrelatie door veelvuldig ziek melden.
- Aantoonbaar drugsgebruik of onder invloed van alcohol tijdens het werk.
- Negatieve uitlatingen over de werkgever tegenover derden, onder wie ook opdrachtgevers.
- Conflicten en wangedrag tegenover collega's, de werkgever of bij opdrachtgevers.

Als je werknemer een overtreding begaat of zijn verplichtingen als werknemer niet nakomt, is een waarschuwingsgesprek aan de orde. Een waarschuwingsgesprek is een kort en bondig gesprek met de werknemer, bij voorkeur op kantoor, in een rustige omgeving. Het doel van een gesprek moet erop zijn gericht om de werknemer te motiveren om zijn gedrag te veranderen. Dit mag best een stevig gesprek zijn. Het gaat immers om een voorval dat niet door de beugel kan. Ook al ben je kwaad, luister ook naar de andere kant van het verhaal. Belangrijk is dat de werknemer de kans krijgt om zich te verbeteren. Als dit stukje onderbelicht blijft en het gesprek met de verbeterafspraken niet goed wordt vastgelegd, sta je in een eventuele juridische procedure minder sterk.

VERBETERTRAJECT VASTLEGGEN

Even belangrijk als het waarschuwingsgesprek is het schriftelijk vastleggen van dit gesprek richting de werknemer. Een aantekening in het personeelsdossier volstaat dus niet, je dient het schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Hierbij dient te worden vastgelegd wat er is voorgevallen, wanneer dit heeft plaatsgevonden, door wie de werknemer op zijn gedrag is aangesproken en welke verbeteringen in zijn gedrag noodzakelijk zijn. Stel dat de werknemer aangeeft aan dat hij het voorgestelde verbetertraject lastig vindt, bijvoorbeeld omdat hij moeite heeft met communiceren of bepaalde werk-

zaamheden niet goed kan. Denk dan ook aan cursussen, trainingen of interne begeleiding om het verbetertraject daadwerkelijk te kunnen laten slagen. Zeker als een werknemer lang bij je in dienst is, behoort dit bij goed werkgeverschap. Mocht het dan uiteindelijk niet lukken, dan is het aantoonbaar dat je er als werkgever alles aan hebt gedaan. De brief of het gespreksverslag dient te worden afgesloten met een duidelijke waarschuwing. Het gevolg (ontslag) moet bij een herhaling van zijn gedragingen van tevoren namelijk duidelijk aan de werknemer zijn meegedeeld. En dient de waarschuwingsbrief een tekst te bevatten met de volgende strekking: "Bij een voorval of gedragingen van gelijke aard zijn wij genoodzaakt het dienstverband met jou per direct te beëindigen."

Het laten tekenen voor ontvangst van de waarschuwingsbrief is van belang, maar kan in de gegeven situatie soms problematisch zijn. Je kunt er dan voor kiezen om de brief te overhandigen in het bijzijn van bijvoorbeeld een medefirmant of collega, zodat er een getuige is van het feit dat het schrijven aan de werknemer is overhandigd. Daarnaast kun je het verslag van het gesprek of de waarschuwingsbrief sturen via de e-mail met een leesbevestiging. Bewaar deze leesbevestiging goed. Een andere optie is om het gespreksverslag of de waarschuwingsbrief aangetekend te versturen per post.

'OOK AL BEN JE KWAAD, LUISTER OOK NAAR DE ANDERE KANT VAN HET VERHAAL'

ONTSLAG OP STAANDE VOET

Soms willen waarschuwingsgesprekken en -brieven niet helpen en zie je geen andere uitweg dan het dienstverband met de werknemer te beëindigen. Ontslag op staande voet is een harde maatregel. De werknemer heeft immers van de ene op andere dag géén inkomen meer. Hij kan ook niet terugvallen op een WW-uitkering, omdat de werknemer bij een ontslag op staande voet verwijtbaar werkeloos is geworden.

Als je overweegt ontslag op staande voet te geven, is het verstandig om eerst contact op te nemen met de adviseurs HR/Arbeidsrecht van Cumela Advies. Zij kunnen het aanwezige dossier (waarschuwingsgesprekken en -brieven, eventuele getuigenverklaringen, et cetera) beoordelen en aangeven of de dringende reden voor het ontslag op staande voet voldoende is onderbouwd.

Kantonrechters zijn over het algemeen niet gearmeerd van een ontslag op staande voet en dus is deze route van ontslag in de meeste gevallen niet aan te bevelen. Het is daarom belangrijk om te bekijken welke mogelijkheden er nog meer zijn om het dienstverband te beëindigen.

'EEN LASTIGE PERSONEELSKWESTIE GAAT JE NIET IN DE KOUDE KLEREN ZITTEN'

WEDERZIJDIG GOEDVINDEN

In de meeste situaties zijn beide partijen erbij gebaat als het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Daarmee zorg je ervoor dat de werknemer kan terugvallen op een eventuele WW-uitkering en dat de kwestie op een vlotte manier kan worden afgewikkeld. Je maakt met elkaar afspraken over hoe het dienstverband zal worden beëindigd, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn.

VIA DE KANTONRECHTER

Mocht een werknemer niet willen meewerken aan de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, dan is het indienen van een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter een andere mogelijkheid. Om tot ontbinding over te gaan, moet zich één of meerdere redenen voordoen die worden genoemd in artikel 7:669 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek. Het combineren van redenen (bijvoorbeeld verwijtbaar handelen van de werknemer en een verstoorde arbeidsrelatie) is mogelijk sinds de invoering van de WAB-regeling per 1 januari 2020. Op deze wijze kan nog beter worden aangetoond dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hou er rekening mee dat je in deze situatie in de meeste gevallen een transitievergoeding verschuldigd bent aan de werknemer.

LUISTEREND OOR

De adviseurs HR/Arbeidsrecht van Cumela Advies helpen je graag bij het opstellen van de waarschuwingsbrieven, het opstellen van een beëindigingsovereenkomst of het voorbereiden van een juridische procedure. Daarnaast bieden we graag een luisterend oor, want een lastige personeelskwestie gaat je niet in de koude kleren zitten. Het advies is om tijdig contact met ons op te nemen om de gewenste en noodzakelijke route te kunnen bewandelen.

Tekst: Marie-José Lamers, adviseur personeelsmanagement

