

## **Pas op met wat je schrijft !**

Hoewel het gezegde is: 'wie schrijft die blijft', moet je wel oppassen met wát je schrijft.

Een mooi voorbeeld is een recente uitspraak van de kantonrechter Rotterdam, waarin de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens een verstoorde relatie met de werknemer. De rechter gaf als oordeel dat door de brieven van de advocaat van de werknemer de relatie was verstoord. Die brieven hadden volgens de rechter een *'pedante en misplaatste toonzetting'*, waardoor de relatie tussen partijen onnodig onder druk werd gezet. Het gevolg was inderdaad een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar zonder een vergoeding voor de werknemer.

Een ander voorbeeld is het versturen van een ontslagbrief. Ook al heb je een ontslagvergunning, hou dan de opzegtermijn wel héél precies in de gaten. Als je die termijn niet exact in acht neemt, vervalt bijvoorbeeld het non-concurrentie beding. Een dergelijke onjuiste opzegging is niet te herstellen, zo oordeelde onlangs het gerechtshof.

Bij een op non-actief stelling of een ontslag op staande voet, is de werkgever vaak geneigd om in zijn brief zoveel mogelijk redenen voor dat besluit aan te voeren. Probleem is dat je ál die redenen uiteindelijk ook allemaal zult moeten bewijzen. Lukt dat bij 1 van die redenen niet, dan loop je de grote kans dat je besluit door de rechter wordt vernietigd.

Let dus op met wat je schrijft. Je kunt het niet herstellen en je wordt er vroeg of laat op afgerekend.

*Mr Luc Uneken is partner van Uneken Advocaten te Zwolle.  
Specialist ontslag- en ondernemingsrecht.*