



Nieuw ontslagrecht

Precies een jaar geleden informeerden wij u via onze nieuwsbrief over het nieuwe ontslagrecht. De plannen van toen staan bekend als het Lente Akkoord. Inmiddels echter is van deze plannen weer weinig over, maar moeten wij het nu doen met het onlangs bereikte Sociaal Akkoord. Hoewel dit sociaal akkoord nog in wetgeving moet worden uitgewerkt, zijn de contouren voor het nieuwe ontslagrecht wel duidelijk. Het is de bedoeling dat de wijzigingen per 1 januari 2016 in werking treden.

De dubbele ontslagroute (UWV WERKbedrijf versus kantonrechter) blijft behouden. Het UWV WERKbedrijf zal gaan oordelen over bedrijfseconomische ontslagen en langdurige arbeidsongeschiktheid, terwijl de kantonrechter zich zal gaan buigen over andere in de persoon gelegen ontslagredenen en verstoorde arbeidsrelaties. De preventieve ontslagtoets blijft dus gehandhaafd en voor elk ontslag zal een deugdelijke ontslaggrond noodzakelijk zijn.

De tijd dat de financiële uitkomst van een ontslagprocedure beïnvloed kon worden door de keuze tussen het UWV WERKbedrijf en de kantonrechter is echter voorbij. In beide procedures geldt hetzelfde regime als het gaat om de hoogte van de eventuele ontslagvergoeding, tegenwoordig

In deze nieuwsbrief:

[Pensioenontslag](#)

[Actualiteiten](#)

[Een nieuwe rekenmethode bij het bepalen van de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag?](#)

[Dé Zaak](#)

Pensioenontslag

Steeds vaker ontvangen wij vragen van werkgevers over het pensioenontslag. Is het zo dat een arbeidsovereenkomst wel van rechtswege (en dus automatisch) eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, of is dat tegenwoordig pas bij de AOW-gerechtigde leeftijd? En wat moet ik doen als ik de samenwerking met de betreffende en oudere werknemers daarna wil voortzetten?

[» lees meer](#)

Actualiteiten

Het jaar 2013 brengt in het arbeidsrecht een aantal wetswijzigingen met zich mee. Wij willen u deze uiteraard niet onthouden.

[» lees meer](#)

Een nieuwe rekenmethode bij het bepalen van de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag?

transitievergoeding genaamd. Deze wordt beperkt tot € 75.000,00 bruto dan wel een bruto jaarsalaris. De opbouw van een dergelijke transitievergoeding zal meer gematigd plaatsvinden. Daarnaast zullen de opzegtermijnen bekort worden met de duur van de ontslagprocedure.

Iedereen gaat er vanuit dat met deze plannen ontslag in de toekomst goedkoper zal worden. Puur op basis van de maximering van de ontslagvergoeding lijkt dat inderdaad het geval te zijn. Wij verwachten echter dat meer werknemers dan voorheen - zeker in tijden van economische krimp en een hoge werkloosheid - zullen vasthouden aan voortzetting van de arbeidsovereenkomst. En, maar ook want, daar liggen in het nieuwe ontslagrecht wel veel kansen voor werknemers. Verweer tegen de deugdelijkheid van de ontslaggrond zal meer en meer gevoerd gaan worden, zeker nu ook de kantonrechter de huidige (strengere) UWV-ontslagcriteria zal moeten toepassen en werknemers tevens (al dan niet verkapt) hoger beroep tegen de uitspraken van het UWV WERKbedrijf en de kantonrechter kunnen instellen. Baanbehoud zal het credo worden voor werknemers, tenzij het economisch tij de komende jaren voor een ieder ten gunste zal veranderen. U zult er in ieder geval nog meer dan nu het geval is alles aan moeten doen om een goed ontslagdossier te hebben en dus op te bouwen alvorens u de exit-wens zult communiceren. Lukt dat, al dan niet met behulp van ons advies, dan beloven wij u inderdaad een goedkoper ontslag. Uiteraard staan wij u ook in het nieuwe ontslagrecht met (praktische) raad en daad bij.

Vakgroep Arbeidsrecht
Rijppaert & Peeters Advocaten

Uw Legal Team

Stel, u heeft toestemming van het UWV WERKbedrijf gekregen om de arbeidsovereenkomst van uw werknemer op te zeggen op grond van bijvoorbeeld bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid of anderszins. U bent content met dit resultaat en u maakt gebruik van de verkregen toestemming door de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn - minus de bonusmaand - op te zeggen. U bent niet verplicht een vergoeding aan de werknemer te betalen. Het UWV WERKbedrijf laat zich hierover immers niet uit. Juich echter niet te vroeg.

» lees meer

Dé Zaak

Met grote regelmaat adviseren wij werkgevers die geconfronteerd worden met slecht functionerende werknemers. Recent hebben wij een werkgever bijgestaan die te maken had met een disfunctionerende werknemer in een leidinggevende functie met een dienstverband van 7 jaar.

» lees meer

Pensioenontslag

Steeds vaker ontvangen wij vragen van werkgevers over het pensioenontslag. Is het zo dat een arbeidsovereenkomst wel van rechtswege (en dus automatisch) eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, of is dat tegenwoordig pas bij de AOW-gerechtigde leeftijd? En wat moet ik doen als ik de samenwerking met de betreffende en oudere werknemers daarna wil voortzetten?

Om dit soort vragen snel en eenvoudig te beantwoorden, hebben wij het volgende schema ontwikkeld.

[I Werkgever wil samenwerking met oudere werknemer beëindigen](#)

a) Pensioenbeding in arbeidsovereenkomst of CAO

Voor het geval er in de arbeidsovereenkomst of de toepasselijke CAO is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan mag u ervan uitgaan dat de arbeidsovereenkomst in dat geval per de datum van de AOW-gerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt. U hoeft dus niets te doen. De arbeidsovereenkomst eindigt dan automatisch.

Het komt ook voor dat in de arbeidsovereenkomst (bijna nooit meer in een toepasselijke CAO) nog een oud pensioenbeding is vermeld,

Vakgroep Arbeidsrecht advocaten



Dick Schreuder

schreuder@rijppaert-peeters.nl



Floris Wubbena

wubbena@rijppaert-peeters.nl

waarin is geformuleerd dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In dat geval adviseren wij u actie te ondernemen en juridisch advies in te winnen. De arbeidsovereenkomst zal in dat geval namelijk niet automatisch bij 65-jarige leeftijd eindigen.

b) Geen pensioenbeding in arbeidsovereenkomst of CAO

Wanneer er geen pensioenbeding is, zal er geen automatisch ontslag plaatsvinden bij de AOW-gerechtigde leeftijd en ook niet bij 65-jarige leeftijd. U dient in dat geval echt zelf in actie te komen. U kunt de arbeidsovereenkomst laten beëindigen met wederzijds goedvinden, maar indien de werknemer niet meewerkt, zou u het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter om toestemming kunnen vragen. Houd er rekening mee dat u deze toestemming niet zult krijgen vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd, wél vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In beginsel loopt u geen risico op betaling van een ontslagvergoeding.

II Werkgever wil samenwerking met oudere werknemer voortzetten

In alle gevallen geldt in dat geval dat u de arbeidsovereenkomst ook na de AOW-gerechtigde leeftijd kunt voortzetten. De vraag is wat in zo'n geval verstandig is. U kunt de arbeidsovereenkomst uiteraard al dan niet stilzwijgend voor onbepaalde tijd voortzetten, maar in dat geval behoudt de werknemer wel zijn ontslagbescherming. Het verdient uiteraard de voorkeur om de risico's voor u zoveel als mogelijk te minimaliseren. Dat kan door de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te (laten) beëindigen om hierna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Ook hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de twee hiervoor beschreven scenario's.

a) Pensioenbeding in arbeidsovereenkomst of CAO

In dit geval eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege en heeft u de mogelijkheid een of meerdere (maximaal drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, zodat u bij beëindiging van de samenwerking geen toestemming vooraf meer nodig heeft van het UWV WERKbedrijf dan wel de kantonrechter.

b) Geen pensioenbeding in arbeidsovereenkomst of CAO

In dit geval is het uitkijken geblazen. Stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst impliceert sowieso na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar zelfs in geval de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, loopt u risico's. Juridisch gezien houdt een dergelijke beëindiging namelijk niet. Voor een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarna (een) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd worden gesloten is het vereist dat u voorafgaande toestemming ontvangt van het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Kijk dus altijd uw arbeidsovereenkomst en de toepasselijke CAO na op de aanwezigheid van een pensioenbeding en bezuinig niet om bij twijfel (kort) juridisch advies in te winnen. Het pensioenontslag is



Sarah Lammers

lammers@rijppaert-peeters.nl



Elke Thijssen

thijssen@rijppaert-peeters.nl

complexer dan hier wordt voorgesteld.

Overigens is er thans een wetsvoorstel aanhangig waarin het pensioenontslag eenvoudiger geregeld wordt en waarin onder meer de loondoorbetalingsplicht bij ziekte fors beperkt wordt en de mogelijkheden voor meer contracten voor bepaalde tijd wordt verruimd. Het zal dus voor u in de toekomst alleen maar aantrekkelijker worden oudere werknemers in dienst te houden.

» terug naar de inhoudsopgave

Actualiteiten

Het jaar 2013 brengt in het arbeidsrecht een aantal wetswijzigingen met zich mee. Wij willen u deze uiteraard niet onthouden.

Sociaal akkoord

De regering heeft op 11 april jl. een sociaal akkoord met de sociale partners bereikt. Voor u is met name van belang om te weten dat de beoogde versoepeling van het ontslagrecht wordt uitgesteld en dat de hoogte en duur van de werkloosheidsuitkering gelijk blijven. Het versoepelde ontslagrecht gaat in tegenstelling tot eerdere berichten niet op 1 januari 2014 in, maar pas op 1 januari 2016.

Geen bonusmaand meer bij (formeel) ontbinding

De Wet Vereenvoudiging Regelingen UWV houdt een wijziging van de werkloosheidswet in. Voor oktober 2006 kwam het veelvuldig voor dat ontslagprocedures werden gevoerd, waarbij een werknemer zich pro forma tegen zijn ontslag verweerde om risico's omtrent zijn WW-aanspraak weg te nemen. Hoewel na de wetswijziging in oktober 2006 het aantal pro forma zaken sterk is gedaald, wordt nog steeds een aanzienlijk aantal pro forma procedures gevoerd. De belangrijkste reden daarvoor blijkt te zijn dat door het voeren van een pro forma procedure bij de kantonrechter een maand in mindering kan worden gebracht op de fictieve opzegtermijn. De pro forma procedure is dus interessant in het geval een werknemer een langere opzegtermijn heeft. Door deze wetswijziging vervalt evenwel deze verkorting van de fictieve opzegtermijn na een (formeel) ontbindingsprocedure, waardoor het minder aantrekkelijk wordt om voor ontbinding via de kantonrechter te kiezen indien men ook op basis van wederzijds goedvinden uit elkaar kan. Deze wetswijziging is op 1 januari 2013 doorgevoerd.

Wet Normering Topinkomens

Op 1 januari 2013 is de Wet Normering Topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT kent drie beloningsregimes. In het eerste regime mogen topfunctionarissen (bestuurders, toezichhouders en leden van de directie) in de (semi-)publieke sector niet meer verdienen dan 130% van het salaris van een minister en geldt een verbod op bonussen, winstdeling en andere vormen van variabele



Vince Vos

vos@rijppaert-peeters.nl

beloning.

In het tweede regime mag de beloning niet uitstijgen boven de voor die sector geldende normen en geldt een verbod op bonussen, winstdelingen en andere vormen van variabele beloning.

Het derde regime geldt ook voor andere werknemers in de (semi-)publieke sector dan topfunctionarissen en behelst een openbaarmakingsplicht voor zover de bezoldiging meer bedraagt dan het bezoldigingsmaximum van € 223.666,00 bruto per jaar.

Voor topfunctionarissen waarvoor regime één of twee geldt, bepaalt deze nieuwe wet naast voornoemd bezoldigingsmaximum dat een contractueel overeengekomen ontslagvergoeding niet meer mag bedragen dan één jaarsalaris met een maximum van € 75.000,00. Als aan een topfunctionaris toch een hogere ontslagvergoeding wordt uitgekeerd, dan heeft de minister een terugvorderingsbevoegdheid ten aanzien van het meerdere onverschuldigd betaalde. Deze maximering geldt alleen voor contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen.

De salarissen van nieuwe topfunctionarissen moeten vanaf 1 januari 2013 voldoen aan de WNT.

Wetsvoorstel limitering ontbindingsvergoeding

Het wetsvoorstel limitering ontbindingsvergoeding dat in 2009 is ingediend en dat ervoor moest zorgen dat de hoogte van de ontbindingsvergoeding zou worden gelimiteerd, is ingetrokken. In een brief van 15 februari 2013 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer geïnformeerd over het feit dat dit wetsvoorstel zal worden ingetrokken.

Gedifferentieerde premie wijzigt

Op 1 januari 2013 is ook de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnet ingevoerd. Deze maatregel vergroot de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor de tweede groep vangnetters, te weten de flexwerkers. Tot nu toe werden de ZW- en WGA-lasten van de uitkeringen die aan deze flexwerkers werden toegekend niet aan de (laatste) werkgever doorberekend, maar uit een sectoraal vastgestelde premie betaald. Met ingang van 2014 gaat dat veranderen en zal het ziekengeld en de WGA-uitkering van de flexwerkers via premiedifferentiatie meer of minder sterk worden doorbelast aan de individuele werkgever. Daartoe zal onderscheid worden gemaakt tussen grote, middelgrote en kleine werkgevers.

Uitstel verplichte invoering werkkostenregeling

Er gingen al enige tijd geluiden op dat de verplichte toepassing van de werkkostenregeling per 1 januari 2014 zou worden uitgesteld. Dat uitstel is nu ook een feit. De verplichte invoering van de werkkostenregeling wordt tot 1 januari 2015 uitgesteld.

De doelstelling van de werkkostenregeling is om voor werkgevers te komen tot een administratieve lastenverlichting bij het geven van

vergoedingen of verstrekkingen aan hun werknemers, echter, uit een recente evaluatie blijkt dat de regeling vooralsnog geen positieve uitwerking heeft. De regeling wordt als ingewikkeld en duur ervaren en tot nu toe zijn er dan ook maar weinig werkgevers overgestapt op de regeling, die als sinds 2011 (onverplicht) kan worden toegepast.

Dit uitstel betekent vooralsnog geen afstel. Het blijft derhalve van belang om binnen uw onderneming te (laten) onderzoeken of er in uw arbeidsvoorwaarden aanpassingen nodig zijn met het oog op de invoering van deze regeling, die dus vanaf 1 januari 2015 wel verplicht wordt (mits deze niet wederom zal worden uitgesteld).

» terug naar de inhoudsopgave

Een nieuwe rekenmethode bij het bepalen van de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag?

Stel, u heeft toestemming van het UWV WERKbedrijf gekregen om de arbeidsovereenkomst van uw werknemer op te zeggen op grond van bijvoorbeeld bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid of anderszins. U bent content met dit resultaat en u maakt gebruik van de verkregen toestemming door de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn ♦ minus de bonusmaand ♦ op te zeggen. U bent niet verplicht een vergoeding aan de werknemer te betalen. Het UWV WERKbedrijf laat zich hierover immers niet uit. Juich echter niet te vroeg.

Kennelijk onredelijk ontslag?

Steeds vaker merken wij in de praktijk namelijk dat werknemers binnen zes maanden nadat de arbeidsovereenkomst op grond van de toestemming van het UWV WERKbedrijf is komen te eindigen, bij de kantonrechter een kennelijk onredelijk ontslagprocedure opstarten - of hiermee dreigen - om alsnog aanspraak te kunnen maken op een vergoeding. Een werknemer stelt zich bijvoorbeeld op het standpunt dat de ontslagaanvraag onder valse voorwendselen is gedaan en/of hij/zij claimt dat de gevolgen van het ontslag voor hem/haar te groot zijn in vergelijking tot het belang dat de werkgever had bij het ontslag.

De eerste vraag die een kantonrechter zich zal moeten stellen, is of het ontslag ook daadwerkelijk als kennelijk onredelijk kan worden aangemerkt. Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van de door de gerechtshoven ontwikkelde gezichtspuntencatagolus. De navolgende omstandigheden kunnen van belang zijn.

- Wat is de leeftijd van de werknemer?
- Hoe lang heeft het dienstverband voortgeduurd?
- Wat is de reden dat de werknemer voor ontslag is voorgedragen?
- Wat is het arbeidsmarktperspectief van de werknemer?
- Zijn er bijzondere persoonlijke omstandigheden van de

- werknemer waarmee rekening gehouden moet worden?
- Wat is de financiële positie van de werkgever?
- In geval van arbeidsongeschiktheid geldt nog of de arbeidsongeschiktheid in de risicosfeer van de werkgever is gelegen en zo ja, of er sprake is van verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever.

Vergoeding in geval van een kennelijk onredelijk ontslag

Wanneer de kantonrechter de opzegging van een arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk acht, kan er een vergoeding aan de werknemer worden toegekend.

De Hoge Raad heeft in 2009 geoordeeld dat de kantonrechtersformule, die bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegepast, niet kan worden gebruikt voor het vaststellen van een schadevergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag. Sindsdien bestaat onduidelijkheid over de vraag hoe de schadevergoeding in het kader van een kennelijk onredelijk ontslag moet worden berekend. Volgens de Hoge Raad dient deze schadevergoeding te worden begroot. Die begroting dient zoveel mogelijk te worden gebaseerd op de werkelijk door de werknemer te lijden schade. Er bestond echter tot voor kort geen duidelijke berekeningsmethode die door kantonrechters wordt toegepast. Inmiddels lijkt daarin verandering te zijn gekomen.

Nieuwe rekenmethode

Recent is er een rekenmodule ontwikkeld door het Hugo Sinzheimer Instituut die houvast lijkt te bieden bij het bepalen van een vergoeding in het kader van kennelijk onredelijk ontslag.

Aan de hand van de nieuwe berekeningsmethode wordt aan de hand van onder meer de leeftijd van een werknemer, de duur van zijn dienstverband, zijn opleidingsniveau, de sector en de regio waarin de werknemer werkzaam is, een inschatting gemaakt van de te verwachten werkloosheidsduur in dagen en de kans op het vinden van ander werk. Gedurende de verwachte duur van de werkloosheid kan het verschil worden berekend tussen de hoogte van de WW-uitkering en het eerder door de werknemer genoten salaris. Deze berekening is gebaseerd op informatie van onder andere het CBS, het UWV en het GBA van de afgelopen 10 jaar.

Hoewel de rekenmodule nog niet is vastgelegd in de Aanbevelingen voor de Kring van Kantonrechters (de richtlijnen waar kantonrechters in de praktijk aansluiting bij zoeken), biedt de rekenmodule wel houvast en wordt er in de praktijk ook steeds vaker aansluiting bij gezocht.

Zo sloot de kantonrechter Utrecht op 30 januari 2013 aansluiting bij de rekenmodule op basis van de te verwachten werkloosheidsduur van een werknemer. In deze zaak oordeelde de kantonrechter dat er sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag. De werknemster in kwestie had aangevoerd dat zij naar verwachting 38 maanden werkloos zou blijven op basis waarvan inkomstschade en pensioenschade werd gevorderd. Op basis van de hiervoor bedoelde rekenmodule werd de verwachte werkloosheidsduur geschat op ongeveer één jaar. De kantonrechter kende de werknemster een

schadevergoeding toe van ruim één jaarsalaris, minus de hoogte van de WW- uitkering. Dit kwam neer op circa één derde van hetgeen de werknemer had gevorderd.

Ook de kantonrechter Amsterdam en de kantonrechter Amersfoort hebben recentelijk aansluiting gezocht bij de te verwachten werkloosheidsduur van een werknemer in het kader van het bepalen van een vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag.

Verdere rechtspraak moet worden afgewacht, maar duidelijk is dat het berekenen van een eventuele schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag sterk in beweging is en de rekenmodule van het Hugo Sinzheimer Instituut terrein lijkt te winnen.

Tip

Wij adviseren u om de te verwachten werkloosheidsduur van uw werknemer te (laten) berekenen voordat u een procedure via het UWV WERKbedrijf opstart teneinde uw kansen in een eventueel door de werknemer nadien op te starten kennelijk onredelijk ontslagprocedure te kunnen inschatten. Daarnaast kan de informatie omtrent de te verwachten werkloosheidsduur ook worden gebruikt bij het voeren van vertrekonderhandelingen over een ontslagvergoeding, ook zonder dat een procedure via het UWV WERKbedrijf wordt gevolgd. Tot slot kan deze rekenmethode \diamond in plaats van de kantonrechtformule \diamond eventueel als uitgangspunt worden gebruikt voor het bepalen van vergoedingen in een sociaal plan.

» terug naar de inhoudsopgave

Dé Zaak

Met grote regelmaat adviseren wij werkgevers die geconfronteerd worden met slecht functionerende werknemers. Recent hebben wij een werkgever bijgestaan die te maken had met een disfunctionerende werknemer in een leidinggevende functie met een dienstverband van 7 jaar. De werkgever had de wens om te streven naar een beëindiging van het dienstverband. De werknemer kon/wilde namelijk onvoldoende meegroeien met de veranderde bedrijfscultuur, waarbij de wijze van communicatie richting het personeel centraal stond. De vraag was wat te doen.

De eerste vraag die wij onze cliënte hebben gesteld, was of er financiële ruimte bestond om een beëindiging van het dienstverband te bewerkstelligen. De financiële ruimte was in dit geval zeer beperkt, zodat de noodzaak bestond om op zorgvuldige wijze dossier op te bouwen.

Wij hebben onze cliënte geadviseerd onderstaand schema aan te houden.

1. Maak het disfunctioneren aannemelijk op basis van objectieve toetscriteria.

Een functieprofiel kan een belangrijke onderlegger zijn om het ondermaats functioneren van een werknemer aan te tonen, indien mogelijk aan de hand van concrete voorbeelden. Ons adagium is: hoe concreter, hoe beter. De werknemer dient te weten op welke punten hij/zij te kort schiet. In deze zaak werd met name ingezet op subjectief disfunctioneren. De werknemer zou mogelijk wel aan de gestelde veranderde functie eisen kunnen voldoen, maar wilde zich niet conformeren aan de binnen de organisatie veranderde bedrijfscultuur.

2. Zorg voor een deugdelijk onderbouwd verbetertraject.

Als een werknemer duidelijk is gemaakt op welke punten hij/zij moet verbeteren, zal er een verbetertraject moeten worden ingezet. Gedurende het verbetertraject dient het functioneren van de werknemer periodiek te worden geëvalueerd. Deze evaluatiegesprekken dienen schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd. Duidelijk zal moeten zijn ten aanzien van welke punten een verbeteringslag is gemaakt en op welke punten de werknemer nog steeds te kort schiet.

Daarnaast is het van belang om te bezien of er hulpmiddelen aangereikt moeten worden om het functioneren van een werknemer naar een hoger niveau te tillen. Te denken valt aan het inschakelen van een coach, het aanbieden van een cursus of een andere vorm van begeleiding. Uiteraard is hier ook een rol voor de werknemer weggelegd. Van de werknemer in kwestie mocht, gelet op zijn verantwoordelijke functie, een proactieve houding worden verwacht. Gevraagd werd dan ook welke hulpmiddelen de werknemer dacht nodig te hebben om de noodzakelijke verbetering te bewerkstelligen. De werknemer gaf aan graag een cursus "leiding geven" te willen volgen, hetgeen de werkgever vervolgens had aangeboden.

3. Spreek voorafgaand aan het opstarten van een verbetertraject een einddatum af.

In de praktijk zien wij vaak dat werkgevers een verbetertraject zijn opgestart en vervolgens op enig moment de beslissing nemen dat er een einde dient te komen aan het dienstverband omdat de noodzakelijke verbetering door de werknemer niet is gerealiseerd. Een juridisch goed onderbouwd disfunctioneringsdossier bevat echter ook een einddatum waarop de eindbalans wordt opgemaakt en het besluit door de werkgever wordt genomen om de samenwerking al dan niet voort te zetten.

De termijn waarbinnen de eindbeslissing wordt genomen, is afhankelijk van onder andere de duur van het dienstverband. In geval van een kort dienstverband zou eventueel - uiteraard afhankelijk van de overige omstandigheden van het geval - een verbetertraject voor de duur van circa drie maanden kunnen volstaan. Als er sprake is van een lang dienstverband, kan het echter noodzakelijk zijn om voor langere duur een disfunctioneringsdossier op te bouwen. In deze zaak hebben we een middenweg gekozen en gedurende vier (4) maanden dossier gevormd.

Na het verstrijken van het verbetertraject, had onze cliënte een deugdelijk disfunctioneringsdossier opgebouwd, waarbij zij de keuze had om 1) de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te

beëindigen tegen een zo laag mogelijke vergoeding, of 2) de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter te ontbinden tegen geen, althans een zo laag mogelijke vergoeding, of 3) de arbeidsovereenkomst op te zeggen via het UWV WERKbedrijf.

In deze zaak werd, nadat duidelijk werd dat een beëindiging van het dienstverband in onderling overleg niet tot de mogelijkheden zou behoren, het UWV WERKbedrijf om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met de desbetreffende werknemer te beëindigen.

Het UWV WERKbedrijf heeft uiteindelijk de gevraagde toestemming verleend, waarna de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn - minus één bonusmaand - werd opgezegd zonder dat aan de werknemer enige vergoeding verschuldigd was. Aangezien de werkgever een kennelijk onredelijk ontslagprocedure zoveel als mogelijk wilde voorkomen, hebben wij geadviseerd de werknemer een vergoeding toe te kennen op basis van de te verwachten werkloosheidsduur.

Tips:

- wees terughoudend met het geven van een salarisverhoging of bonus;
- voorkom dat een werknemer het bestaan van een causaal verband kan bepleiten tussen eventuele arbeidsongeschiktheid en diens disfunctioneren;
- bevestig alle gesprekken schriftelijk aan de werknemer;
- zet in op subjectief disfunctioneren (niet willen);
- benadruk gezagsondermijnd gedrag;
- bouw ongemerkt dossier op (e-mailbericht);
- raadpleeg op voorhand uw Arbo-arts;
- laat ondermaats functioneren in beoordelingsverslagen naar voren komen.

» terug naar de inhoudsopgave

Abonnement » Wilt u zich afmelden? Stuur een e-mail naar info@rijppaert-peeters.nl.

© 2013 Rijppaert & Peeters Advocaten. De informatie in deze nieuwsbrief is alleen bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en bevat geen adviezen. Rijppaert & Peeters Advocaten is niet aansprakelijk voor enige schade als gevolg van eventuele onjuistheid of onvolledigheid van de informatie zoals die is neergelegd in deze nieuwsbrief.

Het is niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Rijppaert & Peeters Advocaten, de door Rijppaert & Peeters Advocaten in deze nieuwsbrief gepubliceerde artikelen, onderzoeken of gedeelten daarvan, over te nemen, te (doen) publiceren of anderszins openbaar te maken of te verveelvoudigen.

Op al onze aanbiedingen en overeenkomsten zijn van toepassing onze algemene voorwaarden, die op onze website www.legal-team.nl zijn gepubliceerd.