

# Wwz één jaar later; een update

**Begin juni organiseerde PS in samenwerking met Valegis Advocaten het seminar “1 jaar Wwz, wat kunnen we ervan leren?” over hoe het nieuwe ontslagrecht in de praktijk uitpakt. Een jaar na de inwerkingtreding hiervan kunnen voorzichtig de eerste conclusies getrokken worden.**

In het seminar werd een aantal recente uitspraken over drie in de wet genoemde ontslaggronden besproken, namelijk: disfunctioneren, de verstoorde arbeidsverhouding en ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer.

## Disfunctioneren (d-grond)

Uit de uitspraken volgt dat het voor deze grond van belang is om regelmatig functioneringsgesprekken te voeren, duidelijk en tijdig aan de werknemer kenbaar te maken waar de verbeterpunten liggen, de werknemer voldoende tijd te gunnen om het functioneren te verbeteren en duidelijke consequenties te verbinden aan eventueel niet voldoende verbeteringen. Een goede documentatie van dit alles blijft van groot belang.

Tijdens het seminar kwam de vraag naar voren hoe lang een verbetertraject moet duren. Dit blijkt in de praktijk lastig te bepalen. De rechtspraak heeft ons daarvoor inmiddels wel een leidraad gegeven: volgens het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden gaat het niet zozeer om de duur van het verbetertraject, maar om de kwaliteit ervan. Een korte periode met intensieve begeleiding zou net zo goed of zelfs beter zijn dan een jaar lang een maandelijks voortgangsgesprek.

Het Hof voegde daaraan toe dat de duur van het dienstverband ook niet doorslaggevend is, dat is slechts een element waarnaar gekeken moet worden. Als tip konden we meegeven dat de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zoals deze voor 1 juli 2015 golden, een goed stappenplan en een checklist bieden voor disfunctioneringsontslagen.

## Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Voor een succesvol beroep op deze ontslaggrond is het essentieel dat aannemelijk wordt gemaakt dat de arbeidsverhou-

ding tussen de werkgever en werknemer ernstig en duurzaam verstoord is. Er moet aantoonbaar aan een oplossing zijn gewerkt en hierbij lijkt mediation nog steeds het toverwoord. Als aangenomen wordt dat de werkgever de verstoorde arbeidsverhouding zelf heeft “gecreëerd” om zo tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te kunnen komen, volgt meestal toewijzing van het verzoek, maar wel met een (in hoogte zeer variërende) billijke vergoeding (naast de verschuldigde transitievergoeding). Een enkele keer wordt de verzochte ontbinding afgewezen. Een voorbeeld van zo’n toewijzing is een uitspraak van de kantonrechter Amsterdam. De werkgever had een ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren ingediend, dat werd afgewezen omdat aan de vereisten voor zo’n ontslag, zoals het doorlopen van een verbetertraject, niet was voldaan. De werknemer bleef in dienst.

De werkgever zette vervolgens het verbetertraject in, maar liet duidelijk merken dat de uitkomst hiervan van tevoren al vast stond. Schriftelijk werd aan de werknemer bevestigd: ‘vertrouwen in jouw persoon en jouw functioneren is minimaal’ en ‘jouw functioneren zal niet snel veranderen’ en meer van dit soort teksten. De arbeidsverhouding tussen de partijen raakte hierdoor verstoord, met (onterechte) schorsing zonder loondoorbetaling, ziekmeldingen en mediation tot gevolg. De werkgever vroeg vervolgens opnieuw om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, ditmaal op grond van de (inmiddels) aanwezige verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst omdat duidelijk was dat partijen niet meer met elkaar verder konden. De kantonrechter strafte het gedrag van de werkgever af door de werknemer naast de transitievergoeding (18.353 euro bruto) een billijke vergoeding van 40.000 euro bruto toe te kennen.

## Verwijtbaar gedrag werknemer (e-grond)

Bij verwijtbaar gedrag kan gedacht worden aan handelingen die eveneens een dringende reden voor een ontslag op staande voet zouden kunnen zijn, zoals diefstal of mishandeling van collega’s, maar ook hardnekkige werkweigerings of het zonder deugdelijke grond niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Overigens leidt verwijtbaar gedrag er niet per se toe dat de werknemer geen transitievergoeding krijgt, alleen in het geval er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag is de transitievergoeding niet verschuldigd.

Uit de rechtspraak volgt dat rechters niet snel aannemen dat het gedrag van een werknemer ernstig verwijtbaar gedrag is. De kantonrechter Den Haag vond bijvoorbeeld dat een call-centermedewerker die tegen een klant zei ‘Je moet je bek dichthouden, kankerdebiet!’ wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar handelde. Dit ondanks dat de werknemer regelmatig was aangesproken op klantvriendelijkheid. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden, maar de werknemer had bij de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst wel recht op een transitievergoeding.

## Conclusie: wat hebben we geleerd?

De algemene tendens is dat het ontslagrecht wellicht sneller en eerlijker is geworden, maar zeker niet eenvoudiger; zoveel is wel duidelijk na één jaar Wwz. Het aantal afwijzingen van ontbindingsverzoeken is verdubbeld, naar circa 38 procent. De kans dat er tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekomen kan worden, is (substantieel) kleiner, maar als het lukt, is de vergoeding die betaald moet worden (vaak) lager dan voorheen.

## Tot slot

Dit zijn slechts algemene, niet volledige conclusies op basis van de rechtspraak tot nu toe. Elke situatie vraagt om een op maat gemaakte aanpak. Wij adviseren u dan ook om, als u overweegt om tot ontslag van een of meerdere werknemers over te gaan, zich te laten voorlichten over de mogelijkheden door een ter zake kundige jurist.

## Over Natascha Niewold en Mieke Dijkman

Natascha en Mieke zijn beiden advocaat bij Valegis Advocaten en richten zich op het arbeidsrecht in brede zin. Ze adviseren ondernemingen, instellingen en particulieren met betrekking tot diverse arbeidsrechtelijke aangelegenheden en procederen omtrent gerezen geschillen. Informatie: [www.valegis.com](http://www.valegis.com)



## Doelen nieuw ontslagrecht

Ter herinnering: door de Wet werk en zekerheid (Wwz) moest ontslag goedkoper, eerlijker, sneller en eenvoudiger worden. Om deze doelen te behalen, is het ontslagrecht op een aantal punten aangepast. De grote verschillen zijn dat de mogelijke gronden waarop een ontslag kan worden gebaseerd limitatief in de wet zijn opgenomen, de wet dwingend de ontslagroute voorschrijft. UWV bij bedrijfseconomische redenen en na twee jaar ziekte; de kantonrechter voor de overige – meer in de persoon gelegen – gronden en de transitievergoeding en de billijke vergoeding zijn geïntroduceerd.

Indien de arbeidsovereenkomst die tenminste 24 maanden heeft geduurd op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd, is een transitievergoeding verschuldigd, tenzij de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De vergoeding bedraagt (uitzonderingen daargelaten) een derde maandsalaris per gewerkt jaar voor de eerste tien jaar en een half maandsalaris per jaar daarna, met een maximum van 76.000 euro bruto of een jaarsalaris als dat meer is.

Naast de transitievergoeding kan de rechter een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De hoogte van deze vergoeding wordt door de rechter bepaald en hangt af van alle omstandigheden van het geval. In de praktijk hebben we bedragen variërend van 500 tot 90.000 euro bruto gezien.