

## Personeelsdossier

Nu de Wet werk en zekerheid (Wwz) inmiddels al weer ruim een jaar wordt toegepast, komen de meest voorkomende knelpunten naar boven drijven.

De aanzegtermijn – zeg maar een soort opzegtermijn – begint aardig ingeburgerd te raken. Als werkgever moet u een maand voordat een contract voor bepaalde tijd met uw werknemer eindigt, dit contract aanzeggen: kortweg schriftelijk laten weten of het contract per vervaldatum wordt beëindigd of wordt voortgezet en zo ja onder welke condities.

Dat een proeftijd alleen nog bij contracten voor bepaalde tijd van minimaal zeven maanden mogen worden aangegaan, komt vanzelf naar voren wanneer u de modelarbeidsovereenkomsten van de KNDB gebruikt, want daar staat het duidelijk in vermeld.

De ontslagroute onder de nieuwe wet roept echter de meeste vragen op. In geval van bedrijfseconomische reden kunt u een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Dit is ongewijzigd ten opzichte van vóór de Wwz.

Ontbinding aanvragen bij een kantonrechter is lastiger geworden. Deze route wordt gekozen in geval van een niet functionerende werknemer bijvoorbeeld of bij persoonlijke reden. Aan deze dossiers worden hoge eisen gesteld, waar onder een goed gevuld personeelsdossier, met functioneringsgesprekken, gemaakte afspraken, verbetertrajecten, evaluatie en aandacht voor coaching of scholing mag daarbij niet ontbreken.

Enkele tips en aandachtspunten.

Voer functioneringsgesprekken tijdig en regelmatig, maak uitgebreide schriftelijke verslagen en laat de schriftelijke verslagen zo veel mogelijk door de werknemer ondertekenen.

Eenmalig disfunctioneren is in principe geen reden voor ontslag. Het moet duidelijk worden dat de werkgever (en eventueel ook de werknemer) zich heeft ingespannen om het functioneren van de werknemer te verbeteren.

Breng slecht nieuws op tijd. Een werknemer die jarenlang denkt goed te functioneren, kan niet zomaar uit het niets disfunctioneren.

Wees concreet. Geef duidelijk aan wat er aan het functioneren van een werknemer schort. Als een werknemer zijn functioneren wil en kan verbeteren, is het zaak concreet aan te geven wat zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn. Spreek daarbij ook de verwachtingen uit.

Er moet een verbetertraject worden gestart waarin u een actieve rol moet spelen.

Mocht er sprake zijn van kritiek op de arbeidsomstandigheden, zorg dat u beschikt over een risico-inventarisatie en evaluatie en een plan van aanpak.

Als beide partijen erkennen dat het beter is om niet meer samen verder te gaan, biedt een vaststellingsovereenkomst uitkomst. Eenvoudiger en prettiger uitvoerbaar.

Welke route u ook kiest, ga eerst langs de KNDB en ga niet langs AF.

Nicole Hoetjes  
Algemeen secretaris  
Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond (KNDB)