

Een medewerker ontslaan. Hoe pak je dat goed aan?

"Als ze eenmaal een vast contract hebben, dan kom je toch nooit meer van je werknemers af?"

"Als een werknemer steeds de kantjes ervan af loopt en duidelijk disfunctioneert, hoe kom ik dan van hem of haar af?" "In Nederland is het toch praktisch onmogelijk om iemand te ontslaan?"

Mr. Valesca Nederlof

Dit zijn voorbeelden van vragen en sentimenten die spelen bij praktijkhouders in Nederland. Voor een werknemer is ontslag nemen een fluitje van een cent: vaak maar een maand opzegtermijn en er is geen reden nodig voor de opzegging. Vast contract of voor bepaalde tijd, dat maakt voor de opzegging van de werknemer niet uit. Maar wat als je als praktijkhouder afscheid wil nemen van een medewerker, wat zijn dan je mogelijkheden?

Dit artikel geeft in het kort antwoord op deze vraag. Belangrijk is om eerst de situatie in kaart te brengen, wat is de status van de overeenkomst, wat zijn de wederzijdse rechten en plichten? Dat zal uitwijzen welke mogelijkheden er zijn om een arbeidsverhouding te beëindigen, afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval en de grond of reden om de overeenkomst te willen beëindigen.

Arbeidsovereenkomst?

Disfunctioneert een medewerker, is er sprake van duurzaam geschonden vertrouwen of botert het gewoon niet? De eerste stap is het kwalificeren van de arbeidsovereenkomst. Is er wel een arbeidsovereenkomst? Heb je te maken met een collega tandarts die als ZZP'er in de praktijk werkt, dan worden de samenwerkafspraken vastgelegd in een overeen-

komst van opdracht. In dat geval is afscheid nemen van elkaar gemakkelijk. Deze overeenkomst geldt namelijk per definitie voor bepaalde tijd. Na het verstrijken van de vastgestelde termijn, zal de overeenkomst automatisch eindigen. Mocht er nog een lange periode zijn tot het einde van die termijn, en de werkdagen staan nog niet vast, dan kan de ZZP'er niet of minimaal worden ingezet in de praktijk.

Vaak staat bovendien in het contract dat de overeenkomst van opdracht tussentijds opzegbaar is. Zie bijvoorbeeld de Modelovereenkomst van de KNMT Mondzorgpraktijken in artikel 9 lid 1 sub b. Met in achtneming van 1 maand opzegtermijn (of naar keuze 2 of 3) kunnen partijen de overeenkomst opzeggen. Zonder opgave van reden. Kortom, afscheid nemen van ZZP'ers is een fluitje van een cent. Eén van de redenen dat deze samenwerkingsvorm zo populair is.

Bepaalde tijd

Afscheid nemen van een werknemer met een contract voor bepaalde tijd, is ook geen groot drama en vergt hoogstens wat geduld. Partijen zullen in principe de lopende contractperiode nog aan hun wederzijdse verplichtingen moeten voldoen. Let op dat je een maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst aan je werknemer schriftelijk communiceert dat de



arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, waarmee je voldoet aan je wettelijke aanzegverplichting. Het is niet vereist om een reden te geven voor het niet aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst, de aanzegging hoeft niet te worden onderbouwd. Houd er rekening mee dat een werknemer wel kan vragen naar de reden en dat het bijvoorbeeld voor de sfeer in het team goed kan zijn mondeling een reden te geven. Verplicht is het echter niet.

Onbepaalde tijd

Heeft de werknemer, uiterlijk na het verstrijken van 36 maanden of na drie contracten van bepaalde tijd, inmiddels een contract voor onbepaalde tijd, dan is het inderdaad moeilijker afscheid te nemen wanneer de werknemer zelf wil blijven. Je zult toestemming nodig hebben voor het opzeggen van de overeenkomst van het UWV, of de Kantonrechter moeten vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De grond of reden voor de gewenste beëindiging bepaalt tot welke instantie je je dient te wenden.

Tot het UWV zul je je moeten wenden als de financiële positie van de praktijk de reden is dat er geen of minder arbeidsplaatsen zijn. Hier gaat het om ontslag om bedrijfseconomische redenen en de betreffende procedure duurt ongeveer 3 maanden. Ook om een arbeidsovereenkomst op te zeggen na twee jaar ziekte van de werknemer, dien je vooraf toestemming te vragen aan het UWV.

Als het met het bedrijf goed gaat, maar met het functioneren van de betreffende werknemer niet, dan komen we aan bij de persoonlijke redenen voor ontslag. Voor ontslag om deze gronden, dien je de Kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De wet geeft een beperkt aantal gronden of redenen voor dit type ontslag. Gronden die in mondzorgpraktijken wellicht het meest voorkomen zijn een verstoorde arbeidsverhouding, verwijtbaar handelen of nalaten waardoor in redelijkheid niet kan worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, en ongeschiktheid van de werknemer voor de werkzaamheden

waarvoor hij is aangesteld. Heb je te maken met een van deze gronden, lees dan de onlineversie van dit artikel op de website van Dentista of van Dental Care Professionals. Daarin staat waarop je in deze gevallen moet letten.

Wederzijds goedvinden

De beste, snelste en meest zekere manier om uit elkaar te gaan is met wederzijds goedvinden. Als praktijkhouder en werknemer het eens kunnen worden over de voorwaarden om uit elkaar te gaan, kan het snel en soepel verlopen. Probeer daarom altijd met een werknemer in gesprek te gaan en haar te overtuigen akkoord te gaan met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Afspraken daarover worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO). In de VSO worden afspraken vastgelegd over de einddatum, vakantie-dagen, en eventueel een vrijstelling van de plicht arbeid te verrichten tot de einddatum van de overeenkomst. Als in de VSO wordt opgenomen dat het initiatief voor de beëindiging is gekomen van de praktijkhouder, dan behoudt de werknemer haar recht op een WW-uitkering.

Omdat je met wederzijds goedvinden snel van elkaar af kunt zijn en altijd zeggenschap houdt over de voorwaarden, loont het om je maximaal in te zetten om een akkoord te bereiken. Ook als dat betekent dat je de werknemer hiervoor financieel meer tegemoet moet komen dan je in eerste instantie van plan was.

Conclusie

De vraag hoe en op welke grond een arbeidsovereenkomst te beëindigen is, hangt af van de omstandigheden van het geval. De ontslagbescherming in Nederland is zwaar, maar volg je de juiste routes, dan zijn er zeker mogelijkheden. Tenslotte zijn er nog enkele opzegverboden, zoals bijvoorbeeld gedurende zwangerschap of de eerste twee jaar van ziekte, deze verboden gaan de reikwijdte van dit artikel te buiten. De voornaamste twee tips zijn om een goed personeelsdossier bij te houden meteen vanaf aanvang van het dienstverband en om deskundig advies in te winnen, alvorens stappen te nemen om een arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Mr. Valesca Nederlof, HR-adviseur bij Dental Care Professionals

Bronnen:

- **J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter, E. Verhulp 2020**
J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter, E. Verhulp, Arbeidsrecht Tekst en Commentaar, elfde druk, Deventer: Wolters Kluwer, juli 2020.
- **Mr. dr. Mark Diebels 2021**
Mr. dr. Mark Diebels, De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht 2021, Deventer: Wolters Kluwer 2021.
- **Anouk Bosman e.a. 2017**
Anouk Bosman e.a., In Goede Orde de Laan uit, HR Rendement Thema Dossier, Anouk Bosman, Rotterdam: Rendement Uitgeverij BV, september 2017.

Tips

Leg altijd, direct bij indiensttreding, een gedegen personeelsdossier aan voor elke medewerker. Bewaar hierin verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken, bijvoorbeeld naar het voorbeeld van het Model Beoordelingsformulier van de KNMT. Deze verslagen kunnen als bewijs dienen in een ontslagprocedure, evenals email, Whatsapp of reguliere post, getuigenverklaringen. Zonder dergelijke stukken maak je geen kans in een juridische procedure.

Of er sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding of dusdanig disfunctioneren dat de Kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden, ligt aan alle specifieke feiten en omstandigheden van het geval en aan de bewijsstukken die er zijn verzameld. Win hierover advies in bij een deskundige van bijvoorbeeld een rechtsbijstandsverzekeraar, de ledenservice van de KNMT, of bij de personeelsadviseurs van Dental Care Professionals.