



Maak kennis met

100 dagen Wet Werk en Zekerheid

Najaar 2015

Dirkzwager

advocaten & notarissen

VOORWOORD

Medio 2014 brachten we een eBook uit over het op 18 februari 2014 door de Tweede Kamer en op 10 juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen wetsvoorstel Werk en Zekerheid. Het eBook "Maak kennis met Wet Werk & Zekerheid" bevat een keur aan opiniërende en inhoudelijke artikelen van de advocaten arbeidsrecht van Dirkzwager advocaten & notarissen over de Wet Werk en Zekerheid. De beoogde wet die uiteindelijk zou moeten leiden tot een meer flexibele, meer rechtvaardige en meer activerende arbeidsmarkt.

In de periode daarna zijn de advocaten van de secties arbeidsrecht vanzelfsprekend blijven publiceren over deze door zovelen gewenste en noodzakelijk geachte wet, die toch ook tot een wezenlijk ander arbeidsrecht en ontslagrecht zou gaan leiden. Zouden de beoogde doelen van de wetgever wel gehaald worden? Wat zijn de eerste ervaringen met de per 1 januari 2015 geldende nieuwe flexwetgeving? Maar ook praktische tips en handvatten voor eenieder die met de nieuwe WWZ aan de slag ging. Deze "Weten We Zeker dat-jes" waren voor de advocaten een goede test: zijn wij klaar voor de WWZ?

En toen op 1 juli 2015 was de WWZ – en dan met name het nieuwe ontslagrecht - een feit. Inmiddels leven we 100 dagen later en hebben we ons de nieuwe wereld van het arbeidsrecht al zoveel meer eigen gemaakt. Af en toe pionieren, zelfs voor de meest ervaren advocaten, maar met volop nieuwe uitdagingen en mogelijkheden! En dan is ook het moment daar dat we al een stukje kunnen terugkijken: de eerste 100 dagen aan rechtspraak over het nieuwe ontslagrecht.

Dit tweede eBook over de WWZ is een weergave van de periode nadat het wetsvoorstel werd aangenomen door de beide Kamers. De reparatiewetgeving, de lagere regelgeving met onder andere de ontslagregels, het overgangsrecht en de uitwerkingen. Het nieuwe ontslagrecht. En het terugkijken na 100 dagen aan de hand van de rechtspraak. Drie hoofdstukken WWZ: inhoudelijke bijdragen, Weten We Zeker dat-jes en (recente) rechtspraak.

De advocaten zijn al bezig voor ons derde eBook WWZ. Want met de eerste 100 dagen zijn we er nog niet. We praten u zeker nog een keer bij na wellicht 1.000 dagen en mogelijk ook 10.000 dagen. Want voorlopig blijft het nog wel even de WWZ. Wij willen het weten en delen onze kennis graag met u.

Arbeidsrechtsspecialisten

Op onze beide vestigingen in Arnhem en in Nijmegen hebben wij een sectie arbeidsrecht met specialisten die u alles kunnen vertellen over de Wet Werk en Zekerheid. Heeft u een vraag die u graag persoonlijk beantwoord ziet, dan kunt u altijd met één van ons contact opnemen.

Wilt u vast kennis maken met ons? Dan nodigen wij u uit om via DirkwagerTV de compilatie te kijken van het event "100 dagen WWZ".

Inhoud

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Voorwoord | 3 |
| I. Inhoudelijke bijdragen | 7 |
| 1. Transitievergoeding ook verschuldigd bij gewijzigde arbeidsovereenkomst? | 7 |
| 2. WWZ-rechtspraak: niet altijd eenduidig | 8 |
| 3. Maakt de Wet Werk en Zekerheid 'slachtoffers'? | 10 |
| 4. Het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: een illusie? | 12 |
| 5. Herplaatsing binnen een redelijke termijn | 14 |
| 6. Ontslag via UWV? Gebruik de verplichte formulieren! | 17 |
| 7. WWZ Besluit overgangsrecht transitievergoeding: gericht op anti-cumulatie | 17 |
| 8. WWZ Besluiten en Regelingen zijn (eindelijk) bekend | 20 |
| 9. Verbod op nulurencontracten in de zorg, of toch niet? | 23 |
| 10. Nieuwe overgangsrecht WWZ aangekondigd: uitstel transitievergoeding bij garantie herindiensttreding (maatregel 1) | 24 |
| 11. Nieuwe overgangsrecht WWZ aangekondigd: deel arbeidsverleden transitievergoeding vervalt (maatregel 2) | 26 |
| 12. Nieuwe overgangsrecht WWZ aangekondigd: bevorderen aangaan vaste arbeidsovereenkomst (maatregel 3) | 27 |
| 13. Transitievergoeding WWZ en pensioen: een aantal aandachtspunten | 27 |
| 14. Doorlooptijd ontslagprocedure bij het UWV vanaf 1 juli 2015 | 29 |
| 15. Wet werk en zekerheid, de transitievergoeding & overgangsrecht; wanneer geldt wat en welke maanden tellen mee? | 31 |
| 16. "Oprekken" keten van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verboden door Hoge Raad | 33 |
| 17. Beroep rechtsvermoeden arbeidsomvang geldt ook bij min/max contract | 35 |
| 18. Loonbegrip WWZ bekend | 36 |
| II. Weten we zeker dat ... | 40 |
| III. Rechtspraak | 40 |
| A. Pro forma perikelen | 60 |
| 1. Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:3638) | 60 |
| 2. Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:3639) | 61 |
| 3. Rechtbank Midden-Nederland, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBMNE:2015:5760) | 62 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4. Rechtbank Amsterdam, 10 augustus 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5168) | 63 |
| 5. Rechtbank Amsterdam, 10 augustus 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5256) | 64 |
| 6. Rechtbank Amsterdam, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5208) | 65 |
| 7. Rechtbank Overijssel, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBOVE:2015:3663) | 66 |
| 8. Rechtbank Gelderland, 27 juli 2015 | 68 |
| 9. Rechtbank Rotterdam, 31 juli 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:5563) | 68 |
| 10. Rechtbank Rotterdam, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:5575) | 69 |
| 11. Rechtbank Noord-Holland, 3 september 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7584) | 70 |
| 12. Rechtbank Noord-Nederland, 2 september 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:4266) | 71 |
| B. WWZ-overgangsrecht - ontslag op staande voet en het voorwaardelijk tegenverzoek | 72 |
| 13. Rechtbank Gelderland, 1 september 2015 (ECLI:NL:RBGEL:2015:5632) | 72 |
| 14. Rechtbank Den Haag, 27 augustus 2015 (ECLI:NL:RBDHA:2015:10145) | 74 |
| 15. Rechtbank Noord-Holland, 26 augustus 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7582) | 75 |
| 16. Rechtbank Amsterdam, 19 augustus 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5388) | 77 |
| 17. Rechtbank Noord-Holland 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:6703) | 78 |
| 18. Rechtbank Gelderland, 16 juli 2015 (ECLI:NL:RBGEL:2015:4668) | 80 |
| 19. Rechtbank Rotterdam, 14 september 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:6562) | 81 |
| C. Werknemersverzoeken | 83 |
| 20. Rechtbank Oost-Brabant, 28 augustus 2015 (ECLI:NL:RBOBR:2015:5275) | 83 |
| 21. Rechtbank Oost-Brabant, 1 september 2015 | 85 |
| D. Overig inhoudelijk ontslagrecht | 87 |
| 22. Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:3611) | 87 |
| 23. Rechtbank Noord-Nederland, 15 september 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:4342) | 90 |
| 24. Rechtbank Noord-Holland, 16 september 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7893) | 91 |
| 25. Rechtbank Noord-Holland, 21 september 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7994) | 92 |
| Over de auteurs | 95 |

I. Inhoudelijke bijdragen

1. Transitievergoeding ook verschuldigd bij gewijzigde arbeidsovereenkomst?

Sinds de invoering van het nieuwe ontslagrecht per 1 juli jl. is de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd bij beëindiging of het niet verlengen van een (tijdelijk) arbeidsovereenkomst, mits deze ten minste 24 maanden heeft geduurd. Als gevolg van de nieuwe ketenregeling (7:668a BW), eveneens ingevoerd per 1 juli jl., is de periode waarbinnen tijdelijke contracten mag worden gesloten verkort van drie naar twee jaar (cao-afwijkingsmogelijkheden daargelaten). Een nieuw arbeidscontract nadat de periode van twee jaar is verstreken wordt daardoor automatisch een contract voor onbepaalde tijd.

Stel nu dat de werkgever na een periode van twee jaar tijdelijke contracten de werknemer vast in dienst wil nemen maar tegen een minder aantal arbeidsuren of een lager salaris, is hij dan een transitievergoeding verschuldigd? En zo ja, moet dan de gehele transitievergoeding worden betaald of pro rato?

Het antwoord op deze vraag is niet in de wet zelf geregeld en gezien het feit dat de wet slechts enkele maanden oud is, is er evenmin jurisprudentie hierover. Wel zijn er aanknopingspunten te vinden in de parlementaire geschiedenis (memorie van toelichting) en bij toelichting van het Ministerie SZW. Zo is op de factsheet WWZ van voornoemd ministerie te lezen dat bij een deeltijdontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden de berekening van de transitievergoeding plaatsvindt over dat deel van het contract dat wordt beëindigd. Met andere woorden, er is dan een pro rato transitievergoeding verschuldigd. Het na een periode van twee jaar tijdelijke contracten aanbieden van een nieuw (vast) contract voor een minder aantal arbeidsuren kan de facto worden aangemerkt als een soort deeltijdontslag. Parallel hieraan kan derhalve betoogd worden dat de werkgever voor de arbeidsuren die komen te vervallen c.q. niet meer worden aangeboden, een transitievergoeding is verschuldigd.

Verder is in de memorie van toelichting bepaald dat geen transitievergoeding is verschuldigd als een werkgever bij het eindigen van een contract voor bepaalde tijd de werknemer een (gelijkwaardig of beter) nieuw contract heeft aangeboden maar de werknemer hiervan geen gebruik heeft gemaakt. Cruciaal is dus de vraag of de werkgever een tenminste gelijkwaardig contract heeft aangeboden. Is

dit niet het geval, dan is de werkgever - a contrario redenerend - in beginsel de transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd. Maar wanneer is sprake van een 'gelijkwaardig' contract? In de literatuur is min of meer betoogd dat aangesloten zou moeten worden bij de criteria die gelden voor 'passende arbeid' in de zin van de WW. Een andere optie is om aansluiting te zoeken bij het begrip 'uitwisselbare functies' in het kader van het afspiegelingsbeginsel. Van 'passende arbeid' is doorgaans (veel) sneller sprake dan van een 'uitwisselbare functie'. Als het aanbieden van 'passende arbeid' dus het criterium zou worden, dan zal minder snel een transitievergoeding zijn verschuldigd dan wanneer het moet gaan om een 'uitwisselbare' functie.

Uit het voorgaande blijkt dat, ondanks dat er bepaalde aanknopingspunten zijn, discutabele situaties denkbaar zijn. Is bijvoorbeeld een nieuw contract waarbij alleen de leaseauto uit de arbeidsvoorwaarden is gehaald nog gelijkwaardig te noemen ten opzichte van het vorige contract? En heeft een werkgever die iemand graag wil behouden voor zijn organisatie maar wegens formatiewijziging niet dezelfde functie kan aanbieden en daarom een passende functie heeft voorgesteld, een gelijkwaardig contract aangeboden?

Bovenstaande vragen zijn zonder meer casuïstisch en zullen zeer waarschijnlijk in jurisprudentie nader uitgekristalliseerd moeten worden. Uiteraard houden wij u graag op de hoogte en kunt u voor meer informatie of vragen altijd contact opnemen met een van onze arbeidsrechtsspecialisten.

2. WWZ-rechtspraak: niet altijd eenduidig

Er verschijnt steeds meer rechtspraak over de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Dat ook de (kanton)rechters nog zoekende zijn naar wat precies onder de WWZ bepalingen dient te worden verstaan, blijkt ook weer uit twee recente uitspraken van respectievelijk de kantonrechters te Amersfoort (Kantonrechter Amersfoort 30 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5761) en Almelo (Kantonrechter Almelo 30 juli 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3663). In die zaken was (onder andere) de vraag aan de orde of de kantonrechter de mogelijkheid heeft om de ontbindingstermijn, die de wet in art. 7:671b lid 8 sub a BW voorschrijft, te verlengen.

Wettelijke achtergrond

Art. 7:671b lid 8 sub a BW bepaalt dat als de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst inwilligt, hij het einde van de

arbeidsovereenkomst op het tijdstip stelt waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Hier mag de tijd die zit tussen de datum van het ontvangst van het ontbindingsverzoek, en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking, van af worden getrokken. Dit alles met dien verstande dat er altijd een termijn van minimaal één maand resteert. Met andere woorden: de kantonrechter dient dezelfde opzegtermijn in acht te nemen als de werkgever op grond van art. 7:672 lid 2 BW zou moeten doen, voor de volledigheid hieronder een overzicht:

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;*
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;*
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;*
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.*

Indien de kantonrechter een verzoek tot ontbinding inwilligt zal hij (in beginsel) deze termijnen aan moeten houden.

De twee zaken

In beide zaken verzochten partijen de kantonrechter een langere ontbindingstermijn (dus een latere datum einde arbeidsovereenkomst) aan te houden dan waartoe de kantonrechter op grond van het hierboven genoemde art. 7:671b lid 8 BW gehouden is.

In beide zaken stelden de kantonrechters zichzelf de vraag of zij gerechtigd waren om van art. 7:671b lid 8 sub a af te wijken. Merkwaaardig genoeg kwamen beide kantonrechters tot verschillende conclusies. De kantonrechter te Amersfoort had er geen probleem mee om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op een later tijdstip dan waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, overigens zonder nadere motivering. Dit in tegenstelling tot de kantonrechter te Almelo. Deze laatste overwoog onder verwijzing naar de Parlementaire Geschiedenis dat een verzoek tot een verlenging van de ontbindingstermijn afgewezen moet worden. De wet biedt hiertoe geen mogelijkheid. De kantonrechter ging echter niet direct tot ontbinding over. Daarentegen laste hij een mondelinge behandeling in waarin hij met partijen de onmogelijkheid tot het verlengen van de ontbindingstermijn wilde bespreken. Wat precies uit deze bespreking is gekomen heb ik (nog) niet kunnen achterhalen.

Tot slot

Deze uitspraken zijn een perfect voorbeeld van hoe ook de (kanton)rechters nog zoekende zijn naar wat precies recht is onder de WWZ. Voor nu is het voor u belangrijk in het achterhoofd te houden dat het niet is uitgesloten dat de kantonrechter om ontbinding kan worden verzocht onder aanhouding van een verlengde ontbindingstermijn. Er rest ons niets dan afwachten op hoe hier in de toekomst door (kanton)rechters mee om wordt gegaan.

Wij blijven u natuurlijk op de hoogte houden van interessante ontwikkelingen wat betreft de WWZ!

3. Maakt de Wet Werk en Zekerheid 'slachtoffers'?

Gisteren (4 augustus jl.) berichtten verschillende nieuwspagina's (waaronder het Algemeen Dagblad, De Gelderlander en Financieel Nieuws Web) over een zogenaamd 'slachtoffer' van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Het AD kopte als volgt: **Frédérique (18) slachtoffer van nieuwe wet Werk en Zekerheid**. Is Frédérique daadwerkelijk slachtoffer van de WWZ?

Wat is er precies aan de hand?

Frédérique van Gameren (18) is een meisje dat sinds 2013 werkzaam was bij de plaatselijke Albert Heijn te Enschede. Toen haar jaarcontract bijna afliep werd een gesprek met haar manager gepland. In dit gesprek zou over een eventuele verlenging worden gesproken. Net voor het gesprek zag Frédérique de manager nog een briefje aan de winkelruit hangen waar het volgende op stond: 'Gezocht, caissière, minimaal 18 jaar'. Zij dacht dan ook dat een verlenging van haar arbeidsovereenkomst wel goed zou komen. Echter, haar arbeidsovereenkomst werd niet verlengd.

In de nieuwsberichten wordt de inwerkingtreding van de WWZ als oorzaak aangegeven. Meer in het bijzonder gaat om de invoering van de nieuwe ketenregeling welke vanaf 1 juli jl. geldt. Op basis van de nieuwe ketenregeling mag een werkgever in een periode van twee jaar (tot 1 juli jl. was dit drie jaar) maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanbieden. Wanneer een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan of de termijn van twee jaar wordt overschreden, ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Slechts als er voor een periode van meer dan zes maanden (voorheen drie maanden) geen arbeidsovereenkomst tussen partijen bestond, wordt de keten verbroken. In dat geval wordt dus weer opnieuw begonnen met tellen.

Maar is het daadwerkelijk zo dat Albert Heijn slechts een keuze had tussen verlenging met een contract voor onbepaalde tijd of geen verlenging? Op de bovenstaande ketenregeling bestaat namelijk wel een aantal uitzonderingen. Zo kan bijvoorbeeld bij cao de ketenregeling worden verlengd van twee naar maximaal vier jaar en het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie naar maximaal zes (tot 1 juli jl. kon bij cao onbepaald van de ketenregeling worden afgeweken). Dit is echter slechts mogelijk voor bij cao aan te wijzen functies of groepen van functies waarbij de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering afwijking van de ketenregeling vereisen. De cao die op de arbeidsrelatie van Frédérique van toepassing zou kunnen zijn, voorziet echter niet in zo'n uitzonderingsmogelijkheid.

Maar er is wellicht een andere uitzondering die maakt dat Albert Heijn ook had kunnen kiezen voor een verlenging voor bepaalde tijd. De ketenregeling is namelijk niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week hebben gewerkt en nog geen 18 jaar zijn. Zodra een werknemer de leeftijd van 18 bereikt, geldt de arbeidsovereenkomst die op dat moment loopt als eerste van de keten en de termijn vangt pas dan aan.

Aangezien Frédérique pas 18 jaar is en het mogelijk is dat zij gemiddeld minder dan 12 uur per week werkte, is wellicht deze uitzondering op haar van toepassing. Het is dus maar de vraag of Frédérique slachtoffer is geworden van de WWZ. Daarvan is alleen sprake als Albert Heijn in de veronderstelling verkeerde dat een verlenging voor bepaalde tijd niet mogelijk was.

Doelstelling WWZ

Stel dat Albert Heijn vanwege vrees voor een contract voor onbepaalde tijd (of deze vrees nu terecht is of niet), dan lijkt de WWZ in deze specifieke situatie haar doel voorbij te schieten. Immers, het was nu juist één van de doelstellingen van de WWZ om de rechtspositie van flexwerkers te verbeteren en het gebruik van langdurige flexibele arbeidsrelaties te ontmoedigen. Het verkorten van de ketenregeling zou er toe moeten leiden dat werkgevers er sneller toe overgaan hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in vaste dienst te nemen. In het recente verleden zijn overigens al meerdere van dit soort verhalen in het nieuws gekomen. Zo is al eerder bericht dat o.a. ING, Nationale Nederlanden en zelfs de Belastingdienst uitzendkrachten de laan uitsturen om te voorkomen dat ze een vaste aanstelling zouden krijgen.

4. Het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: een illusie?

De eerste uitspraken over de WWZ beginnen binnen te druppelen. In deze bijdrage wordt stilgestaan bij een recente en interessante uitspraak over het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Centraal staat de vraag of we uit deze uitspraak mogen afleiden dat een concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd redelijk kansloos is.

Gewijzigde regeling concurrentiebeding

Per 1 januari 2015 is de regeling omtrent het concurrentiebeding gewijzigd. Op grond van artikel 7:653 lid 2 BW is het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk onder strenge voorwaarden. Het uitgangspunt is dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig is. Dit is slechts anders indien uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Deze afweging moet voor de werknemer kenbaar zijn, dit betekent dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen duidelijk moeten zijn omschreven, alsmede de reden waarom deze tot een uitzondering op de hoofdregel nopen. Dit wordt ook wel aangeduid als de motiveringseis. Indien blijkt dat er inderdaad sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang betekent dit niet dat een concurrentiebeding per definitie rechtsgeldig is. Daarnaast wordt namelijk nog een belangenafweging gemaakt tussen het belang van de werkgever bij handhaving van het beding en het belang van de werknemer bij schorsing van het beding.

In een uitspraak van de rechtbank Amsterdam in kort geding van 23 juli 2015 is de rechter nader ingegaan op de motiveringseis en de belangenafweging.

Uitspraak

In deze zaak is een werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij een werkgever. In de arbeidsovereenkomst was een concurrentiebeding opgenomen. Bij het concurrentiebeding was het tevens het vermeende zwaarwegend bedrijfsbelang gedefinieerd. Het zwaarwegende bedrijfsbelang kwam volgens de werkgever voort uit het feit dat zij veel in haar werknemers investeert en werknemers kennis kunnen nemen van zeer concurrentiegevoelige informatie. De werkgever stelt benadeeld te worden als deze kennis, kunde en informatie wordt gebruikt om concurrerende activiteiten te verrichten.

Op enig moment zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds op omdat hij bij een andere, in de ogen van de werkgever concurrerende, onderneming wilde gaan werken. De werkgever heeft aan de werknemer aangegeven dat zij hem aan het concurrentiebeding zou houden. Daarop heeft de werknemer een procedure gestart. De werknemer vordert primair dat het concurrentiebeding wordt geschorst. De werknemer voert ten eerste aan dat er geen sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Ten tweede voert hij aan dat, als geoordeeld wordt dat er wel sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang, hij onbillijk wordt benadeeld.

De rechter overweegt dat de werkgever de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen onvoldoende concreet heeft gemaakt. In de formulering van het zwaarwegende bedrijfsbelang zijn begrippen als opgebouwd netwerk, marktgebied, specifieke kennis en/of vertrouwelijke bedrijfsinformatie namelijk niet nader gedefinieerd. Een omschrijving van welke specifieke kennis en/of bedrijfsinformatie de werknemer bij de werkgever zal verwerven die beschermd moet worden, ontbreekt. Om die reden acht de rechter het in kort geding aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat uit het concurrentiebeding onvoldoende blijkt om welke concrete zwaarwegende bedrijfsbelangen het gaat en/of dat niet aan het noodzakelijkheidsvereiste is voldaan en het beding om die reden(en) zal vernietigen.

De rechter gaat echter verder en overweegt dat al zou de werkgever wel aan de bovenstaande motiveringsplicht hebben voldaan, alsnog geoordeeld zou worden dat de werknemer door handhaving van het concurrentiebeding onbillijk zou worden benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever. De rechter verwijst hiervoor enerzijds naar hetgeen is overwogen bij het ontbreken van een zwaarwegend bedrijfsbelang, anderzijds was in deze zaak relevant dat de werknemer slechts bij één opdrachtgever had gewerkt en in anderhalf jaar twee cursussen had gevolgd, waarvan hij er al met één was begonnen vóór hij bij de werkgever in dienst trad. Daarbij had de werknemer een relatief weinig verantwoordelijke functie. Dat de werknemer een 'carrière boost' heeft gemaakt, zoals de werkgever aanvoert, kan volgens de rechter dan ook niet worden volgehouden. Verder weegt mee dat de nieuwe baan van de werknemer beter past bij zijn eerdere werkervaring en hij in zijn nieuwe baan een hoger inkomen kan verdienen. Op basis van het vorenstaande komt de rechter dan ook tot de conclusie dat het belang van de werknemer zwaarder weegt dan het belang van de werkgever.

Wat leert deze zaak ons?

In deze zaak wordt bevestigd dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de uitzondering op de regel betreft. Als werkgever is het dus belangrijk te beseffen dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts onder zeer bijzondere omstandigheden is toegestaan. Slechts als i) zeer goed gemotiveerd is dat een concurrentiebeding écht noodzakelijk is, en ii) het belang van de werkgever om het concurrentiebeding te handhaven zwaarder weegt dan het belang van de werknemer om het concurrentiebeding te schorsen, is het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtsgeldig.

Deze uitspraak bevestigt in mijn ogen wat de wetgever al duidelijk heeft willen maken; het is niet de bedoeling dat een werknemer aan de ene kant door het concurrentiebeding belemmerd wordt in de overstap naar een andere baan, en aan de andere kant niet de zekerheid heeft van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

5. Herplaatsing binnen een redelijke termijn

Met ingang van 1 juli 2015 is het nieuwe ontslagrecht in werking getreden. Anders dan voorheen moet een werkgever ingeval van een verzoek tot beëindiging niet alleen aannemelijk maken dat er voldoende reden is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen maar ook dat er geen mogelijkheden zijn om de medewerker te herplaatsen. Deze herplaatsingstoets maakt sinds 1 juli zelfstandig onderdeel uit van de beoordeling van het ontslag door de rechter.

Wil een werkgever onder het nieuwe recht een arbeidsovereenkomst opzeggen c.q. ontbinden dan moet hij kunnen aantonen dat:

- 1) er een redelijke grond voor de beëindiging bestaat, en
- 2) herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Wat een redelijke grond voor de beëindiging is, is terug te vinden in artikel 7:699 lid 3 BW. Daarin staan de verschillende gronden voor de opzegging limitatief opgesomd.

Over reikwijdte van de herplaatsingsverplichting van de werkgever zegt de wet niets. Daarvoor moet te rade worden gegaan in de ministeriële regeling van 23

april 2015, de zogenaamde Ontslagregeling. In deze regeling heeft de minister de herplaatsingsverplichting van de werkgever nader inhoud gegeven. Hierna zal worden stilgestaan bij de belangrijkste punten uit die regeling ter zake de herplaatsing.

Wat is een passende functie?

Een passende functie wordt in de Ontslagregeling gedefinieerd als een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker. Dit betreft een subjectieve toets, gerelateerd aan de persoon van de medewerker. Een passende functie is niet hetzelfde als een uitwisselbare functie. Het begrip passende functie is ruimer dan het begrip uitwisselbare functie.

Hoe ver reikt de herplaatsingsverplichting van de werkgever?

De werkgever moet kunnen aantonen dat er geen vacature voor een passende functie is of op korte termijn beschikbaar komt én dat een passende functie niet wordt bezet door een flexibele kracht. Wordt een passende functie bezet door een oproepkracht, een ingeleende kracht of een medewerker met een tijdelijk dienstverband, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij deze arbeidsplaats vrijmaakt voor de vaste medewerker. Dit is slechts anders indien de werkgever kan aantonen dat de werkzaamheden van de flexibele kracht niet van structurele aard zijn en deze werkzaamheden binnen 26 weken komen te vervallen.

De vraag of er mogelijkheden zijn om een medewerker te herplaatsen moet ingevolge de Ontslagregeling concern-breed worden gezien. Dit betekent dat als een onderneming onderdeel uitmaakt van een concern, ook binnen de andere ondernemingen van het concern moet worden beoordeeld of er mogelijkheden tot herplaatsing zijn. Hetzelfde geldt voor een onderneming met meerdere bedrijfsvestigingen. In dat geval moeten ook de andere vestigingen in de beoordeling betrokken worden.

Wat is een redelijke termijn?

De werkgever dient te onderzoeken of herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is. Maar wat is een redelijke termijn? Het antwoord heeft de minister in de Ontslagregeling uitgewerkt. De redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn voor de werkgever. Afhankelijk van de lengte van het dienstverband bedraagt de redelijke termijn derhalve één tot vier maanden.

Door de redelijke termijn te koppelen aan de wettelijke opzegtermijn wil de regering tot uitdrukking brengen dat naarmate een medewerker langer in dienst is, de zorgplicht van de werkgever toeneemt.

De termijn neemt een aanvang op de dag waarop door het UWV respectievelijk de kantonrechter wordt beslist omtrent het verzoek tot beëindiging van het dienstverband. Dit betekent dat de werkgever ingeval van een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst aannemelijk moet maken dat herplaatsing van de medewerker binnen de genoemde redelijke termijn niet mogelijk is, daarbij rekening houdend met de proceduretijd bij het UWV of de kantonrechter.

Voor werknemers met een arbeidshandicap (zoals werknemers met een WIA-uitkering of ZW-uitkering) geldt dat de redelijke termijn is vastgesteld op 26 weken.

Het komt regelmatig voor dat werkgevers contractueel aan een langere opzegtermijn dan de wettelijke opzegtermijn gebonden zijn. Bijvoorbeeld omdat zij een medewerker aan een langere opzegtermijn dan één maand hebben willen binden.

Stel de contractuele opzegtermijn is voor de werkgever zes maanden terwijl de wettelijke opzegtermijn drie maanden is. Moet dan worden uitgegaan van de contractuele of de wettelijke opzegtermijn?

Het antwoord is de wettelijke opzegtermijn. In artikel 10 van de Ontslagregeling wordt namelijk verwezen naar de opzegtermijnen zoals opgenomen in artikel 7:672 lid 2 BW. Daarin staan de wettelijke opzegtermijnen opgenomen.

In hoeverre moet de werkgever scholing aanbieden?

De verplichting tot scholing is gekoppeld aan het bestaan van een mogelijkheid tot herplaatsing. De werkgever is derhalve niet verplicht een medewerker scholing aan te bieden indien er geen concreet zicht is op herplaatsing van de medewerker in een passende functie.

Of scholing van de werkgever geveerd kan worden, hangt af van de duur van de scholing en de kosten daarvan. Duurt het bijvoorbeeld minimaal acht maanden om een medewerker geschikt te maken voor een vacante functie, terwijl de redelijke termijn in het betreffende geval drie maanden is, dan wordt van de werkgever niet geveerd deze scholing aan de medewerker aan te bieden. De duur van de

scholing moet in relatie staan tot de redelijke termijn die geldt voor herplaatsing van de medewerker.

Kort en goed: het is in het vervolg belangrijk niet alleen goed te onderbouwen dat er sprake is van een redelijke grond voor ontslag, maar ook dat onderzocht is of er mogelijkheden zijn om de medewerker te herplaatsen tenzij herplaatsing van de medewerker niet in de rede ligt. Denk in dit laatste geval bijvoorbeeld aan een ontslag vanwege verwijtbaar handelen.

6. Ontslag via UWV? Gebruik de verplichte formulieren!

Vanaf vandaag, 1 juli 2015, ben je als werkgever verplicht om de aanvraag van een ontslagvergunning bij UWV te doen door bepaalde ontslagaanvraagformulieren in te vullen. Dit is geregeld in het Besluit Verplicht gebruik ontslagaanvraagformulieren UWV. De ontslagaanvraagformulieren zijn in overleg met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties ontwikkeld en zijn op de website van UWV te downloaden en in te vullen: www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/index.aspx. Het verplichte gebruik van de formulieren zou een gestructureerde informatievoorziening van alle betrokkenen bij een ontslagaanvraag garanderen, waardoor het UWV de verzoeken binnen de beoogde (korte) termijnen te kunnen afhandelen.

7. WWZ Besluit overgangsrecht transitievergoeding: gericht op anti-cumulatie

Op het moment dat artikel 7:673 BW (transitievergoeding) per 1 juli 2015 in werking treedt, kan het zo zijn dat een werkgever al gebonden is aan eerdere afspraken over (bijvoorbeeld) een ontslagvergoeding. Om dubbele betalingen te voorkomen, heeft de minister het Besluit overgangsrecht transitievergoeding bekend gemaakt. Dit Besluit treedt in werking op 1 juli 2015.

Cumulatie van vergoedingen lijkt niet de bedoeling te zijn. Om te voorkomen dat een werkgever, die al vóór 1 juli 2015 gebonden is aan afspraken over vergoedingen of voorzieningen waarop de werknemer recht heeft wegens het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, toch wordt geconfronteerd met cumulatie, is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding van belang. In dit Besluit wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers
- overige, lopende afspraken.

Lopende collectieve afspraken zijn de afspraken die zijn gemaakt tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers (vakbonden) over vergoedingen of voorzieningen in een sociaal plan of in een cao. Onder "vergoedingen" valt bijvoorbeeld een overeengekomen ontslagvergoeding. Onder "voorzieningen" kunnen alle afspraken vallen die geen vergoedingen zijn. Dit kunnen dus ook voorzieningen in natura zijn, zoals bijvoorbeeld (om)scholing en outplacement. Maar ook een wachtgeldregeling kan een "voorziening" zijn in de zin van het Besluit.

Met betrekking tot lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers is in het Besluit geregeld dat deze voorgaan op de transitievergoeding. Dit betekent kort gezegd dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, tenzij is overeengekomen dat de werknemer recht heeft op die vergoeding of voorziening, in aanvulling op de transitievergoeding.

Voor de overige, lopende afspraken wordt een keuzemodel geïntroduceerd. De werknemer kan kiezen voor ofwel het respecteren van de overige, lopende afspraken ofwel de transitievergoeding. Kiest de werknemer voor de transitievergoeding, dan moet wel expliciet afstand worden gedaan van zijn recht op de vergoedingen of voorzieningen uit de lopende afspraken. Dit keuzemodel zal tot gevolg hebben dat de werknemer berekenend zal zijn. Hij zal de hoogte van de transitievergoeding afzetten tegen de vergoedingen of voorzieningen waarop hij recht heeft op grond van de eerder gemaakte afspraken. Vervolgens zal hij een keuze moeten maken. Als hij schriftelijk afstand doet van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van de eerdere afspraken, dan heeft hij recht op de transitievergoeding. Maakt hij die keuze niet of niet tijdig, dan vervalt het recht op de transitievergoeding. Dan blijft natuurlijk nog wel het recht op de overeengekomen vergoedingen en voorzieningen staan.

Informatieverplichting

Bij het keuzemodel is van belang dat een werkgever de werknemer correct en schriftelijk informeert over de voorwaarden waaronder de transitievergoeding verschuldigd is, de hoogte van de transitievergoeding alsmede over de vergoedingen of voorzieningen waar de werknemer al (op basis van eerdere afspraken) recht op had. Pas nadat aan deze informatieverplichting is voldaan, gaat de klok

van 4 weken lopen. Uiterlijk 4 weken na de informatieverstrekking moet de werknemer een keuze hebben gemaakt. Deze termijn van 4 weken is over het algemeen voldoende om (zo nodig) juridische bijstand in te roepen en tot een weloverwogen keuze te komen, aldus de minister. Kiest de werknemer dan voor de transitievergoeding, dan dient hij dus binnen diezelfde 4 weken schriftelijk afstand te doen van zijn recht op de eerder gemaakte, lopende afspraken. Het Besluit regelt (helaas) niet of aan de schriftelijke afstandsverklaring nog specifieke eisen gesteld moeten/mogen worden. Artikel 3 lid 3 van het Besluit regelt alleen dat tot uiterlijk 4 weken na het tijdstip waarop aan de informatieverplichting is voldaan door werkgever, een keuze moet zijn gemaakt c.q. afstand kan worden gedaan van het recht op de overige, lopende afspraken.

Aantastbaar

Als onjuiste of onvolledige informatie is verstrekt, en de werknemer op grond van die informatie een beslissing neemt, dan is deze beslissing vernietigbaar met een beroep op de wilsgebreken bedreiging, bedrog of misbruik van omstandigheden of zelfs dwaling. Een beroep op één van de wilsgebreken is ook mogelijk wanneer de werknemer afstand heeft gedaan van zijn recht op een transitievergoeding zonder dat hij hierover informatie van de werkgever heeft ontvangen. Dit is de zogenoemde onwetende werknemer, die (uiteraard) ook bescherming geniet. Vernietiging heeft tot gevolg dat de overeenkomst van meet af aan niet heeft bestaan. Hier dient niet al te lichtvaardig over te worden gedacht.

Nawerking en verlenging

Zoals aangegeven is het uitgangspunt bij lopende, collectieve afspraken met de vakbonden, dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Collectieve afspraken prevaleren en gaan dus vóór op de transitievergoeding. Dat geldt ook voor nawerkende cao-bepalingen, alsmede stilzwijgende verlenging van een cao. Zolang de werkgever aan de (nawerkende of stilzwijgende verlengde) cao is gebonden, is hij geen transitievergoeding verschuldigd als de werknemer per 1 juli 2015 rechten kan ontlenen aan de lopende collectieve afspraken. Als die afspraken niet in een cao zijn vastgelegd, maar in een sociaal plan dat tot stand is gekomen tussen de werkgever en de vakbonden, dan geldt hetzelfde. Ook dan gaan de collectieve afspraken voor op de transitievergoeding.

Dat is weer niet het geval als een sociaal plan tot stand is gekomen tussen de werkgever en (bijvoorbeeld) de ondernemingsraad. Die situatie valt onder de categorie overige lopende afspraken en daarvoor is het keuzemodel nu juist

geïntroduceerd. Of het keuzemodel ook van toepassing is op de eenzijdig door een werkgever opgesteld sociaal plan, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Daarover valt dus te twisten.

8. WWZ Besluiten en Regelingen zijn (eindelijk) bekend

Op 11 mei 2015 zijn de langverwachte besluiten en ministriële regelingen met nadere uitwerking van de WWZ dan eindelijk verschenen. Het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding is gepubliceerd in het Staatsblad, net als het Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Daarnaast zijn ook nog twee ministriële regelingen in de Staatscourant verschenen, te weten de Ontslagregeling alsmede de Regeling UWV ontslagprocedure. In dit artikel ga ik in op het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding.

In de Wwz is met artikel 7:673 BW een recht op transitievergoeding geïntroduceerd. Hierop kunnen de zogenoemde transitiekosten en de inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Te weten, indien deze kosten:

- a) zijn gemaakt nadat ze gespecificeerd en schriftelijk zijn medegedeeld aan werknemer;
- b) zijn gemaakt nadat werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen;
- c) gemaakt zijn door werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- d) niet het loon betreffen;
- e) in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt;
- f) zijn/worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
- g) niet op een derde kunnen worden verhaald;
- h) niet op de werknemer kunnen worden verhaald.

Wat zijn dan die kosten die in minderingen mogen strekken op de transitievergoeding?

Transitiekosten: hierbij gaat het om kosten die worden gemaakt 'in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst'. Daarmee wordt bedoeld de kosten die

gemaakt worden voor 'activiteiten en inspanningen bij dreigend ontslag'. De kosten moeten zijn gericht op het van- werk-naar-werk helpen van een werknemer. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om kosten voor (om)scholing, outplacement of kosten voor het in acht nemen van een langere opzegtermijn dan wettelijk of contractueel verplicht. Bij dit laatste geldt dan wel dat de werknemer gedurende het meerdere (van de opzegtermijn) is vrijgesteld van de verplichting arbeid te verrichten. Die vrijstelling moet er juist toe leiden dat de werknemer in de gelegenheid is om vanuit een bestaand dienstverband op zoek te gaan naar een andere baan.

Inzetbaarheidskosten: dit zijn kosten die in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding als ze zijn gemaakt voor activiteiten die tot doel hebben de 'breder inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen'. Het moet dan wel gaan om kosten die zijn gemaakt tijdens het dienstverband, met een maximum van vijf jaar voorafgaand aan de einddatum. Een korte of een langere termijn mag worden afgesproken. Deze kosten kunnen alleen dan in mindering worden gebracht als de inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen organisatie van werkgever hiermee is/wordt bevorderd. Op het moment dat de kosten verband houden met (bijvoorbeeld) een opleiding die relevant is voor de uitoefening van de eigen functie, dan zijn dit geen inzetbaarheidskosten meer en mogen deze dus niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

In de praktijk zal er niet altijd een duidelijk scheidslijn zijn aan te brengen. De kans bestaat natuurlijk dat een werknemer die een opleiding volgt de opgedane kennis en vaardigheden toch wel op enigerlei wijze zal kunnen gebruiken in zijn dagelijks functioneren. Dat betekent dan niet meteen dat deze kosten daardoor niet meer in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Zolang het volgen van de opleiding niet tot doel heeft het (beter) kunnen vervullen van de eigen functie of het verbeteren van het functioneren van de werknemer, kunnen de kosten in mindering worden gebracht. Let wel: er moet nog steeds zijn voldaan aan de voorwaarden zoals hiervoor geschetst.

'Omwille van de opleiding'

Nieuw ten opzichte van het al langer bekende Ontwerpbesluit is dat onder inzetbaarheidskosten nu ook vallen de kosten voor een **duale opleiding**. Er is dan sprake van een arbeidsovereenkomst naast een beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Het gaat om opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en duale opleidingen in het Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs. Ook

gaat het om opleidingen die uitsluitend kunnen worden gevolgd als een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Onder "kosten van de opleiding" wordt verstaan alle kosten die werkgever daarvoor maakt tijdens de gehele periode waarin iemand de opleiding volgt. Denk dan bijvoorbeeld aan het collegegeld, kosten van begeleiding van de werknemer, kosten voor kleding en materialen. Hieronder vallen **niet** de loonkosten van de werknemer. De kosten kunnen ook alleen in mindering worden gebracht op de aan de periode van opleiding toe te rekenen transitievergoeding. Is over een eerdere periode transitievergoeding opgebouwd, dan kunnen de kosten voor een duale opleiding hierop niet in mindering worden gebracht. En uiteraard kunnen de kosten alleen in mindering worden gebracht als de arbeidsovereenkomst na afronding van de opleiding of voortijdige beëindiging van de opleiding niet wordt voortgezet.

Voorwaarden

In het Besluit is een aantal strikte voorwaarden opgenomen voor het in mindering brengen van transitiekosten en inzetbaarheidskosten. Deze kosten mogen alleen dan in mindering worden gebracht als zij gespecificeerd zijn en als werkgever en werknemer over het in mindering brengen **schriftelijk** overeenstemming bereikt vóórdát die kosten worden gemaakt. Het is aan partijen om dan af te spreken of alle kosten in mindering worden gebracht of dat hier een glijdende schaal wordt afgesproken. Het deel van de in mindering te brengen kosten neemt dan af naar mate sprake is van meer tijdsverloop. Dit kan overigens alleen worden afgesproken ten aanzien van de inzetbaarheidskosten. In alle gevallen is het verstandig om de schriftelijke afspraken ook toe te voegen aan het personeelsdossier. Dit voorkomt discussie achteraf.

cao of sociaal plan

In de praktijk zijn er natuurlijk ook voldoende cao's of sociaal plannen bekend waarin afspraken zijn gemaakt over (bijvoorbeeld) outplacementtrajecten of scholingstrajecten. Is het dan toch nog nodig dat aparte instemming van de werknemer wordt verkregen om de kosten in mindering te mogen brengen op de transitievergoeding? Hierin voorziet het Besluit. Het instemmingsvereiste vervalt wanneer afspraken zijn gemaakt tussen (verenigingen van) werkgever(s) en (verenigingen van) werknemers, waaraan de werkgever is gebonden. Dat geldt ook voor afspraken die door een werkgever worden gemaakt met (bijvoorbeeld) een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging; het gaat dan immers om afspraken tussen werkgever en werknemers waar de werkgever aan gebonden is, aldus de Minister in het Besluit. Dit laatste is juridisch discutabel, maar dat

ter zijde. Overigens is het instemmingsvereiste niet van toepassing als het gaat om het in mindering brengen van kosten van een duale opleiding.

Als voorwaarde c is bepaald dat de kosten in mindering mogen worden gebracht door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is en dan alleen ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding ook verschuldigd is. De kosten moeten dus zijn gemaakt **door** de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is. Dit is met name relevant als sprake is van opvolgend werkgeverschap. De kosten moeten ook zijn gemaakt **ten behoeve van** de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is. Dat brengt met zich dat de kosten alleen in mindering mogen worden gebracht als de werknemer in kwestie ook gebruik maakt van een bepaalde faciliteit, zoals bijvoorbeeld outplacement.

En nu de praktijk...

Het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding biedt de mogelijkheid voor werkgever en werknemer om afspraken te maken wanneer bepaalde kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Bovenal biedt het Besluit de mogelijkheid aan een werkgever om tot heldere afspraken te komen over een (bredere) inzetbaarheid van werknemers in een cao of sociaal plan. Het Besluit treedt in werking op 1 juli 2015.

9. Verbod op nulurencontracten in de zorg, of toch niet?

Lange tijd is men er vanuit gegaan dat er per 1 januari 2015 een algeheel verbod op nulurencontracten in de zorg zou komen, dus ook voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Dit verbod gaat er echter vooralsnog niet komen. Minister Asscher heeft de verantwoordelijkheid over dit onderwerp bij de sociale partners neergelegd. In deze bijdrage behandel ik de stand van zaken.

Sociaal Akkoord en WWZ

Het begon allemaal met het Sociaal Akkoord uit april 2013. In dit akkoord heeft het kabinet met de Stichting van de Arbeid allerlei afspraken gemaakt. Eén van deze afspraken was dat er een algeheel verbod zou moeten komen op het gebruik van nulurencontracten in de zorg.

Om dit verbod te realiseren werd in de Wet Werk en Zekerheid een artikel opgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheid gaf, middels een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), een algeheel verbod

op het gebruik van nulurencontracten in een bepaalde bedrijfstak uit te vaardigen. Men ging er vanuit dat Minister Asscher van deze mogelijkheid gebruik zou maken en een algeheel verbod op het gebruik van nulurencontracten in de zorg zou introduceren, conform de afspraak uit het Sociaal Akkoord.

Brief Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid heeft hierna op 5 december 2014 per brief aan Minister Asscher laten weten, dat een algeheel verbod op het gebruik van nulurencontracten in de zorg voorlopig niet nodig is. Zij adviseerde de Minister om de ontwikkelingen in cao's in de zorgsector, met betrekking tot afspraken over het gebruik van nulurencontracten, te monitoren.

Reactie Minister Asscher

Minister Asscher reageerde hierop bij brief van 19 december 2014. Hieruit blijkt dat hij zich committeert aan dit voorstel van de Stichting van de Arbeid. Volgens Minister Asscher dienen de sociale partners hun verantwoordelijkheid te nemen met betrekking tot het terugdringen van het gebruik van nulurencontracten in de zorg. Met andere woorden: in de cao's moeten hierover afspraken worden gemaakt en deze afspraken hoeven geen algeheel verbod te impliceren.

Eind 2015 zal worden geëvalueerd of de sociale partners hun verantwoordelijkheid daadwerkelijk hebben genomen. Zo niet, dan is het zeer wel mogelijk dat het verbod alsnog bij AMvB geïntroduceerd wordt.

Concreet

De meeste werkgevers in de zorg vallen onder een cao. Zorginstellingen doen er dan ook verstandig aan na te gaan wat de toepasselijke cao regelt over het gebruik van nulurencontracten (en min-/max contracten). In een aantal cao's hebben cao-partners al hun verantwoordelijkheid genomen en een regeling hieromtrent uitgewerkt, zoals bijvoorbeeld de cao Ziekenhuizen.

10. Nieuwe overgangsrecht WWZ aangekondigd: uitstel transitievergoeding bij garantie herindiensttreding (maatregel 1)

De datum van 1 juli 2015 nadert gestaag. Vanaf die datum hebben werknemers recht op een transitievergoeding als – kort gezegd – hun arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever wordt beëindigd of niet verlengd en zij ten minste twee jaar in dienst zijn geweest. Voor het bepalen van het arbeidsverleden tellen

alle arbeidsovereenkomsten mee die elkaar met tussenpozen van maximaal 6 maanden hebben opgevolgd, ook als die dateren van vóór 1 juli 2015. De wetgever had echter niet voorzien dat de maximale tussenperiode van 6 maanden grote gevolgen zou hebben voor werkgevers van seizoensgebonden arbeid, bijvoorbeeld in de landbouw.

Deze werkgevers hebben vaak een vaste groep werknemers die jaarlijks een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgen voor de duur van het seizoen, bijvoorbeeld een periode van zeven maanden. Omdat die arbeidsovereenkomsten elkaar telkens opvolgen met tussenpozen korter dan 6 maanden, tellen al die arbeidsovereenkomsten mee voor de transitievergoeding. Dit betekent dat deze werkgevers door introductie van de transitievergoeding per 1 juli 2015 later dit jaar opeens flinke transitievergoedingen moeten betalen. Hierop is veel kritiek gekomen vanuit deze werkgevers.

Ook andere werkgevers worden hier echter door getroffen, ook al weten ze het vaak nog niet. Het is immers al jaren een veel voorkomende praktijk dat werkgevers een werknemer 3 maanden + 1 dag uit dienst laten gaan om de ketenregeling te doorbreken. De wet laat dit ook toe. Niemand kon echter weten dat dit (onderbroken) arbeidsverleden wordt meegeteld voor de transitievergoeding, omdat 3 maanden + 1 dag nog altijd korter is dan de maximale onderbreking van 6 maanden. Veel werkgevers dachten dus hiermee veilig te handelen, maar nu moeten ze over dit arbeidsverleden mogelijk toch een transitievergoeding betalen.

Maatregel 1

Minister Asscher heeft om vanwege de klachten van werkgevers in de seizoensgebonden arbeid nieuw overgangsrecht aangekondigd met daarin een drietal maatregelen. De eerste maatregel is dat als een werkgever de garantie biedt dat de werknemer binnen 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst weer in dienst kan treden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd, de werkgever nog geen transitievergoeding is verschuldigd. Het is nog niet helder of deze garantie moet worden geboden door middel van het alvast aangaan van een arbeidsovereenkomst (waarmee de werknemer zich ook verplicht weer in dienst te treden), of dat de toezegging van de werkgever voldoende is (de werknemer is dan niet verplicht hiervan gebruik te maken). Daarnaast is nog niet duidelijk of de garantie uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst moet zijn gegeven, of dat dit ook daarna nog mogelijk is.

Deze maatregel kan voor alle werkgevers interessant zijn. Als een contract niet wordt verlengd terwijl duidelijk is dat binnen 6 maanden weer een passende vacature vrijkomt, dan kan op deze manier de verschuldigdheid van de transitievergoeding worden uitgesteld. Mogelijk kan die zelfs worden voorkomen, als de werknemer de volgende arbeidsovereenkomst zelf opzegt zodat geen transitievergoeding is verschuldigd.

Bijzonder is dat als een werknemer geen gebruik wil maken van de garantie, het in de rede ligt dat ook geen transitievergoeding is verschuldigd. Het initiatief tot het niet voortzetten van de arbeidsrelatie ligt dan immers bij de werknemer. En niet alle werknemers willen graag zes maanden wachten om weer in dienst te kunnen treden bij hun oude werkgever. Zij zullen mogelijk zelf op zoek gaan naar ander werk. Hierdoor zit daarom een (perverse) prikkel verwerkt voor de werknemer om in de tussenliggende periode niet naar een andere baan te solliciteren. Als de werknemer immers een andere baan vindt, dan zal hij ook geen transitievergoeding meer krijgen van zijn oude werkgever. Ik kan mij voorstellen dat als de werknemer een WW-uitkering geniet, het UWV hiermee niet gelukkig is.

Uitstel betekent overigens niet altijd afstel. Als de transitievergoeding in de toekomst alsnog verschuldigd is, dan telt het arbeidsverleden van de werknemer mee. Ook hiervoor geldt echter een nieuwe uitzondering. Zie daarvoor mijn andere twee artikelen waarin ik deze maatregelen bespreek.

11. Nieuwe overgangsrecht WWZ aangekondigd: deel arbeidsverleden transitievergoeding vervalt (maatregel 2)

In mijn vorige artikel heb ik al genoemd dat minister Asscher nieuw overgangsrecht heeft aangekondigd in relatie tot de transitievergoeding. Hier bespreek ik de tweede maatregel.

Maatregel 2

De tweede maatregel betreft de berekening van het arbeidsverleden voor de transitievergoeding. Als na 1 juli 2015 een transitievergoeding aan de werknemer is verschuldigd, dan tellen voor het behalen van het arbeidsverleden arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd, niet mee. Als er vóór 1 juli 2012 dus een onderbreking heeft bestaan van langer dan drie maanden, dan vervalt het arbeidsverleden tot dat moment.

Deze maatregel geldt dus niet voor arbeidsovereenkomsten van vóór 1 juli 2012 die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van 3 maanden of minder. Dat arbeidsverleden is nog steeds relevant voor de transitievergoeding.

12. Nieuwe overgangsrecht WWZ aangekondigd: bevorderen aangaan vaste arbeidsovereenkomst (maatregel 3)

In mijn vorige artikel heb ik al genoemd dat minister Asscher nieuw overgangsrecht heeft aangekondigd in relatie tot de transitievergoeding. Hier bespreek ik de derde maatregel.

De derde maatregel dient ter stimulans van het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan, dan tellen arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd vóór 1 juli 2015 en die zijn onderbroken geweest met een periode van langer dan drie maanden, niet mee voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. De werknemer verliest door deze regel mogelijk een deel van zijn arbeidsverleden. Daar staat volgens minister Asscher tegenover dat deze werknemer nu wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Deze uitzondering geldt enkel voor het arbeidsverleden van vóór 1 juli 2015, en dus niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan met tussenpozen van maximaal 6 maanden ná juli 2015. De prikkel is dus in feite beperkt tot het overgangsjaar 2015.

13. Transitievergoeding WWZ en pensioen: een aantal aandachtspunten

In eerdere bijdragen is ingezoomd op de transitievergoeding die een werkgever verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of ontbonden nadat deze minimaal twee jaar geduurd heeft. De werkgever is deze ook verschuldigd als besloten wordt om de arbeidsovereenkomst (die minimaal twee jaar geduurd heeft) niet te verlengen. Specifiek ten aanzien van pensioen geldt een aantal bijzondere regels.

Loonbegrip

Allereerst is het van belang om te weten of bij de vaststelling van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met het werkgeversdeel pensioenpremie. In het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

staat opgesomd welke looncomponenten al dan niet moeten worden meegerekend bij het vaststellen van de vergoeding. Het besluit spreekt voor het loonbegrip bij de transitievergoeding zowel over het salaris, vaste looncomponenten en variabele looncomponenten. Dat roept de vraag op of ook het werkgeversdeel pensioenpremie moet worden meegeteld. Dit blijkt volgens de toelichting op genoemd besluit niet de bedoeling te zijn.

Transitievergoeding bij pensioengerechtigden?

In de parlementaire geschiedenis is meerdere malen opgemerkt dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit einde kan ontstaan door een pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst of cao (de arbeidsovereenkomst eindigt dan van rechtswege) of door opzegging door de werkgever. Onder de Wet Werk en Zekerheid is opzegging in die situatie mogelijk zonder dat een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf vereist is. In deze situatie is géén transitievergoeding verschuldigd. Dit staat verwoord in artikel 7:673 lid 7 BW, welk artikel per 1 juli a.s. gaat gelden. Maar hoe zit het met de situatie waarin de werkgever besloten heeft om de werknemer in dienst te houden, ondanks het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dus een einde arbeidsovereenkomst na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd? Of de situatie waarin de werknemer pas na zijn pensioenleeftijd gaat solliciteren en vervolgens bij de werkgever in dienst treedt? De redactie van artikel 7:673 lid 7 BW lijkt ook in die situaties uit te gaan van het niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding. Er wordt namelijk ook gesproken over het niet verschuldigd zijn van de transitievergoeding bij een beëindiging na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Overigens sluit de redactie niet helemaal aan bij wat de regering hierover in de parlementaire geschiedenis opmerkt. De regering noemt namelijk dat de zorgplicht niet zover reikt dat een werkgever ook een transitievergoeding verschuldigd zou moeten zijn aan werknemers die als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd worden ontslagen, nu deze werknemers niet langer worden voorzien in hun inkomsten en zijn aangewezen op het verrichten van arbeid. De formulering is ietwat ongelukkig, door uitsluitend te verwijzen naar een einde dienstverband als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Tegelijkertijd echter zou het tweede deel van deze redenering wel een vingerwijzing kunnen zijn voor het niet verschuldigd zijn van de transitievergoeding. Immers, ook medewerkers die niet ontslagen worden als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, maar eerst nadien met ontslag geconfronteerd worden, zijn evenmin voor het voorzien in hun inkomen aangewezen op het verrichten van arbeid. Kortom, het lijkt erop dat het niet toekennen van

een transitievergoeding ook geldt voor een tweede beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de pensioengerechtigde leeftijd.

Pensioenplafond?

In de huidige aanbeveling van de Kring van Kantonrechters - waarin de kantonrechtersformule uitgewerkt werd - was een zogenoemd pensioenplafond opgenomen. Kort gezegd komt het pensioenplafond erop neer dat, indien een vergoeding volgens de kantonrechtersformule hoger uitpakt dan de verwachte inkomstenderving tot de pensioengerechtigde leeftijd, deze verwachte inkomstenderving als maximum geldt. Dit pensioenplafond komt niet terug in het BW. Voor de transitievergoeding geldt (kennelijk) dus geen maximering voor wat betreft de verwachte inkomstenderving tot de pensioenleeftijd. De enige maximering die geldt, is dat de vergoeding niet hoger kan zijn dan € 75.000,-- of één jaarsalaris indien de medewerker meer dan € 75.000,-- per jaar verdient. Het is goed om dit aspect in ogenschouw te nemen bij de afweging een oudere medewerker al dan niet voor ontslag voor te dragen. Het betreft namelijk veelal medewerkers die, door hun leeftijd en lange dienstverband, aanspraak kunnen maken op een hoge transitievergoeding (en dus zelfs een hogere vergoeding dan de verwachte inkomstenderving).

Het mag duidelijk zijn dat HR bij de implementatie van de WWZ specifiek rekening moet houden met de situatie van oudere medewerkers. Op dit kennisportal wordt regelmatig aandacht besteed aan het HR-beleid voor 50-plussers en AOW-plussers.

14. Doorlooptijd ontslagprocedure bij het UWV vanaf 1 juli 2015

Onderdeel van het nieuwe ontslagrecht is dat het UWV enkel nog ontslag kan worden verzocht in de situatie van bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij alle andere ontslaggronden zal de werkgever zich direct tot de kantonrechter moeten wenden.

De ontslagprocedure bij het UWV is voor veel werkgevers al een bekende weg. Op een aantal onderdelen zal de procedure echter veranderen. Eén van de belangrijkste veranderingen is de doorlooptijd. Op dit moment geldt namelijk dat een werknemer van het UWV twee weken de gelegenheid krijgt om op de ontslagaanvraag te reageren. Als het UWV een tweede schriftelijke ronde nodig acht (wat bij het voeren van een inhoudelijk verweer meestal de situatie is), dan krijgt

de werkgever 10 dagen om op het verweer van de werknemer te reageren. Vervolgens krijgt de werknemer weer 10 dagen om daarop te reageren. Daarna wordt de aanvraag aan de Ontslagadviescommissie (OAC) voorgelegd. Meestal wordt binnen zes tot acht weken na indiening van de ontslaaanvraag door het UWV beslist.

De wetgever ziet graag dat dat in de toekomst sneller gaat. Vanaf 1 juli 2015 moet een ontslagprocedure in principe een totale doorlooptijd hebben van vier weken. De werknemer krijgt nog steeds twee weken de gelegenheid om verweer te voeren tegen de ontslaaanvraag. Als een tweede schriftelijke ronde volgens het UWV nodig is, dan krijgen beide partijen een termijn van 7 dagen in plaats van de huidige 10 dagen. De inzet van een tweede schriftelijke rond wordt echter sterk beperkt tot ruim minder dan de helft van alle ontslagzaken. Daarnaast – en dit is een belangrijke wijziging – zal de OAC lang niet meer in alle gevallen worden betrokken bij beslissingen van het UWV, maar enkel nog in maximaal 5% (!) van alle ontslagprocedures. Thans is dit nog 100%. In de toekomst wordt de OAC namelijk alleen nog betrokken bij zaken betreffende een ontslag om bedrijfseconomische redenen, waarin twijfel kan bestaan over de te nemen beslissing en waar (sector)specifieke kennis van de leden van de OAC een toegevoegde waarde kan hebben. Bij ontslagen op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de OAC helemaal niet meer betrokken. Tot slot zal om de snelheid te vergroten de procedure worden gedigitaliseerd. Zie voor het voorgaande de Memorie van Antwoord van 1 mei 2014 (Kamerstukken II 2013/14, 33818, C, p. 55).

Wat betekent dit voor de te verwachten doorlooptijd? Volgens de regering zal in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen 70% van de zaken binnen vier weken, 5% binnen vijf weken en 25% binnen zeven weken worden afgehandeld. Bij zaken vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid zal 60% binnen vier weken worden afgehandeld en 40% binnen acht weken.

Hiermee wordt weliswaar een snellere doorlooptijd behaald, maar het uitgangspunt dat in 70% van de verzoeken gegrond op bedrijfseconomische redenen maar één schriftelijke ronde zal plaatsvinden en geen advies aan de OAC wordt gevraagd zal mogelijk ten koste gaan van de kwaliteit van de beslissingen. In feite zal het UWV door deze tijdsdruk vaker moeten beslissen aan de hand van minder of onvolledige informatie. Tenslotte worden in tweede schriftelijke rondes vaak nog belangrijke argumenten aangedragen, die straks (mogelijk) worden gemist. Met name de werkgever zal hierbij oplettenheid moeten betrachten. Die kan niet

meer volstaan met een onvolledige ontslagaanvraag ingediend onder het mom dat, als de werknemer inhoudelijk verweer besluit te voeren, in de tweede schriftelijke ronde altijd nog een nadere motivering kan worden gegeven.

De keerzijde van het nieuwe ontslagrecht is dat werkgever en werknemer de uitkomst van de ontslagprocedure kunnen laten toetsen door de rechter. Ik kan mij goed voorstellen dat één van de gevoerde argumenten zal zijn dat de beslissing van het UWV niet juist tot stand is gekomen, omdat geen tweede schriftelijke ronde is gevoerd en/of geen advies aan de OAC is gevraagd, waar dit wel geëigend was.

15. Wet werk en zekerheid, de transitievergoeding & overgangsrecht; wanneer geldt wat en welke maanden tellen mee?

Zoals eerder aangekondigd op dit kennisportal, treedt per 1 juli 2015 het nieuwe ontslagrecht in werking. Dit betekent dat per die datum ook de transitievergoeding wordt geïntroduceerd. In eerdere bijdragen hebben mijn collega's al een aantal praktijkvragen over de transitievergoeding behandeld. De transitievergoeding roept in de praktijk echter nog meer vragen op, met name in relatie tot het overgangsrecht.

In deze bijdrage wil ik ingaan op de volgende twee vragen:

1. Een bepaalde tijd contract is aangegaan vóór 1 juli 2015, maar eindigt na 1 juli 2015. Mogen de maanden die vóór 1 juli 2015 zijn gewerkt, gebruikt worden voor de berekening van de transitievergoeding? Of belangrijker, is er überhaupt een transitievergoeding verschuldigd indien een bepaalde tijd contract is aangegaan vóór 1 juli 2015, maar eindigt na 1 juli 2015?
2. Er wordt vóór 1 juli 2015 een (verzoek tot) opzegging gedaan of een ontbindingsprocedure gestart voor ontslag van een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd, maar de werkelijke einddatum ligt na 1 juli 2015. Bent u dan als werkgever een transitievergoeding verschuldigd?

Bepaalde tijd contracten

Bent u als werkgever überhaupt een transitievergoeding verschuldigd als het bepaalde tijd contract is aangegaan vóór 1 juli 2015? Dit lijkt niet voor de hand te liggen aangezien ten tijde van het aangaan het bepaalde tijd contract nog helemaal geen sprake was van een transitievergoeding.

Niets is echter minder waar. Minister Asscher heeft in zijn antwoorden op Kamervragen op 9 januari jl. duidelijk aangegeven dat een werkgever een transitievergoeding verschuldigd is indien een bepaalde tijd contract eindigt op of na 1 juli 2015 en deze tenminste twee jaar heeft geduurd. Dus het maakt niet uit dat het contract is aangegaan vóór 1 juli 2015. De maanden die een werknemer vóór 1 juli 2015 heeft gewerkt tellen bovendien mee voor het bepalen van het recht op een transitievergoeding.

Onbepaalde tijd contracten

Wat nu als u als werkgever vóór 1 juli 2015 een ontslagprocedure in gang zet, maar de werkelijke einddatum van de arbeidsovereenkomst ligt pas na 1 juli 2015? Bijvoorbeeld omdat de ontslagprocedure enige tijd in beslag neemt of nog een opzegtermijn in acht moet worden genomen. Bent u dan alsnog een transitievergoeding verschuldigd?

De wetgever heeft met deze vragen rekening gehouden en overgangsrecht uitgevaardigd. Het overgangsrecht schrijft voor dat het oude recht van toepassing blijft indien:

- Een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is gedaan vóór 1 juli 2015. Ook geldt dat indien een verzoek tot opzegging is gedaan vóór 1 juli 2015, en de opzegging op grond van dit verzoek na 1 juli 2015 wordt gedaan, het oude recht van toepassing is;
- Een geding is gestart vóór 1 juli 2015; hierbij kan gedacht worden aan ontbindingsprocedures.

Er is discussie mogelijk over de vraag of er toch niet een transitievergoeding verschuldigd is, ook al wordt gebruik gemaakt van het bovenstaande overgangsrecht. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een procedure al vóór 1 juli 2015 wordt ingezet, en dus het overgangsrecht geldt, maar de werkelijke einddatum van het contract na 1 juli 2015 ligt. Ik vind het goed te verdedigen dat in die gevallen geen transitievergoeding verschuldigd is. Indien dit anders zou zijn, zouden de transitievergoeding en de vergoeding die de kantonrechter op grond van de bepalingen uit art. 7:677 e.v. BW kan toekennen, immers cumuleren.

Afsluiting

Als werkgever is het belangrijk u te beseffen dat vanaf 1 juli 2015 in beginsel iedere werknemer, dus zowel met een contract voor bepaalde tijd als een contract voor onbepaalde tijd, met een dienstverband dat twee jaar of langer heeft

geduurd, recht heeft op een transitievergoeding. Voorwaarde is dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd.

De maanden dat het dienstverband vóór 1 juli 2015 heeft geduurd, worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding. Houd daar dus als werkgever rekening mee zodat je niet met onverwachte kosten wordt geconfronteerd.

Het kan voor een werkgever dus raadzaam zijn om snel te handelen. Desalniettemin biedt een ontslagaanvraag vóór 1 juli 2015 geen garantie voor een “goedkoop” ontslag van een werknemer; een kantonrechter kan immers alsnog een vergoeding toekennen in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Op die gevallen is nog (gewoon) het oude recht van toepassing.

De invoering van de transitievergoeding blijft vragen oproepen. De komende tijd zullen mijn collega's en ik praktijkvragen blijven behandelen in onze bijdragen op dit kennisportal.

16. “Oprekken” keten van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verboden door Hoge Raad

In mijn bijdrage op deze kennisportal van 1 september 2013 schreef ik dat het gerechtshof in Den Bosch de deur op een kier leek te hebben gezet om de ketenregeling rechtsgeldig op te rekken. In zijn uitspraak van 9 januari 2015 heeft de Hoge Raad de deur weer in het slot gegooid.

Tussen de werkgever en werknemer in deze zaak zijn drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van een jaar gesloten en vervolgens een vierde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In deze arbeidsovereenkomst is de volgende passage opgenomen: “partijen hebben betreffende deze arbeidsovereenkomst aanvullende afspraken gemaakt over de duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zie bijlage (vaststellingsovereenkomst)”.

In deze vaststellingsovereenkomst is in de considerans opgenomen dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd op gelijke arbeidsvoorwaarden, dat er dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat maar dat de werkgever alleen bereid was tot deze verlenging als op voorhand duidelijk zou zijn wanneer de arbeidsovereenkomst alsnog zou eindigen. De werknemer heeft hier eerst bezwaar tegen gemaakt maar hij realiseerde zich dat de werkgever de

arbeidsovereenkomst alleen zou verlengen indien hij akkoord zou gaan. De werknemer is in de gelegenheid gesteld om juridisch advies over deze constructie in te winnen.

Toen de einddatum was verstreken stelde werknemer zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd, omdat de vaststellingsovereenkomst nietig zou zijn in verband met het driekwart dwingende karakter van artikel 7:668a BW en dat zijn medewerking aan de vaststellingsovereenkomst onder misbruik van omstandigheden tot stand was gekomen.

De kantonrechter stelde de werknemer in het gelijk omdat het bewust aangaan van een overeenkomst die tot oogmerk heeft om een door de wetgever aan de werknemer geboden dwingend rechtelijke bescherming te omzeilen volgens de kantonrechter nietig is wegens strijd met de openbare orde en/of de goede zeden. In hoger beroep komt het hof tot een ander oordeel. Het hof concludeert allereerst dat tussen partijen vaststaat dat de vierde overeenkomst een overeenkomst was voor onbepaalde tijd zodat artikel 7:668a BW in zoverre (directe) toepassing mist. Het hof oordeelt verder dat de beëindigingsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst is en dat een dergelijke overeenkomst ook geldig is als zij in strijd mocht blijken met dwingend recht, tenzij er ook strijd is met de openbare orde of de goede zeden. Het hof oordeelt dat in deze casus niet is gebleken dat er strijd is met de openbare orde of de goede zeden anders dan dat door de werknemer is gesteld dat bewust is afgeweken van een driekwart dwingende wetsbepaling. Het hof oordeelt dat dit zonder nadere toelichting onvoldoende is om te concluderen tot strijd met de openbare orde of goede zeden en meent dat het oordeel van de kantonrechter, dat een overeenkomst gericht op het buitenwerking stellen van een (driekwart) dwingende wetsbepaling uit zich zelf nietig is wegens strijd met de openbare orde of goede zeden, onjuist is.

De stelling van de werknemer dat de werkgever misbruik van omstandigheden zou hebben gemaakt door de werknemer de vaststellingsovereenkomst te laten tekenen onder de dreiging dat hij anders sowieso zijn baan zou verliezen wordt door het hof ook verworpen, zodat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd door de vaststellingsovereenkomst.

De Hoge Raad vernietigt de uitspraak van het hof op twee gronden. Allereerst overweegt de Hoge Raad dat partijen weliswaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten maar dat niet alleen acht moet worden geslagen op de tekst van de schriftelijke arbeidsovereenkomst, maar dat het er vooral om

gaat wat partijen met de overeenkomst hebben beoogd en ook dat daarbij alle omstandigheden van het geval van belang zijn.

Verder stelt de Hoge Raad vast dat het hof ten onrechte heeft bepaald dat een vaststellingsovereenkomst ter voorkoming van een (toekomstig) geschil in strijd mag komen met dwingend rechtelijke bepalingen. Met andere woorden; zo'n vaststellingsovereenkomst mag alleen dwingend recht doorkruisen als er reeds een geschil bestaat en mag niet bedoeld zijn om een geschil dat nog moet ontstaan te voorkomen. De Hoge Raad motiveert dit door te stellen dat een andere opvatting het mogelijk zou maken de werking van (semi-)dwingend rechtelijke bepalingen op voorhand uit te sluiten en daarmee het karakter van dit soort bepalingen op ontoelaatbare wijze te ondermijnen.

Het is goed dat de Hoge Raad hierover duidelijkheid heeft gegeven voordat de veranderingen in de ketenregeling ten gevolge van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 in werking treden. Wilt u over dit onderwerp meer weten, download dan in onze mediatheek ons E-book Wet Werk en Zekerheid.

17. Beroep rechtsvermoeden arbeidsomvang geldt ook bij min/max contract

Uit een arrest van het Gerechtshof Den Haag blijkt dat ook bij een flexibele arbeidsovereenkomst waarbij partijen een minimum en maximum aantal uren per week zijn overeengekomen - een zogenaamd min/max-contract - een werknemer met succes beroep kan doen op het rechtsvermoeden inzake de arbeidsomvang. Indien langere tijd structureel (veel) meer wordt gewerkt dan het overeengekomen minimum, dan kan dit volgens het Hof met zich brengen dat het aantal minimumuren redelijkerwijs moet worden verhoogd. In casu verhoogde het Hof het overeengekomen minimum van 5 uur per week naar 20 uur per week.

Anders dan de kantonrechter Rotterdam die de zaak in eerste aanleg behandelde, is het Hof Den Haag van oordeel dat bij een min/max contract (wel degelijk) ruimte is voor een beroep op het rechtsvermoeden arbeidsomvang (artikel 7:610b BW) in samenhang met het goed werkgeverschap. Voorgenoemd rechtsvermoeden beoogt de werknemer houvast te bieden in twee situaties:

1. de situatie waarin de omvang van de arbeid niet of niet duidelijk is overeengekomen en

2. de situatie waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur.

In onderhavige zaak ging het om beantwoording van de vraag of de tweede situatie zich voordoet. Het Hof kwalificeert een min/max-contract als een combinatie van een deeltijdovereenkomst voor het minimum aantal uren en een oproepovereenkomst voor het verschil tussen het minimum en het maximum aantal uren. Het Hof is daarbij van oordeel dat indien de werkgever de werknemer over een langere periode structureel (veel) meer inzet dan het overeengekomen minimum, goed werkgeverschap in samenhang met het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW met zich kan brengen dat het minimum moet worden verhoogd. Daarbij dient volgens het Hof wel rekening te worden gehouden met de specifieke aard van het min/max-contract en ligt het niet in de rede om het minimum te verhogen tot de gemiddeld gewerkte arbeidsduur, aangezien dan de door partijen beoogde flexibiliteit grotendeels verloren zou gaan. De nader vast te stellen verhoging is naar zijn aard dan ook lager dan de gemiddelde gewerkte arbeidsduur, aldus het Hof. In casu bedroeg de gemiddelde arbeidsomvang van werknemer over 2012 32,75 uur per week en over 2011 36,4 uur per week. Op basis van deze gegevens komt het Hof tot de conclusie dat het overeengekomen minimum van 5 uur per week (meer) aan de realiteit moet worden aangepast en verhoogt het minimum (in het kader van een voorlopige maatregel) naar 20 uur per week.

Het arrest is in mijn ogen een interessante uitspraak, met name voor bepaalde branches waarin veel gewerkt wordt met min/max-contracten (bijvoorbeeld in de zorg). Een les die hieruit in ieder geval getrokken kan worden is dat het voor langere tijd structureel inzetten van werknemers (ver) boven het overeengekomen minimum uiteindelijk kan leiden tot een verhoging van dit minimum

18. Loonbegrip WWZ bekend

Kort voor het inwerking treden van de Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft de Minister van SZW bepaald wat onder "loon" moet worden verstaan bij de vaststelling van de vergoeding voor de aanzegtermijn en voor de transitievergoeding. Bij Besluit van 11 december 2014 en nadere ministriële regeling van 12 december 2014 wordt (eindelijk) meer duidelijkheid geboden.

Loon bij aanzegverplichting

De eerste tranche van de WWZ is 1 januari jl. ingevoerd. Daarmee zijn de

zogenoemde flexbepalingen in werking getreden. Eén van die bepalingen is artikel 7:668 BW, de aanzegverplichting. De aanzegverplichting is een informatieverplichting over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, uiterlijk één maand voor afloop van de overeenkomst. Wordt de aanzegverplichting in het geheel niet nageleefd, dan is een vergoeding "gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand" verschuldigd. Bij te late aanzegging geldt dit pro rato.

In de Algemene Maatregel van Bestuur van 11 december 2014 is het algemene kader opgenomen om te bepalen wat onder loon moet worden verstaan. In de ministeriële regeling van 12 december 2014 zijn de looncomponenten verder uitgewerkt. Het uitgangspunt is: bruto uurloon x arbeidsduur. Onder uurloon wordt dan wel verstaan het op dat moment geldende bruto uurloon. Als geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, dan is het uitgangspunt: het bruto uurloon vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand:

- a. in de 12 maanden voorafgaande aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt; of
- b. indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan 12 maanden, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst.

Bij de oproepcontracten of min/max-contracten is meestal sprake van onduidelijkheid over de arbeidsomvang. De AMvB spreekt over arbeidsduur, maar het lijkt zuiverder te spreken over arbeidsomvang, aangezien een oproepcontract of min/max-contract ziet op de omvang. Hoe dan ook, in de AMvB is bepaald dat in die situatie waarbij sprake is van onduidelijkheid of een wisselende arbeidsduur, het loon wordt berekend over het gemiddelde in 12 maanden daaraan voorafgaande. Dit voorkomt ook dat grote wijzigingen in arbeidsduur te zeer van invloed kunnen zijn op de hoogte van de vergoeding.

Als het loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit provisie of afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte arbeid, dan is het lastiger om het uurloon te bepalen. Voor dat geval is ook een definitie bepaald. Onder loon wordt dan verstaan: het bruto loon verschuldigd in de 12 maanden voorafgaande aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, voor zover dit bestond uit provisie of afhankelijk was van de uitkomsten van de verrichte arbeid, gedeeld door 12. Bij een kortere duur dan 12 maanden, wordt het getal pro rato aangepast.

De aanzegverplichting is erop gericht om tijdig duidelijkheid hebben over de vraag of een arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd. Tegen deze achtergrond ligt het niet voor de hand om dan meer looncomponenten bij de berekening van de vergoeding mee te nemen dan alleen de directe vergoeding voor de te verrichten arbeid. In het uurloon zijn geen vergoedingen en toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk of ploegentoeslag meegenomen. Ook het werkgeversaan-deel in de pensioenpremie, de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet of de door de werkgever beschikbaar gestelde auto en onkostenvergoeding worden, bij de bepaling van de vergoeding bij de aanzegverplichting, niet meegerekend tot het uurloon. Vakantiebijslag wordt daar ook niet bij meegerekend. Dat volgt - opvallend genoeg - niet uit de toelichting over het niet naleven van de aanzegverplichting maar valt wel af te leiden uit de toelichting bij het loonbegrip voor de transitievergoeding.

Het doel van de WWZ is het verkleinen van de verschillen tussen flexkrachten en vaste arbeidskrachten. De ministeriële regeling voorziet er daarom in dat voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur periodes van verlof, staking of ziekte niet worden meegerekend tot de referteperiode. Deze periodes moeten er als het ware uit worden gelicht. Tellen de periodes van verlof, staking of ziekte op tot één maand of langer, dan moet vóórverlenging plaatsvinden. De gedachte is ook om toch een zekere representatieve periode te kunnen duiden en (mede) te voorkomen dat grote wijzigingen in de arbeidsduur 'te zeer van invloed zijn' op de hoogte van de vergoeding. In een ministeriële regeling zijn twee voorbeelden opgenomen, maar eerlijkheid gebiedt te zeggen dat deze niet zonneklaar zijn.

Loon bij transitievergoeding

Voor de bepaling van de transitievergoeding (artikel 7:673 BW, inwerkingtreding per 1 juli 2015) moest ook nog een loonbegrip worden vastgesteld. Voor die situatie wordt als uitgangspunt het loonbegrip genomen zoals dat ook voor de aanzegverplichting geldt, maar dan uitgebreid met:

1. de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering (of bijvoorbeeld de jaarlijkse 13e of 14e maand), gedeeld door 12;
2. de overeengekomen vaste looncomponenten die verschuldigd zijn in 12 maanden voorafgaande aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door 12;
3. de overeengekomen variabele looncomponenten verschuldigd in de 3 kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door 36.

De vaste looncomponenten zijn die looncomponenten waarvan de hoogte niet bepaald wordt door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming. Dat zijn namelijk de variabele looncomponenten. En dan lijkt een en ander duidelijk te zijn, ware het niet dat in het Besluit én in de ministriële regeling ook is opgenomen: "Looncomponenten die niet in deze regeling zijn aangewezen, worden niet meegenomen in de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat niet bepalend is of de looncomponent de exact in deze regeling opgenomen naam kent. Bepalend is of een looncomponent zich materieel als zodanig kenmerkt." Zo was er weer genoeg voer voor discussie...

II. Weten we zeker dat ...



Weten we zeker dat ... de arbeidsovereenkomst van een zwangere werkneemster bijna nooit kan worden opgezegd?

In beginsel mag een werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen als er sprake is van een opzegverbod. Het opzegverbod in verband met zwangerschap, zwangerschapsverlof en bevallingsverlof (inclusief de zes weken na hervatting van het werk) is ook onder de WWZ blijven bestaan. De WWZ introduceert echter een aantal uitzonderingsmogelijkheden op de opzegverboden, die afwijkend zijn ten opzichte van de oude bepalingen.

Het opzegverbod in verband met zwangerschap en bevalling is een 'tijdens-opzegverbod' en geen 'wegens-opzegverbod', waardoor – ongeacht de reden – 'tijdens' deze periode niet mag worden opgezegd. Deze 'tijdens-opzegverboden' zijn niet van toepassing indien er wordt opgezegd (i) met instemming van de werknemer, (ii) tijdens de proeftijd, (iii) wegens een dringende reden, (iv) wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, en (v) onder bepaalde omstandigheden bij opzegging wegens bedrijfseconomische redenen.

Onder welke bedrijfseconomische omstandigheden komt het opzegverbod in verband met zwangerschap en bevalling dan te vervallen? Onderscheid dient te worden gemaakt tussen de situatie waarin de gehele onderneming de deuren sluit, en de situatie waarin slechts een deel van de werkzaamheden van de onderneming worden beëindigd.

Onder het oude recht was ook het beëindigen van een deel van de werkzaamheden van de onderneming voldoende voor het vervallen van het opzegverbod. Onder de WWZ is het opzeggen van de arbeidsovereenkomst in deze situatie echter alleen nog mogelijk indien de werkneemster die zwanger is, tenminste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt en nog geen

zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Deze 26-weeken eis is bedoeld om te voorkomen dat een opzegverbod door de werkgever wordt omzeild door werknemers voor wie een opzegverbod geldt op een arbeidsplaats te plaatsen die toch spoedig zal vervallen. Overigens gold onder het oude recht en geldt ook onder de WWZ, dat bij een beëindiging vanwege andere bedrijfseconomische redenen (zoals een reductie in fte's of verval van een functie) het opzegverbod van zwangerschap, zwangerschapsverlof en bevallingsverlof sowieso niet vervalt.

Indien de gehele onderneming haar deuren sluit, vervalt het opzegverbod in verband met zwangerschap en bevalling slechts gedeeltelijk. Is de werkneemster zwanger en nog aan het werk, dan kan in deze situatie haar arbeidsovereenkomst wel worden opgezegd. Is zij echter met zwangerschaps- of bevallingsverlof, dan kan – zelfs in de situatie waarin de gehele onderneming sluit – haar arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.

Kortom: het is per situatie verschillend of het opzegverbod in verband met zwangerschap en bevalling van toepassing is. Het maakt bijvoorbeeld verschil of de gehele onderneming sluit of slechts een gedeelte daarvan, en of de zwangere werkneemster met verlof is of niet.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... voor 18-minners met een kleine arbeidsomvang de ketenregeling niet geldt?

Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan met werknemers die de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt hebben én gemiddeld voor maximaal 12 uur per week arbeid verrichten, zijn uitgezonderd van de ketenregeling. Dit houdt in dat een werkgever met deze werknemers meer dan drie tijdelijke contracten mag aangaan en ook voor een langere periode dan 24 maanden.

Eerst vanaf het moment dat de werknemer 18 jaar wordt, treedt de ketenregeling in werking. Dit betekent dat als de werknemer op de dag dat hij 18 jaar wordt bij de werkgever een contract heeft, dát contract als eerste contract in de keten geldt. Na afloop daarvan kunnen dan nog twee tijdelijke contracten worden aangegaan (mits de maximale duur van twee jaar niet wordt overschreden).

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... geen transitievergoeding verschuldigd is bij garantie tot herintreding?

Indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet aansluitend wordt voortgezet maar de werknemer wel de garantie wordt geboden dat hij binnen zes maanden weer bij de werkgever aan de slag kan, is de werkgever geen transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft geduurd.

Deze garantie moet daarin bestaan dat de werkgever vóór het eindigen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst (met tussentijds opzegbeding) met de werknemer sluit, die ingaat binnen zes maanden na afloop van de huidige tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Een voorbeeld. Stel u hebt vanaf 2012 jaarlijks met uw werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de periode 1 april tot en met 31 oktober (zeven maanden) afgesloten. Het afgelopen jaar hebt u dit contract ook afgesloten. Indien u dit contract per 31 oktober 2015 niet verlengt, bent u in beginsel de transitievergoeding verschuldigd aangezien de arbeidsovereenkomst 28 maanden heeft geduurd en op uw initiatief niet wordt voortgezet. Indien u vóór 1 november 2015 echter een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst met uw werknemer sluit met als ingangsdatum 1 april 2016 bent u (nog) geen transitievergoeding verschuldigd. U hebt uw werknemer namelijk de garantie gegeven dat hij binnen zes maanden weer bij u aan de slag kan.

De nieuwe arbeidsovereenkomst moet wel een tussentijdse opzegmogelijkheid bevatten zodat uw werknemer de arbeidsovereenkomst nog kan opzeggen, bijvoorbeeld omdat hij vóór de ingangsdatum van de nieuwe overeenkomst toch een andere baan heeft gevonden.

Op deze manier kunt u betaling van de transitievergoeding uitstellen en mogelijk zelfs voorkomen. Indien uw werknemer de nieuwe arbeidsovereenkomst namelijk aanvaardt maar een aantal maanden later toch opzegt, bent u geen transitievergoeding verschuldigd. Het initiatief tot beëindiging is dan namelijk afkomstig van uw werknemer.

Let wel: indien u uw werknemer geen vast contract wilt aanbieden kunt u deze constructie niet jaar op jaar toepassen in verband met de (gewijzigde) ketenregeling. De termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsovereenkomst moet ingaan is

namelijk zes maanden terwijl voor doorbreking van de ketenregeling een (minimale) onderbreking van zes maanden en één dag is vereist.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de transitievergoeding niet gemaximeerd is op de verwachte inkomstenderving tot de pensioengerechtigde leeftijd?

In het oude recht bevatte de aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters – waarin de kantonrechtersformule uitgewerkt werd – een regel waarmee er een zogeheten pensioenplafond gold. Kort gezegd kwam het pensioenplafond erop neer dat de ontbindingsvergoeding voor een werknemer in beginsel niet hoger was dan het inkomen dat zou zijn verkregen bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst tot aan de geldende pensioendatum. Met andere woorden: de verwachte inkomstenderving tot de pensioengerechtigde leeftijd gold als maximum voor de ontbindingsvergoeding.

In het nieuwe ontslagrecht is (vooralsnog) geen vergelijkbare regeling bepaald. Voor de transitievergoeding geldt daarmee geen maximering voor wat betreft de verwachte inkomstenderving tot de geldende pensioenleeftijd. De enige maximering die geldt, is dat de vergoeding niet hoger kan zijn dan € 75.000,- bruto c.q. één brutojaarsalaris indien de medewerker meer dan € 75.000,- per jaar verdient.

In bepaalde gevallen kan het daarmee financieel gunstiger zijn om een werknemer tot de geldende pensioenleeftijd in dienst te houden (dan kan zonder ontslagtoestemming tot ontslag worden overgegaan, zonder toekenning van een transitievergoeding) dan de werknemer voor die tijd te ontslaan (onder toekenning van de transitievergoeding).

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de werkgever schriftelijk moet opzeggen onder vermelding van de reden voor de opzegging?

Per 1 juli 2015 is in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:671a lid 6 BW) opgenomen dat de werkgever schriftelijk moet opzeggen, onder vermelding van de reden voor de opzegging. Die reden van de opzegging moet dezelfde reden zijn als de reden die is aangevoerd bij het UWV WERKbedrijf in het kader van de ontslagaanvraag. Zegt een werkgever op zonder vermelding van de reden of op basis van een andere reden dan waarvoor de toestemming is verleend, dan is de opzegging vernietigbaar op grond van artikel 7:681 lid 1 BW.

Let wel, het gaat hier om een opzegging. De vermelding van de reden is dus niet aan de orde als bijvoorbeeld een contract voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt. In dat geval moet overigens wel tijdig aangezegd worden.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werkgevers door een cao soms geen transitievergoeding verschuldigd zijn?

Een behoorlijk aantal cao's, waaronder in de zorg, voorzien in een wachtgeld- c.q. bovenwettelijke uitkeringsregeling. In dat geval moet de werkgever onder omstandigheden (zoals bij een reorganisatie) gedurende een bepaalde periode een aanvulling op een ww-uitkering aan de ontslagen werknemer verstrekken. Juist deze aanspraak kan ertoe leiden dat werknemers in geval van een ontslagscenario geen transitievergoeding kunnen claimen.

In het zogenoemde Besluit overgangsrecht transitievergoeding zijn bepalingen opgenomen, gericht op een anticumulatie van een transitievergoeding met andere financiële aanspraken bij een ontslagscenario. Een van de bepalingen komt erop neer dat aanspraken in lopende collectieve afspraken (gemaakt vóór 1 juli 2015) voortgaan op een transitievergoeding. Als in een collectieve afspraak dus een financiële aanspraak verwoord staat, zoals een wachtgeldregeling of een voorziening in natura zoals omscholing en outplacement, kunnen de medewerkers geen aanspraak maken op een transitievergoeding. Het is dus van belang om na te gaan wanneer de cao gesloten is en is gaan gelden. Is dit voorafgaand aan 1 juli 2015, dan biedt dit dus mogelijkheden voor anticumulatie.

Ter illustratie: de cao VVT heeft een looptijd van 1 september 2014 tot 31 maart 2016 en is dus overeengekomen vóór 1 juli 2015. In die cao VVT staat een wachtgeldregeling verwoord. Hierdoor kunnen medewerkers in de VVT-sector die nu geconfronteerd worden met een ontslagscenario en aanspraak hebben op een wachtgeldregeling (zoals bij een reorganisatie), geen aanspraak maken op een transitievergoeding.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... in de Ontslagregeling niets geregeld is over de berekening van anciënniteit na overgang van onderneming?

In de Beleidsregels van het UWV WERKbedrijf die golden vóór de inwerkingtreding van de WWZ was expliciet opgenomen dat bij het bepalen van de ontslagvolgorde (toepassing van het afspiegelingsbeginsel) ook rekening moest worden gehouden met het dienstverband bij een eerdere werkgever die in het kader van de overgang van onderneming als vervreemdende partij kon worden aangemerkt. Zo'n bepaling komt niet terug in de Ontslagregeling. Het is niet duidelijk of de minister hiermee beoogd heeft af te wijken van dit uitgangspunt. Dat zou vergaande consequenties hebben voor werknemers die geconfronteerd worden met een overgang van onderneming. Als de nieuwe (verkrijgende) werkgever namelijk in het kader van een reorganisatie gaat afspiegelen, zou dit kunnen betekenen dat die werknemer veel eerder voor ontslag in aanmerking komt. Ik vraag mij af of de minister dit daadwerkelijk beoogd heeft. In ieder geval is meer duidelijkheid op dit punt gewenst, zowel voor de overgegangene werknemers als voor de verkrijgende werkgever die op enig moment wil weten welke regels in acht genomen dienen te worden ingeval van afspiegeling.

We weten dus niet zeker of anciënniteit in het kader van afspiegeling bij overgang van onderneming behouden blijft!

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... een pro forma ontbindingsprocedure tot een aantal praktische knelpunten kan leiden?

Ook onder de WWZ lijkt een pro forma ontbindingsprocedure nog mogelijk; de eerste pro forma ontbindingsbeschikkingen zijn al gepubliceerd. Partijen kunnen partijen baat hebben bij zo'n pro forma ontbindingsprocedure waarbij in de regel geen mondelinge behandeling plaatsvindt, maar de rechter de zaak direct op basis van de stukken afdoet. Een pro forma ontbindingsprocedure kan bijvoorbeeld met het oog op de wettelijke bedenkttermijn van veertien dagen uitkomst bieden. Daarnaast kunnen ook werkgevers in het onderwijs baat hebben bij een pro forma ontbindingsprocedure, omdat dan de bekostiging van de bovenwettelijke uitkering via het Participatiefonds soepeler verloopt.

Er zijn echter wel praktische knelpunten waarop partijen bij zo'n pro forma ontbindingsprocedure in ieder geval bedacht moeten zijn, zoals:

- de verzochte einddatum van de arbeidsovereenkomst. In de wet is bepaald dat de kantonrechter bij het vaststellen van het einde van de arbeidsovereenkomst uit moet gaan van een tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst ingeval van opzegging zou zijn geëindigd. Een ontbinding per een eerdere datum lijkt dus niet mogelijk, tenzij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Een later einde van de arbeidsovereenkomst lijkt evenmin mogelijk, tenzij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Concreet betekent dit dus dat partijen ingeval van een pro forma ontbindingsprocedure aandacht moeten besteden aan het moment van indiening van het verzoekschrift in relatie tot de beoogde einddatum van de arbeidsovereenkomst. Wordt bijvoorbeeld een latere einddatum nagestreefd, dan verdient een latere indiening van het verzoekschrift aanbeveling. De keerzijde van dit laatste is echter wel dat de bedenktijd van veertien dagen nog steeds effect kan sorteren (terwijl met een pro forma ontbindingsprocedure soms juist beoogd wordt om aan die bedenktijd geen effect toe te kennen).
- de vergoeding. De aanspraak op een transitievergoeding vloeit voort uit de wet, dus daar hoeft de kantonrechter in de ontbindingsbeschikking in principe geen aandacht aan te besteden. Voor zover de werkgever echter een afwijkende c.q. aanvullende vergoeding wenst toe te kennen en partijen dit in de ontbindingsbeschikking opgenomen willen zien, kan dit tot een praktisch knelpunt leiden. Immers, de kantonrechter kan op grond van de wet alleen besluiten een billijke vergoeding toe te kennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Kortom: een pro forma ontbinding lijkt nog steeds mogelijk onder de WWZ, maar er moet wel aandacht besteed worden aan een aantal praktische knelpunten. Wellicht dat dit in de praktijk gaat betekenen dat niet alle geregelde zaken tussen partijen (bijvoorbeeld de aanspraak op een transitievergoeding) opgenomen (kunnen) gaan worden in de ontbindingsbeschikking.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de bedrijfseconomische situatie bij een zuster- of moedervenootschap niet relevant is in een ontslagprocedure?

In de Ontslagregeling staan diverse spelregels opgesomd die (onder andere) ingeval van ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen in acht genomen moeten worden. Daarbij is in een aantal gevallen ook specifiek aandacht besteed

aan de concernsituatie. Hoewel in het kader van de eventuele herplaatsingsmogelijkheden wel naar het volledige concern gekeken moet worden, wordt ten aanzien van de voorvraag – of er een bedrijfseconomische noodzaak bestaat om tot verval van arbeidsplaatsen over te gaan – in beginsel slechts gekeken naar de situatie bij de werkgever zelf.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de opzegtermijn niet pas gaat lopen vanaf de eerste dag van de kalendermaand?

In artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek is de wettelijke opzegtermijn bij opzegging van een arbeidsovereenkomst opgenomen, variërend van één maand tot vier maanden (afhankelijk van de duur van het dienstverband). Op die opzegtermijn mag de proceduretijd bij het UWV WERKbedrijf in mindering worden gebracht. Daarnaast staat in genoemd wetsartikel vermeld dat opzegging in beginsel geschiedt tegen het einde van de maand. Maar mogen we pas gaan tellen bij de eerste dag van de kalendermaand? Nee, we mogen gelijk gaan tellen, als de opzegtermijn maar eindigt op de laatste dag van de kalendermaand. Een voorbeeld: bij een opzegging op 10 januari, een opzegtermijn van drie maanden en een proceduretijd bij het UWV van drie weken, mag de opzegtermijn worden bekort van 10 april naar 20 maart, waarna de werkgever tegen 31 maart mag opzeggen.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de werkgever soms meer is verschuldigd dan de wettelijke transitievergoeding?

De kantonrechter kan in uitzonderlijke gevallen ook een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen, wanneer de beëindiging of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Deze vergoeding is de werkgever dan verschuldigd naast de wettelijke transitievergoeding.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... 50-plussers tijdelijk recht hebben op een hogere transitievergoeding?

Wanneer een arbeidsovereenkomst langer dan tien jaar heeft geduurd en de

werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is, heeft hij recht op een hogere transitievergoeding. De opbouw van de transitievergoeding is vanaf zijn 50ste verjaardag ½ bruto maandsalaris per zes maanden dat hij in dienst was bij de werkgever. Deze overgangsregel geldt tot 1 januari 2020 en is niet van toepassing op werkgevers die in het jaar voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... bij cao kan worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel?

Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan een onafhankelijke en onpartijdige commissie worden aangewezen die, in plaats van het UWV, toestemming dient te geven voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In de collectieve arbeidsovereenkomst waarin een dergelijke ontslagcommissie wordt aangewezen, dienen regels te worden gesteld met betrekking tot (a) hoor en wederhoor, (b) de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens, (c) redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer, en (d) een redelijke beslistermijn. De wet stelt tevens eisen aan de vakbonden waarmee een cao, waarin een ontslagcommissie wordt aangewezen, kan worden overeengekomen.

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden blijft het afspiegelingsbeginsel in beginsel leidend, maar indien bij collectieve arbeidsovereenkomst een ontslagcommissie is ingesteld, kunnen in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst andere regels worden gesteld voor het bepalen van de ontslagvolgorde, en dus voor de selectie van werknemers die voor ontslag in aanmerking komen.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... ook de kantonrechter is gehouden de opzegtermijn in acht te nemen?

Onder de WWZ geldt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt tegen de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, onder aftrek van de tijd die de procedure heeft gekost (waarbij altijd minimaal één maand resteert). Voor ontbinding tegen een eerdere datum, lijkt de kantonrechter geen ruimte te hebben.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... het UWV en de kantonrechter altijd exclusief bevoegd zijn in het kader van ontslag?

Onder de WWZ bepaalt de ontslaggrond de ontslagroute. Ontslag kan verlopen via het UWV, danwel via de kantonrechter. Echter, de wet schrijft per 1 juli 2015 voor in welke gevallen de werkgever het UWV om toestemming moet vragen, danwel wanneer een ontbindingsverzoek dient te worden ingediend bij de kantonrechter.

De hoofdregel is dat de werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid hiervoor schriftelijk toestemming aan het UWV verzoekt. Slechts indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, kan de werkgever zich op de hiervoor genoemde gronden tot de kantonrechter wenden. Een andere uitzondering is de situatie waarin in een collectieve arbeidsovereenkomst een ontslagcommissie is aangewezen, in dat geval is deze aangewezen ontslagcommissie bevoegd te oordelen over het ontslag (geldt slechts bij bedrijfseconomische omstandigheden).

De kantonrechter is bevoegd en kan de arbeidsovereenkomst ontbinden, indien het ontbindingsverzoek van de werkgever is gegrond op in de persoon gelegen gronden (veelvuldig ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, gewetensbezwaren, verstoorde arbeidsrelatie en andere omstandigheden). In deze gevallen is de kantonrechter exclusief bevoegd. Mocht het UWV toestemming hebben geweigerd voor opzegging wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, dan kan de werkgever zich vervolgens ook nog wenden tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden.

Kortom, er is sprake van een nieuwe dualiteit!

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zonder meer is toegestaan?

Per 1 januari 2015 geldt dat een beding tussen de werkgever en de werknemer, waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn (kortom, een

concurrentiebeding), slechts geldig is indien (a) de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, en (b) de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

Onder de WWZ is het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Ontbreekt deze motivering, dan is geen sprake van een geldig concurrentiebeding. Voorts geldt dat de noodzaak van het beding vanwege de zwaarwegende belangen niet alleen moet bestaan op het moment van het aangaan van het beding, maar ook op het moment dat de werkgever zich op het beding beroept.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... een proeftijd niet altijd geldig kan worden overeengekomen?

Met de WWZ is de mogelijkheid om een proeftijd overeen te komen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beperkt. In het nieuwe artikel 7:652 BW is bepaald dat een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden nietig is. Onder de WWZ kan derhalve geen geldige proeftijd meer worden overeengekomen in arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor ten hoogste zes maanden. De wetgever heeft in dit kader overwogen dat een kortdurend contract voor bepaalde tijd op zich al veel onzekerheid met zich meebrengt voor de werknemer en dat het onwenselijk is dat in die gevallen de onzekerheid nog verder wordt vergroot door een proeftijdbeding, aangezien de werknemer gedurende de proeftijd immers geen ontslagbescherming geniet.

Het nieuwe artikel 7:652 BW bepaalt voorts dat een overeengekomen proeftijd nietig is, indien (a) de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is, (b) de proeftijd in arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaren langer is dan een maand (tenzij een en ander bij cao is bepaald), (c) de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld, (d) het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever (tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst), en (e) het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten

aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... het UWV na 1 juli 2015 toetst of sprake is van een opzegverbod?

Uit de Regeling UWV Ontslagprocedure van 23 april 2015, zoals op 11 mei jl. gepubliceerd, blijkt dat het UWV vanaf 1 juli de toestemming om op te zeggen weigert indien sprake is van een opzegverbod, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop het UWV beslist op het verzoek niet meer geldt. Thans toetst het UWV niet aan de opzegverboden en zal een vergunning worden verleend. Het is dan aan de werkgever om te bepalen of ook gebruik kan worden gemaakt van de vergunning, of dat sprake is van een opzegverbod, zoals bijvoorbeeld ziekte. Vaak komt in de procedure bij het UWV wel aan de orde dat sprake is van een opzegverbod, maar leidt dit dus niet tot een weigering, hoogstens een overweging ten overvloede om de medewerker en, voor zover nodig, de werkgever te attenderen op het bestaan van de opzegverboden. In de nieuwe situatie gaat het UWV dus toetsen of sprake is van een opzegverbod en indien aan de orde, zal de toestemming geweigerd worden.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de werkgever kan opzeggen vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd?

Artikel 7:669 lid 4 BW (nieuw) bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen op of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor deze opzegging heeft de werkgever niet de instemming van de werknemer of het UWV nodig, of een voorafgaand verzoek aan de kantonrechter te doen. Daarmee lijkt het bereiken of hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd een redelijke grond voor opzegging. Het feit dat de werkgever ook na de AOW-gerechtigde leeftijd kan opzeggen vanwege het bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd, is om het langer laten doorwerken ook voor werkgevers makkelijker te maken. De werkgever dient overigens nog wel de opzegtermijn in acht te nemen.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de nieuwe ketenregeling (nog) niet voorziet in een afwijking voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt?

Dat weten we zeker. Het Wetsvoorstel Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zoals nu voorligt bij de eerste kamer gaat hier wel in voorzien. Artikel 7:668a BW krijgt een nieuw lid 12 waarin de maximale periode waarbinnen tijdelijk kan worden gecontracteerd van 24 maanden wordt verlengd tot 48 maanden en bovendien het maximale aantal schakels in de keten worden verhoogd van 3 naar 6.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werkgevers bij herplaatsing ook moeten kijken naar vacatures bij concernvennootschappen?

In de Ontslagregeling staan nadere regels rondom de ontslagprocedure vermeld, o.a. over de redelijke grond, de herplaatsingsinspanning, de ontslagvolgorde en de peildatum. Over de herplaatsingsinspanning staat in artikel 9 van de Ontslagregeling verwoord dat de werkgever die onderdeel uitmaakt van een groep, bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is, ook arbeidsplaatsen in andere tot de groep behorende ondernemingen moet betrekken.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... kleine werkgevers soms een lagere transitievergoeding mogen betalen?

De WWZ biedt aan kleine werkgevers (gemiddeld minder dan 25 werknemers) in een slechte financiële situatie de mogelijkheid om een fors lagere transitievergoeding te betalen. In artikel 24 van de Ontslagregeling staan hiervoor de voorwaarden opgesomd.

Op grond van artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure kan het UWV Werkbedrijf bij de ontslagaanvraag gelijk om een oordeel over de financiële omstandigheden worden gevraagd. Met andere woorden: het UWV Werkbedrijf kan worden verzocht te bevestigen dat deze werkgever een zodanig slechte financiële situatie heeft, dat voor de berekening van de transitievergoeding diensttijd vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing mag worden gelaten. Daarmee voorkomt een werkgever wellicht discussies achteraf.

Daarnaast hoeven kleine werkgevers het overgangsrecht voor oudere werknemers (welk overgangsrecht resulteert in een hogere vergoeding) niet te respecteren.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werknemers geen beroep kunnen doen op de bedenkttermijn als zij zelf hun arbeidsovereenkomst opzeggen?

De bedenkttermijn van (in beginsel) twee weken geldt uitsluitend als de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt of sprake is van een opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer. Met andere woorden: als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, kan hij geen beroep doen op de bedenkttermijn en dus niet de opzegging herroepen.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werknemers snel moeten zijn met het vorderen van de transitievergoeding?

Als de werkgever nalaat de transitievergoeding te betalen moet de werknemer snel in actie komen. Er geldt namelijk een vervaltermijn van drie maanden. Dit houdt in dat de werknemer binnen drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst geëindigd is, een verzoekschrift bij de kantonrechter moet hebben ingediend waarin hij om betaling van de transitievergoeding verzoekt. Is hij daarmee te laat, dan komt zijn recht op het verhaal van de transitievergoeding te vervallen. We weten zeker!

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de proceduretijd bij het UWV op de opzegtermijn in mindering mag worden gebracht?

In de nieuwe Wet Werk en Zekerheid is geregeld dat de opzegtermijn mag worden verkort met de duur van de ontslagprocedure bij het UWV Werkbedrijf. Als startdatum voor het berekenen van de proceduretijd geldt de datum waarop het volledige verzoek om toestemming door het UWV Werkbedrijf ontvangen is en als einddatum geldt de dagtekening van de beslissing op het ontslagverzoek. De (resterende) termijn van opzegging dient echter altijd één maand te bedragen. We weten zeker!

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... voor BBL-leerlingen de ketenregeling niet geldt?

Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) zijn uitgezonderd van de ketenregeling. Dit betekent dat een werkgever met een BBL-leerling meer dan drie tijdelijke contracten mag aangaan en ook voor een langere periode dan 24 maanden. Hij hoeft dus geen rekening te houden met de ketenregeling. We weten zeker!

Let als werkgever wel goed op indien de werknemer na het afronden van zijn BBL-opleiding bij u in dienst blijft. Het is namelijk discutabel of u dan opnieuw drie tijdelijke contracten mag aangaan of dat de voorgaande BBL-contracten toch 'meetellen'. Hetzelfde geldt voor de situatie dat de werknemer voor het starten van zijn BBL-opleiding reeds bij u in dienst was. Tellen deze voorgaande contracten dan mee?

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... scholingskosten niet altijd in mindering komen op de transitievergoeding?

In de WWZ is het recht op een transitievergoeding geïntroduceerd. Onder een aantal strikte voorwaarden mogen transitiekosten en/of inzetbaarheidskosten hierop in mindering strekken. Transitiekosten zijn die kosten die gemaakt worden voor maatregelen die zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode daarvan. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die gemaakt zijn voor de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen organisatie. Kosten voor (om)scholing kunnen hieronder vallen en dus in mindering strekken op de transitievergoeding. De kosten voor (reguliere) scholing die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie of het verbeteren van het functioneren binnen de eigen organisatie (bijv. in het kader van een verbetertraject) mogen dus **niet** in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. In de WWZ is namelijk bepaald dat de werkgever moet investeren in de "voor de uitoefening van de functie noodzakelijke scholing".

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... leden van de ondernemingsraad minder ontslagbescherming gaan genieten?

Onder het huidige arbeidsrecht kan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een OR-lid niet een reorganisatieontslag verlenen. De werkgever is dan

genoodzaakt ofwel een vaststellingsovereenkomst te sluiten ofwel bij de kantonrechter ontbinding te vragen (en dan veelal een vergoeding te betalen). Dit heeft te maken met het zogenoemde opzegverbod dat geldt voor OR-leden. Onder de WWZ geldt dit opzegverbod bij een reorganisatieontslag niet langer. In de WWZ is namelijk vastgelegd dat het opzegverbod bij OR-leden niet geldt als sprake is van een reorganisatieontslag. Dit geldt voor ontslagaanvragen die na 1 juli 2015 bij het UWV Werkbedrijf worden ingediend.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... een werkgever een zieke werknemer nooit een reorganisatieontslag mag verlenen?

Bij een reorganisatieontslag is de werkgever onder de Wet Werk en Zekerheid verplicht het UWV Werkbedrijf om een ontslagvergunning te vragen. Die vergunning kan de werkgever echter niet gebruiken voor zieke werknemers, omdat dan een opzegverbod (tijdens de eerste twee ziektejaren) geldt. Evenmin kan de werkgever daarna naar de kantonrechter stappen om de arbeidsovereenkomst beëindigd te krijgen. De zieke werknemer moet dan dus in dienst blijven.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... er geen algeheel verbod op nulurencontracten in de zorg geldt?

Aanvankelijk werd aangekondigd dat dit verbod via een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zou worden uitgevaardigd, maar dit is vooralsnog van de baan. Minister Asscher heeft sociale partners gevraagd in de zorg-cao's op maat gesneden regelingen rondom dit onderwerp vast te leggen. Als eind 2015 blijkt dat cao-partners hier onvoldoende gehoor aan hebben gegeven, volgt alsnog zo'n AMvB.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... een werkgever de werknemer mag ontslaan zodra deze de pensioengerechtigde bereikt heeft?

In de Wet Werk en Zekerheid is vastgelegd dat de werkgever de arbeidsovereenkomst mag opzeggen zonder ontslagvergunning, als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft. De werkgever hoeft dan geen transitievergoeding te betalen.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werkgever het vanaf 1 juli 2015 lastiger gaat krijgen om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen?

Het wordt lastiger, omdat de werkgever aan de hand van het dossier moet aantonen dat er een 'redelijke grond' voor de opzegging of ontbinding is, bijvoorbeeld disfunctioneren. Er is geen restcategorie. Bovendien fungeert de vergoeding niet langer als 'smeermiddel'. Waar de rechter soms nu nog ontbindt met een hoge(re) vergoeding, ook al is het dossier niet op orde, zal dat onder de Wet Werk en Zekerheid niet meer aan de orde zijn.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werkgever en werknemer in een vaststellingsovereenkomst ook een lagere vergoeding mogen opnemen dan de transitievergoeding?

De transitievergoeding is verschuldigd als de arbeidsovereenkomst (die langer dan twee jaar geduurd heeft) eindigt door opzegging via het UWV Werkbedrijf of ontbinding via de kantonrechter. Ook moet de werkgever deze vergoeding betalen als de arbeidsovereenkomst na (minimaal) 2 jaar automatisch afloopt en niet verlengd wordt. Deze regels laten onverlet de (contracts)vrijheid van werkgever en werknemer om in de vaststellingsovereenkomst een hogere c.q. lagere vergoeding overeen te komen bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... voor 50-plussers een afwijkende transitievergoeding geldt?

Voor werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die bij het einde van de arbeidsovereenkomst tien jaar of langer in dienst zijn geldt tot 1 januari 2020 een afwijkende methode om de transitievergoeding te berekenen. Dit overgangsrecht geldt niet voor werkgevers die voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd minder dan 25 werknemers in dienst hadden. Voor de '50-plussers' geldt een transitievergoeding van $\frac{1}{2}$ bruto maandloon per periode van zes maanden, waarin zij in dienst van de werkgever waren, nadat zij de 50-jarige leeftijd hebben bereikt. De maximale transitievergoeding van € 75.000,- (of een bruto jaarsalaris, indien dit hoger is) geldt daarbij overigens ook.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... een werknemer terug mag komen op zijn instemming met de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst of een gesloten beëindigingsovereenkomst?

Bij arbeidsovereenkomsten die beëindigd worden na 1 juli 2015 heeft een werknemer twee weken bedenktijd, waarin hij mag terugkomen op zijn instemming met de opzegging, dan wel de gesloten beëindigingsovereenkomst. De werknemer mag dit doen zonder opgaaf van redenen. Dit geldt ook wanneer de werknemer werd bijgestaan door een deskundige en goed heeft kunnen nadenken over de consequenties van het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst. De werkgever dient de werknemer wel binnen twee dagen schriftelijk te wijzen op de bedenktijd, bij gebreke waarvan een bedenktijd van drie weken geldt. De bedenktijd geldt niet ongeclausuleerd: de werknemer kan hier één keer per zes maanden gebruik van maken.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de werknemer zich niet eindeloos kan beroepen op de bedenktijd?

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden of instemming van de werknemer met opzegging door de werkgever geldt voor de werknemer een bedenktijd van twee weken. Dit is geregeld in artikel 7:670b lid 2 en art. 7:671 lid 2 BW. De werknemer kan binnen de termijn van twee weken zonder opgaaf van reden de beëindigingsovereenkomst ontbinden, danwel de instemming herroepen. Er geldt echter wel een antistapelingsbepaling. Dit om misbruik van de bedenktijd door de werknemer te voorkomen. De werknemer kan geen gebruik meer maken van de bedenktijd, indien de werknemer binnen zes maanden na een eerdere ontbinding van de vaststellingsovereenkomst of herroeping van de instemming opnieuw een schriftelijke beëindigingsovereenkomst sluit, danwel opnieuw schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Kortom, een werknemer mag zich per periode van zes maanden slechts eenmaal bedenken. Dit is geregeld in artikel 7:670b lid 4 en 7:671 lid 5 BW.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de werkgever de werknemer dient te wijzen op de bedenktijd?

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden of instemming van de werknemer met opzegging door de werkgever geldt voor de

werknemer een bedenktijd van twee weken. Dit is geregeld in artikel 7:670b lid 2 en art. 7:671 lid 2 BW. In de beëindigingsovereenkomst dient de werkgever de bedenktijd te vermelden. Doet de werkgever dit niet, dan geldt een bedenktijd van drie weken. Bij een instemming van de werknemer met de opzegging door de werkgever geldt dat indien de werkgever de werknemer niet binnen twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op de bedenktijd, dat eveneens een termijn van drie weken geldt. Indien een werkgever de werknemer derhalve niet wijst op de geldende bedenktijd, wordt deze termijn als sanctie verlengd. Een en ander geldt ook indien de werknemer juridisch advies heeft ingewonnen.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de wettelijke transitievergoeding bij beëindiging met wederzijds goedvinden niet verschuldigd is?

In artikel 7:670b BW is de wettelijke basis gelegd voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan. Anders dan bij de instemming van de werknemer met een opzegging door de werkgever, is bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Hier geldt de contractsvrijheid en partijautonomie. Een werknemer hoeft geen beëindigingsovereenkomst aan te gaan. Een dergelijke overeenkomst zal in beginsel slechts tot stand komen indien de werknemer het idee heeft dat dat voor hem financieel of anderszins aantrekkelijk is. De verwachting daarbij is dat van het recht op een transitievergoeding reflexwerking zal uitgaan.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de werkgever de werknemer scholing moet aanbieden?

Op grond van het nieuwe artikel 7:611a BW dient de werkgever de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Dit sluit aan bij het voorgestelde artikel 7:669, tweede lid, onderdeel d, BW waaruit blijkt dat de werkgever een werknemer niet wegens disfunctioneren kan ontslaan

als de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer. Het sluit ook aan bij artikel 7:669, eerste lid, BW. Op grond hiervan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als hiervoor een redelijke grond bestaat en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Scholing wordt dus belangrijk(er).

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... de transitievergoeding ook verschuldigd is bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid?

In de Wet Werk en Zekerheid is geen uitzondering voor deze situatie opgenomen. De werkgever die met behulp van een ontslagvergunning via het UWV Werkbedrijf het dienstverband met een langdurig zieke werknemer opzegt, moet dus een transitievergoeding betalen. Voor ontslagaanvragen die worden ingediend vóór 1 juli 2015 geldt nog het oude recht (en dus geen transitievergoeding).

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... werkgevers die vergeten 'aan te zeggen', niet altijd een schadevergoeding hoeven te betalen?

De werkgever hoeft geen vergoeding te betalen als de werknemer nalaat binnen 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt, deze vergoeding te verhalen. Er geldt dus een vervaltermijn.

We Weten Zeker!



Weten We Zeker dat... arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden overeengekomen vóór 1 juli 2015 onder de 'oude' ketenregeling vallen?

Het gaat niet om de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, maar om het moment waarop de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan/overeengekomen. Als dit ligt vóór 1 juli 2015, kan de werkgever in beginsel nog 'profiteren' van de ketenregeling zoals we die nu kennen.

We Weten Zeker!

III. Rechtspraak

A. Pro forma perikelen

1. **Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 2015** **(ECLI:NL:RBNNE:2015:3638)**

De kantonrechter in Leeuwarden wordt gevraagd om te beslissen over een kwestie waarbij werkgever en werknemer het er over eens waren – zo volgde uit de stukken – dat sprake was van (niet verwijtbaar) disfunctioneren, dat werknemer (een schooldirecteur) hierin, daartoe in de gelegenheid gesteld, geen verbetering heeft weten te brengen en dat herplaatsing van werknemer niet mogelijk is. De werkgever verzuimt overigens aan deze feiten één van de in artikel 6:669 BW limitatief neergelegde “redelijke gronden” te verbinden. Slechts wordt verwezen in het verzoekschrift naar het bepaalde in artikel 7:671b BW.

Voorts verzoekt de werkgever om aan de werknemer - aanvullend aan de aanspraak op een bovenwettelijke uitkering – een budget toe te kennen van € 5.000,- ten behoeve van outplacement of scholing. Gezien de aanspraak op een bovenwettelijke uitkering van de werknemer, in het licht van het Besluit overgangrecht transitievergoeding, is de werkgever de transitievergoeding niet verschuldigd, zo geeft de werkgever nog aan. Zie meer uitgebreid hierover overigens: ECLI:NL:RBNNE:2015:3611.

De kantonrechter te Leeuwarden komt partijen tegemoet door de feiten zodanig te kwalificeren dat zich een redelijke grond voor zou doen als neergelegd in artikel 7:669 lid 3, onderdeel d, BW.

De kantonrechter weegt de feiten niet zelfstandig, maar neemt het gestelde tussen partijen, waarover partijen het zeggen eens te zijn, tot uitgangspunt en honoreert het verzoek tot ontbinding. Daarmee lijkt de kantonrechter akkoord te zijn met voortzetting van de pro forma praktijk op oude voet. Bepleit is namelijk vaker dat door de WWZ (en de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie tegen ontbindingsbeschikkingen) de rechter altijd een inhoudelijke beoordeling zal moeten doen en dat de enkele bevestiging van partijen dat sprake is van een ontbindingsgrond niet voldoende is. Deze kantonrechter wil echter niet zover gaan en beperkt zich tot het gestelde in de pro forma stukken van werkgever en werknemer.

Het verzoek om aanvullend nog een budget toe te kennen voor scholing of outplacement wijst de kantonrechter af. Daartoe overweegt de kantonrechter dat: *“Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW is bepaald. Nu niet is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, ontbreekt de grondslag voor het toewijzen van de door de werkgever aangeboden vergoeding.”*

Voor zover werkgever en werknemer zich hiervan bewust waren bij aanvang van de ontslagprocedure, is het de vraag of men in de stukken melding had moeten maken van de deze “afpraak” (die naar ik aanneem ook is neergelegd in een tussen partijen gesloten vaststellings- / beëindigingsovereenkomst). Of dat men de aanvullende aanspraak op een budget van € 5.000,-- in de vorm van een nevenvordering op grond van artikel 7:686a BW had moeten gieten. Eén en ander zal (mede) afhankelijk zijn van de reden om een pro forma procedure te voeren. In onderhavige situatie waarschijnlijk ingegeven door de regels die het Participatiefonds stelt aan vergoeding van een bovenwettelijke uitkering. Maar andere redenen kunnen zijn de toegang tot de Ziektewet, of de wens van een (executoriale) titel.

2. Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:3639)

Er is discussie over de pro forma praktijk onder de WWZ. Is het mogelijk om een ontbinding te realiseren op basis van pro forma stukken waarin werkgever en werknemer tot uitdrukking brengen dat zij het eens zijn over de noodzaak tot ontbinding c.q. de bestaande redelijke grond van ontslag, zonder vermelding van de feitelijke situatie op basis waarvan de kantonrechter tot een zelfstandig beoordeling kan komen. Een ander punt betreft de vergoeding(en). Kan en zal de kantonrechter (een) van de wet (WWZ) afwijkende vergoeding(scomponenten) toewijzen?

In de zaak bekend onder ECLI:NL:RBNNE:2015:3638 komt de kantonrechter te Leeuwarden tot het oordeel dat de mogelijkheden beperkt zijn tot de wettelijke mogelijkheden van een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. In die kwestie verzocht de school om toekenning van een overeengekomen budget van € 5.000,-- voor scholing of outplacement.

Wijzer geworden, of wellicht dat er niet eens een bewuste reden aan ten grondslag ligt, dient dezelfde werkgever (school voor het primair onderwijs) een week later een (pro forma) verzoek tot ontbinding in voor een andere werknemer. Ook in dit verzoekschrift wordt melding gemaakt van de bereidheid om (aanvullend) een vergoeding te voldoen voor scholing en/of outplacement. De werkgever verzoekt echter de kantonrechter niet om toewijzing van deze (aanvullende) vergoeding. Juist omdat alleen melding wordt gemaakt van de bereidheid, kan de kantonrechter het buiten de beoordeling laten en volgt dus ook geen inhoudelijke beoordeling: *“Nu de werkgever weliswaar melding heeft gemaakt van haar bereidheid om een vergoeding voor outplacement en/of scholing te betalen aan de werknemer, maar niet heeft verzocht om dit bedrag van € 4.000,- als vergoeding aan de werknemer toe te kennen, kan dit aspect buiten de beoordeling van het onderhavige verzoek worden gelaten.”*

Door de (aanvullende) vergoeding voor eventuele door de werknemer nog te maken kosten voor scholing of outplacement enkel te noemen, maar niet een specifiek verzoek op te nemen, lijkt het deze keer goed te gaan. De werkgever realiseert dat de vergoeding als zodanig in de procedure tot uitdrukking komt, daarmee richting het Participatiefonds de mogelijkheid van vergoeding van de bovenwettelijke uitkeringen vergrotend.

3. Rechtbank Midden-Nederland, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBMNE:2015:5760)

Ook de rechtbank Midden-Nederland heeft op 30 juli jl. beslist op een pro forma ontbindingsverzoek. De werkgever heeft – behalve de geëigende algemene overwegingen dat tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat en daarmee geen ander alternatief dan ontbinding – het verzoek niet inhoudelijk toegelicht. De werknemer erkent het gestelde door werkgever.

De kantonrechter te Utrecht oordeelt dat op basis van hetgeen door partijen in de pro forma stukken aangevoerd, voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een verstoring in de arbeidsrelatie (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW).

Conform het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 BW dient de kantonrechter bij het bepalen van de ontbindingsdatum rekening te houden met de geldende opzegtermijn, waarbij de “proceduretijd” (de tijd tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de beslissing door de kantonrechter) in mindering strekt, met dien verstande

dat ten minste een maand resteert. Partijen hebben hier in de stukken verder geen aandacht besteed. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst dan ook op *“het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd onder aftrek van in dit geval de ene dag de zit tussen de ontvangst van het verzoek en de ontbindingsbeslissing (resp. 29 juli 2015 en 30 juli 2015)”*.

Voor wat de vergoeding, overweegt de kantonrechter dat nu door partijen niet is aangevoerd dat sprake is van ernstig handelen of nalaten van de werkgever, voor hem geen taak is weggelegd om een (billijke) vergoeding toe te kennen: *“Partijen kunnen dat onderling regelen in een beëindigingsovereenkomst / vaststellingsovereenkomst.”*

4. Rechtbank Amsterdam, 10 augustus 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5168)

De pro forma procedure gevoerd door de stichting Altra bij de kantonrechter te Amsterdam lijkt er één volgens het boekje.

Ondanks dat in het verzoek wordt volstaan met algemene opmerkingen om de bestaande situatie toe te lichten, acht de kantonrechter dit voldoende om de zaak te beoordelen. Hieraan zal hebben bijgedragen dat de werknemer zich ook slechts “pro forma” verzette tegen de bestaande situatie en erkende dat de verhoudingen zijn verstoord.

Nadat de kantonrechter er zich van heeft vergewist dat geen sprake is van een opzegverbod, komt hij tot het oordeel dat sprake is van een redelijke grond, waarbij herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet aan de orde is. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden.

Resteren nog de opzegtermijn en de door partijen gemaakte afvloeiingsafspraken.

Nu partijen bij de verzochte einddatum al rekening hebben gehouden met de geldende opzegtermijn en dus de voorgestelde einddatum overeenstemt met de wettelijke regeling in artikel 7:671b lid 8 BW, ontbindt de kantonrechter tegen de voorgestelde datum. Daarbij brengt hij dus de “proceduretijd” van weliswaar slechts 14 dagen, niet in mindering.

Voor wat betreft de vergoeding overweegt de kantonrechter dat werkgever heeft aangeboden een outplacementtraject te bekostigen tot een bedrag van € 6.000,-- ex BTW als ook dat werknemer is vrijgesteld tot de einddatum. Voor wat betreft de verschuldigdheid van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat door de (eventuele) aanspraak op een bovenwettelijke uitkering (conform de WOPO zoals neergelegd in de cao PO), partijen het er over eens zijn dat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

De kantonrechter "memoreert" de vergoedingselementen, maar kent deze niet zelfstandig toe. Waarschijnlijk ook omdat de inhoudelijke motivering van partijen strookt met de WWZ en het overgangsrecht. De vraag is wat de kantonrechter Amsterdam doet indien de procedure niet volgens het nieuwe WWZ-spoorboekje is.

5. Rechtbank Amsterdam, 10 augustus 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5256)

Opnieuw een pro forma ontbindingsprocedure. In deze situatie echter een werkgever (Nissan Motor Parts B.V.) die ontbinding verzoekt vanwege "noodzakelijke organisatorische wijzigingen, waardoor arbeidsplaatsen zijn komen te vervallen, waaronder die van verweerder".

Onder de wwz is de kantonrechter in eerste aanleg echter niet meer bevoegd in geval van niet in de persoon gelegen omstandigheden zoals bedrijfseconomische redenen (vergelijk artikel 7:669 lid 3 sub a BW). In dergelijke situaties is conform het 7:671b lid 1 BW het UWV bevoegd. Pas in geval van een afwijzing van het verzoek door het UWV, kan de werkgever zich tot de kantonrechter wenden.

In onze vorige bijdrage vroegen wij ons af wat de kantonrechter zou doen als de pro forma procedure niet volgens het WWZ-spoorboekje was. Nu weten we het antwoord: dan vang je bot als werkgever. En als werknemer, die in het kader van de beëindiging nog een forse vergoeding kon krijgen van € 349.825,-- bruto. De kantonrechter wijst het verzoek af: er is geen sprake van een weigering door het UWV, of een tijdelijk dienstverband dat niet tussentijds kan worden opgezegd. Het verzoek kan niet worden toegewezen.

Wellicht omdat sprake was van een pro forma verzoek, dat de kantonrechter zich nog over het hart strijkt voor wat betreft de proceskosten. Deze worden

gecompenseerd, maar het was niet raar geweest als de werkgever in de kosten was veroordeeld.

6. Rechtbank Amsterdam, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:5208)

Op 24 juli 2015 heeft de werkgever LVDZ een verzoek tot ontbinding ingediend bij de rechtbank Amsterdam. Het gaat om een formeel verzoek, zonder feitelijke onderbouwing, waarbij volstaan wordt met de toelichting dat sprake is van verstoorde verhoudingen. De werknemer volstaat met een formeel verweer. Op 30 juli 2015 wordt het verzoek ter zitting behandeld. Waarschijnlijk is om deze zitting verzocht door werkgever en werknemer omdat sprake is van ziekte bij werknemer. De kantonrechter onderkent dit ook als zodanig, maar overweegt dat het verzoek geen verband houdt met ziekte maar is gebaseerd op de bestaande verstoorde arbeidsverhoudingen, zodat, conform het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW, de ziekte niet aan ontbinding in de weg staat.

De kantonrechter acht de formele toelichting voldoende en ontbindt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn en verminderd met de duur van de procedure tegen 1 september 2015. Dit in afwijking van het oorspronkelijke verzoek, waarbij geen rekening was gehouden met de opzegtermijn. Echter, is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkneemster, waardoor deze termijn (gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 BW) zou kunnen worden verkort.

Ter zake de vergoeding overweegt de kantonrechter dat door werkneemster niet is gesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hierdoor is geen plaats voor de toekenning van een billijke vergoeding. Tevens heeft de arbeidsovereenkomst nog geen 24 maanden geduurd op het moment van ontbinding, waardoor de werkgever ook geen transitievergoeding is verschuldigd. In het oorspronkelijke verzoek had werkgever wel de bereidheid geuit een vergoeding te voldoen van € 2.750,- bruto (circa 0,5 bruto maandsalaris), maar zo overweegt de kantonrechter: *“Met het vorenstaande is na overleg met partijen ter zitting afgeweken van hun oorspronkelijke verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 31 juli 2015 onder toekenning van een vergoeding van € 2.750,00 bruto.”*

7. Rechtbank Overijssel, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBOVE:2015:3663)

Opnieuw een pro forma ontbindingsprocedure, nu voorgelegd aan de kantonrechter te Almelo. In de uitspraak zoals die is gepubliceerd is de uitkomst nog niet te lezen. De rechter constateert namelijk een aantal moeilijkheden bij toewijzing van het verzoek conform de stukken, gezien de gekomen einddatum en met betrekking tot de vergoeding. Hij gelast een mondelinge behandeling om partijen op die twee punten verder te horen. Vermeldenswaardig is wel wat de kantonrechter overweegt met betrekking tot voornoemde punten.

Einddatum

Partijen verzoeken ontbinding op een langere termijn per 1 januari 2016. De kantonrechter haalt de wet aan en overweegt als volgt:

“Partijen verzoeken nadrukkelijk ontbinding met ingang van 1 januari 2016. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 BW is de kantonrechter gehouden de ontbinding uit te spreken met inachtneming van de opzegtermijn onder aftrek van, kort gezegd, de behandelingsduur van de ontbindingsprocedure en vervolgens bepaald op het einde van de maand. De wettekst schrijft ‘de kantonrechter bepaalt’, hetgeen weinig ruimte laat voor een van het wettelijk systeem afwijkende ontbindingstermijn. Nu partijen hebben gesteld dat de opzegtermijn drie maanden is, komt de gewenste ontbindingstermijn niet overeen met de termijn die de kantonrechter volgens de wet dient te hanteren. Beschikking wijzen op 30 juli 2015 leidt immers op de wijze waarop de ontbindingstermijn volgens de parlementaire geschiedenis bepaald moet worden tot een ontbinding per 31 oktober 2015 (30 juli 2015 - datum beschikking- plus 3 maanden, leidt tot 30 oktober 2015. Daar moet dan 2 weken behandelingsduur op in mindering worden gebracht. Dat leidt tot de 16 oktober 2015. Omdat ingevolge artikel 7:671b lid 8 BW ontbonden moet worden tegen het einde van de maand dient de kantonrechter de datum te bepalen op 31 oktober 2015).

Vervolgens dringt zich de vraag op hoe dwingend genoemd artikellid is als partijen gezamenlijk ontbinding per een door hen gewenste datum wensen.

In de parlementaire geschiedenis is ter zake te lezen:

‘Voorgescreven is dat als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, hij het einde van de arbeidsovereenkomst bepaalt op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd. Net als bij opzegging na toestemming

van UWV wordt deze termijn verkort met de proceduretijd bij de rechter, met dien verstande dat er in beginsel altijd een termijn geldt van een maand' (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3 p. 31-33, of Boot c.s. Parl. Geschiedenis, uitgeverij Boom, pag. 689*). Hierin is, naast de duidelijke wettekst, een opdracht aan de rechter te lezen die evidente afwijking van het wettelijk systeem niet lijkt toe te laten.

Daarenboven blijkt uit de parlementaire geschiedenis de wetgever 'geen voorstander te zijn van pro-forma procedures vanwege de onnodige belasting van de rechterlijke macht die hiermee gepaard gaat. Als partijen het eens zijn over ontslag kan de arbeidsovereenkomst, zonder tussenkomst van de rechter, met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Het is mede om die reden geweest dat in augustus 2006 de zogenoemde verwijtbaarheidstoets in de WW is beperkt waardoor, bij overeenstemming over ontslag, partijen niet meer omwille van het zeker stellen van de WW-uitkering zich hoeven te wenden tot de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst pro-forma te laten ontbinden' (*Parlementaire geschiedenis, kamerstukken I 2013/14. 33818 C, p. 88-89 of Boot c.s. Parl. Geschiedenis, uitgeverij Boom, pag. 701*). Ook dit biedt weinig aanknopingspunten, hoezeer om praktische redenen een ander oordeel voorstelbaar is, op verzoek van partijen te ontbinden in strijd met artikel 7: 671b lid 8 BW. Het verzoek lijkt derhalve te moeten worden afgewezen. De kantonrechter zal evenwel een mondelinge behandeling plannen om dit met partijen te bespreken."

Vergoeding

Tevens zijn partijen het er over eens dat in onderhavige situatie de werknemer geen aanspraak heeft op een transitievergoeding (de werknemer kan immers aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering conform de WOPO in de cao PO). Desondanks verzoeken partijen de kantonrechter om aan werknemer een vergoeding toe te kennen van € 23.000,-. De kantonrechter overweegt:

"In het kader van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst biedt de wet de kantonrechter slechts de mogelijkheid om twee soorten vergoedingen toe te kennen, de transitievergoeding of de billijke vergoeding. De werkgever heeft toegelicht dat ten gevolge van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in de onderhavige situatie geen transitievergoeding verschuldigd is, hetgeen door de werknemer is erkend. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is - behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen - alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW is bepaald. Nu niet

is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, ontbreekt de grondslag voor het toewijzen van de door de werkgever aangeboden vergoeding. Ook dit deel van het verzoek lijkt te moeten worden afgewezen. De kantonrechter zal evenwel ook dit punt met partijen bespreken tijdens de mondelinge behandeling.”

8. Rechtbank Gelderland, 27 juli 2015

Ook de kantonrechter te Nijmegen ontbindt nog op basis van een formeel (niet inhoudelijk) verzoek van een werkgever en een dito verweer van de werknemer. Ook in deze situatie ging het om een “onderwijszaak”. Verschil met de zaken voorgelegd aan de kantonrechter te Leeuwarden en Amsterdam, lijkt het er op dat in deze situatie alleen is ingegaan op de ontbindingsgrond en een toelichting is gegeven bij de einddatum (die met inachtneming is van de geldende opzegtermijn) en verder niet is uitgeweid over de gemaakte afvloeiingsafspraken. De rechter heeft er verder ook geen behoefte aan en gaat over tot ontbinding.

9. Rechtbank Rotterdam, 31 juli 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:5563)

Geen van de rechtbanken lijken het bezwaarlijk te vinden om op basis van “formele” op voorhand met elkaar afgestemde ontbindingsverzoeken waaruit slechts in algemene bewoordingen wordt ingegaan op de feitelijk bestaande situatie te ontbinden. De algemene frasen die worden gehanteerd door werkgever en werknemer in de pro forma stukken zijn voldoende om ook onder de WWZ aan te nemen dat er een voldoende specifieke grond bestaat voor ontbinding. Gereserveerder staan de kantonrechters ten opzichte van van de wet afwijkende verzoeken met betrekking tot de vergoeding en de opzegtermijn. In de pro forma kwestie die aan de kantonrechter te Rotterdam werd voorgelegd verzocht de werkgever om aan de werknemer een bedrag van € 40.000,- toe te kennen, waarin werd geacht de wettelijke transitievergoeding te zijn inbegrepen.

De kantonrechter beoordeelt het verzoek als volgt:

“In het kader van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst biedt de wet de kantonrechter slechts de mogelijkheid om twee soorten vergoedingen toe te kennen, te weten de transitievergoeding of de billijke vergoeding. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is - behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen - alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in

artikel 7:671b lid 8 onder c BW bepaald. Nu niet is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, kan de kantonrechter die vergoeding bij gebreke van een behoorlijke grondslag niet toekennen.

Wel zal de kantonrechter op na te melden wijze in het dictum van deze uitspraak vermelden dat verzoekster bereid is om aan verweerder een vergoeding ter hoogte van € 40.000,00 bruto toe te kennen vanwege inkomstenderving, waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn inbegrepen, nu partijen het eens zijn over deze vergoeding."

Geen toekenning derhalve van de vergoeding, maar opname van de bereidheid van werkgever om een vergoeding te voldoen in de ontbindingsbeschikking. De vraag is wat de "waarde" is van een vermelding in het dictum van de bereidheid.

De kantonrechter zelf lijkt dit overigens ook zo te vinden, want geeft verzoekster niet de gelegenheid het verzoekschrift in te trekken conform het bepaalde in artikel 7:686a lid 6 BW.

10. Rechtbank Rotterdam, 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:5575)

Opnieuw een pro forma ontbindingsprocedure. De kantonrechter te Rotterdam neemt op basis van de pro forma stukken aan dat sprake is van een situatie als bedoeld in 7:669 lid 3, onderdeel g, BW (een verstoorde arbeidsverhouding), welke situatie niet opgelost zou kunnen worden door plaatsing van de werknemer in een andere functie en ontbindt de arbeidsovereenkomst. De ontbinding vindt plaats per de door partijen voorgestelde datum, omdat daarbij rekening is gehouden met het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 BW. Kort gezegd volgt hieruit dat de kantonrechter gehouden is om de ontbinding uit te spreken met inachtneming van de opzegtermijn onder aftrek van de behandelduur van de ontbindingsprocedure en vervolgens bepaalt op het einde van de maand.

Verzoekster heeft verzocht werknemer een bedrag van € 3.000,- (exclusief BTW) ten behoeve van outplacement en de vergoeding van € 1.000,- (te vermeerderen met BTW) voor de kosten van rechtsbijstand toe te kennen. Ook hier stuit de toekenning af op de in de WWZ neergelegde mogelijkheden en gronden voor toekenning van vergoedingen in de vorm van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De afgesproken vergoeding is niet te zien als transitievergoeding. Daarnaast is toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer

alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW bepaald, waarvan in onderhavige situatie (getuige de stukken) geen sprake is, aldus de kantonrechter. De kantonrechter kan de tussen partijen afgesproken vergoedingen dus niet toekennen aan verweerster. Een wettelijke basis voor toekenning van de vergoeding ontbreekt.

En dan wordt overwogen:

“Voor afwijzing van die onderdelen van de vergoeding bestaat naar het oordeel van de kantonrechter echter ook geen grond, nu uit de stellingen van partijen blijkt dat zij daarover overeenstemming hebben bereikt. De kantonrechter zal op na te melden wijze in het dictum van deze uitspraak melding maken van de tussen partijen op dit punt getroffen regeling.”

In het dictum staat vervolgens als volgt:

“verstaat dat verzoekster de kosten van het outplacementtraject van verweerster tot een bedrag van maximaal € 3.000,- (exclusief BTW) voor haar rekening neemt alsmede dat verzoekster een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand van verweerster verstrekt van € 1.000,-, te vermeerderen met BTW;”

Ook nu rijst de vraag wat de waarde is van een dergelijke toevoeging. Beschikt de werknemer hiermee over een executoriale titel?

11. Rechtbank Noord-Holland, 3 september 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7584)

Opnieuw een waar partijen het eens zijn met elkaar over het bestaan van een verstoorde verhouding en dat herplaatsing niet aan de orde is, ten gevolge waarvan de kantonrechter te Zaanstad de arbeidsovereenkomst ontbindt.

“Uit de beschikking blijkt overigens wel dat de kantonrechter een mondelinge behandeling heeft gelast wat in geval van een klassieke pro forma procedure vaak niet aan de orde is. Mogelijk dat het hier gaat om een inhoudelijke procedure waar ter zitting afspraken zijn gemaakt, die bekrachtigd worden in de onderhavige beschikking van 3 september 2015. Dit lijkt nog sterker door het feit dat de

kantonrechter voor de datum van ontbinding eveneens tot uitgangspunt neemt dat tussen partijen overeenstemming bestaat over de opzegtermijn.

Net zoals overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer over de verschuldigdheid en de hoogte van de transitievergoeding. In het dictum wordt de werkgever veroordeeld de transitievergoeding ad € 12.913,- bruto te betalen. De werkgever heeft op de zitting al aangegeven het verzoek niet in te trekken, waardoor de kantonrechter ook die gelegenheid niet biedt.

12. Rechtbank Noord-Nederland, 2 september 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:4266)

Alles went, dus ook de nieuwe pro forma praktijk. Een onderwijsinstelling verzoekt op basis van formele, niet inhoudelijke stukken, om ontbinding. Daarbij wordt conform de nieuwe regels een voldoende inhoudelijke toelichting gegeven dat sprake is van onvoldoende functioneren (artikel 7:669 lid 3 sub d BW) en er geen herplaatsingsmogelijkheden bestaan. Voor de datum van ontbinding is door de werkgever al rekening gehouden met de opzegtermijn. Tevens is aangegeven dat en waarom de transitievergoeding niet verschuldigd is, nu de werknemer aanspraak heeft op een bovenwettelijke uitkering conform de cao voor het Primair Onderwijs. Tot slot wordt door de werkgever de bereidheid uitgesproken om een budget voor outplacement te voldoen. De kantonrechter – ook wijzer geworden – kent dit budget niet als zodanig toe (nu dit op gespannen voet staat met het nieuwe ontslagrecht), maar “verstaat” dat werkgever een budget ter beschikking zal stellen.

B. WWZ-overgangsrecht - ontslag op staande voet en het voorwaardelijk tegenverzoek

In artikel XXII lid 1 staat bepaald:

“Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen alsmede artikel 665 en afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luiden de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel O, van deze wet, blijven van toepassing:

- a. op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben;*
- b. op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben; en*
- c. op een geding dat is aangevangen voor dat tijdstip.”*

Het tot 1 juli 2015 geldende recht blijft dus van toepassing op UWV-procedures die in gang zijn gezet voor 1 juli 2015, als ook een naar aanleiding van de verleende toestemming na 1 juli 2015 gedane opzegging en de eventueel daaruit voortvloeiende gedingen (sub a). Daarnaast de gedingen die betrekking hebben op opzeggingen van voor 1 juli 2015 (sub b) en gedingen die zijn aangevangen voor 1 juli 2015 (sub c).

Het overgangsrecht lijkt redelijk duidelijk. Hoe wordt er in de praktijk mee omgegaan? Onderstaand een chronologisch overzicht van de rechtspraak. Voorhanden zijn met name beslissingen naar aanleiding van een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding volgend op een voor 1 juli 2015 verleend ontslag op staande voet. Voor zover behandeld op basis van de nieuwe WWZ, wordt eveneens bij de inhoudelijke beoordeling stil gestaan.

13. Rechtbank Gelderland, 1 september 2015 (ECLI:NL:RBGEL:2015:5632)

In deze zaak die speelde bij de kantonrechter te Nijmegen had de werkgever op 22 juni 2015 de betreffende werknemer ontslag op staande voet verleend. De werkgever – niet helemaal zeker van zijn zaak – verzoekt om voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter dat op het verzoek de WWZ van toepassing is:

“Volgens artikel XXII lid 1 aanhef en sub b van het overgangsrecht (Stb. 2014, 216, p.31) blijft het oude recht van toepassing op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft het onderhavige voorwaardelijke ontbindingsverzoek geen betrekking op een voor 1 juli 2015 gedane opzegging. Dat de betekenis van de beslissing op dit voorwaardelijk verzoek afhangt van de rechts-geldigheid van het eerder gegeven ontslag op staande voet, doet aan het voor-gaande niet af. Aldus wordt het onderhavige voorwaardelijk ontbindingsverzoek naar nieuw recht beoordeeld.”

De werknemer in onderhavige zaak heeft erkend dat hij verwijtbaar heeft gehandeld door een SSD-disk van werkgever op de facebookpagina van zijn partner te koop heeft aangeboden. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst (ondanks dat de werknemer ziek is) dan ook wegens het bestaan van een redelijke grond als neergelegd in artikel 7:669 lid 3 sub e BW: *“verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”*

Bij het bepalen van de einddatum wordt door de kantonrechter geen rekening gehouden met de geldende opzegtermijn vanwege de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer:

“Volgens artikel 7:671b lid 8 BW geldt dat voor de ontbindingsdatum rekening dient te worden gehouden met de geldende opzegtermijn, door het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, waarbij de duur van de ontbindingsprocedure in mindering wordt gebracht, met een minimum van een maand. Echter, als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, kan de arbeidsovereenkomst eerder worden ontbonden. Aldus is de kantonrechter van plan, in afwijking van artikel 7:671b lid 8 BW, de arbeidsovereenkomst - voor zover nodig - te ontbinden tegen de eerstvolgende datum, te weten met ingang van 1 september 2015.”

Tot slot overweegt de kantonrechter dat nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, de werkgever ook geen transitievergoeding verschuldigd is conform het bepaalde in artikel 7:673 lid 7 sub c BW.

**14. Rechtbank Den Haag, 27 augustus 2015
(ECLI:NL:RBDHA:2015:10145)**

Opnieuw een ontslag op staande voet door werkgever, maar nu op 5 juni 2015, waarvan op 24 juni 2015 door de gemachtigde van de werknemer de nietigheid in ingeroepen. De werkgever verzoekt om voorwaardelijke ontbinding en baseert zich hierbij op het nieuwe ontslagrecht.

De kantonrechter te Den Haag overweegt ter zake het toepasselijke recht als volgt: *“De kantonrechter stelt vast dat het verzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst ter griffie is ontvangen op 9 juli 2015, dus na inwerkingtreding van afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het BW / Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015. Artikel XXII lid 1, aanhef en onder b. van het Overgangsrecht behorende bij de Wwz bepaalt dat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 alsmede artikel 665 en afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het BW, zoals deze luidden de dag vóór 1 juli 2015 van toepassing blijven op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan vóór dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben. De Memorie van Toelichting (Parlementaire Geschiedenis Wwz (33 818, nr. 3, p. 126-127) vermeldt ten aanzien van dit artikel onder meer:*

“(...) Onderdeel b regelt overgangsrecht voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Dit kan een situatie zijn waarbij met toestemming van UWV is opgezegd (dan geldt ook op grond van onderdeel a het overgangsrecht) maar kan ook een situatie zijn waarbij zonder toestemming van UWV is opgezegd, bijvoorbeeld een opzegging wegens een dringende reden. Onderdeel b bevat alle vormen van opzeggingen. (...)”

“Naar het oordeel van de kantonrechter kan de (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure niet worden aangemerkt als een geding dat betrekking heeft op de opzegging, omdat de ontbindingsprocedure naar haar aard ziet op een andere manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daaraan doet niet af dat aan het onderhavige ontbindingsverzoek hetzelfde feitencomplex ten grondslag is gelegd als aan het ontslag op staande voet van 5 juni 2015, omdat een ontbindingsprocedure een ander beoordelingskader heeft dan een geding over een ontslag op staande voet. Dit brengt mee dat het onderhavige verzoek moet worden beoordeeld op basis van het per 1 juli 2015 geldende recht.”

Opnieuw wordt dus uitgegaan van de toepasselijkheid van de WWZ.

Tevens gaat ook de kantonrechter te Den Haag voor de toepasselijkheid van de redelijke grond voor ontbinding uit van het feitencmplex zoals dat eveneens ten grondslag heeft gelegen aan het ontslag op staande voet (namelijk door de werknemer verstrekte foutieve informatie over haar identiteit, opleiding en werker-
varing). De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, zonder dat van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren (artikel 7:669 lid 3 sub e BW) en waarbij herplaatsing niet in de rede ligt (vergelijk artikel 7:669 lid 1, laatste zin). Gelet op de verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer wijkt de kantonrechter ook hier af van de geldende opzegtermijn. De kantonrechter gaat verder niet in op de verschuldigheid van de transitievergoeding maar overweegt wel geen aanlei-
ding te zien om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Tot slot wordt de werkneemster veroordeelt in de kosten van het geding.

**15. Rechtbank Noord-Holland, 26 augustus 2015
(ECLI:NL:RBNHO:2015:7582)**

Opnieuw een ontslag op staande voet op 4 juni 2015. De werkgever verzoekt (voorwaardelijk) om ontbinding en de werknemer doet een tegenverzoek voor het geval de kantonrechter zou ontbinden en verzoekt om de transitievergoeding als ook een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 9 BW.

De kantonrechter te Zaanstad overweegt met een beroep op het overgangsrecht en hetgeen daarover is neergelegd in de parlementaire geschiedenis (zie de vorige uitspraken) dat de WWZ toepasselijk is en het verzoek en het tegenverzoek worden beoordeeld naar het vanaf 1 juli 2015 geldende recht. De kantonrechter besteedt nog wel aandacht aan de voorvraag of een werkgever - gezien de mogelijkheid van hoger beroep tegen een ontbindingsbeslissing onder de WWZ – nog wel een gerechtvaardigd belang heeft bij een voorwaardelijke ontbinding:

“In het kader van het inmiddels vervallen artikel 7:685 van het BW is aanvaard dat een werkgever, nadat een werknemer de nietigheid van een ontslag op staande voet heeft ingeroepen, een gerechtvaardigd belang kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door dat ontslag (zie: HR 21 oktober 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4670; NJ 1984/296). De kantonrechter ziet geen reden om voor een ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 1 van het BW tot een ander oordeel te komen. De omstandigheid dat tegen een beschikking tot ontbinding op

grond van artikel 7:671b lid 1 van het BW, anders dan in geval van een beschikking op grond van artikel 7:685 van het BW, hoger beroep mogelijk is, betekent niet dat de werkgever geen belang meer kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding. In hoger beroep kan een beschikking tot ontbinding immers worden bekrachtigd of kan de zaak worden beslecht door toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 van het BW, in plaats van door herstel van de arbeidsovereenkomst. In dergelijke gevallen heeft de beschikking tot voorwaardelijke ontbinding, ondanks hoger beroep, het door de werkgever beoogde effect, te weten (zekerheid over de) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hetzelfde geldt in geval partijen afzien van hoger beroep of dat beroep later intrekken.”

Het verzoek van de werkgever wordt gegrond op het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 sub e BW, kort gezegd verwijtbaar handelen door de werknemer. In onderhavige kwestie (waar het kort gezegd ging om het moedwillig onttrekken van een poststuk/pakket aan het sorteerproces) meent de kantonrechter dat de werkgever niet afdoende bewijs levert. Voorafgaand heeft de rechter overigens nog expliciet de niet toepasselijkheid van het bewijsrecht overwogen:

“De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat in zaken die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid (Wwz), zoals deze zaak, het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. In dit geval verzet de aard van de zaak zich tegen toepassing van het bewijsrecht. Het gaat hier immers om een procedure die naar zijn aard bedoeld is om op korte termijn de arbeidsovereenkomst te ontbinden, voor het geval dat het ontslag op staande voet geen stand houdt in een bodemprocedure. Dat sprake zou zijn van omstandigheden, die tot een andersluidend oordeel zouden moeten leiden, is door Mikropakket niet (voldoende) aannemelijk gemaakt.”

Doordat de werkgever – ondanks de niet toepasselijkheid van het bewijsrecht – onvoldoende de grondslag voor het verzoek onderbouwt en ook geen subsidiaire grond heeft aangevoerd, wordt het verzoek tot ontbinding afgewezen. Door de afwijzing komt de kantonrechter niet meer toe aan de beoordeling van het tegenverzoek van de werknemer.

**16. Rechtbank Amsterdam, 19 augustus 2015
(ECLI:NL:RBAMS:2015:5388)**

Op 2 juni 2015 wordt werknemster op staande voet ontslagen. De werknemster roept de vernietigbaarheid van het ontslag in. De werkgever verzoekt om voorwaardelijke ontbinding. De werknemster vordert doorbetaling van loon. Beide zaken worden gelijktijdig behandeld.

Ook de kantonrechter te Amsterdam buigt zich over de vraag naar welk recht het verzoek moet worden beoordeeld en komt tot de navolgende van de voorgaande drie uitspraken afwijkende beoordeling:

- “2. Voorafgaand aan de inhoudelijke beoordeling van het geschil dient de kantonrechter te beoordelen of de WWZ of – kort gezegd – de voor 1 juli 2015 geldende wettelijke regeling van toepassing is. Die vraag dient te worden beantwoord zowel voor onderhavig ontbindingsverzoek als voor het tegelijkertijd behandelde kort geding. [verweester] stelt zich onder verwijzing naar artikel XXII lid 1 onder b. van het Overgangsrecht op het standpunt dat de WWZ van toepassing is, BMI stelt zich onder verwijzing naar diezelfde bepaling op een tegenovergesteld standpunt.*
- 3. Artikel XXII lid 1 onder b. van het Overgangsrecht bepaalt ten aanzien van de voor 1 juli 2015 geldende wettelijke regeling dat deze van toepassing blijft: op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor (1 juli 2015) en op de gedingen die daarop betrekking hebben.*
- 4. De vraag die voorligt is dan ook of onderhavig ontbindingsverzoek en/of het eveneens aanhangige kort geding gedingen zijn die betrekking hebben op het ontslag op staande voet van 2 juni 2015. Naar het oordeel van de kantonrechter dient die vraag voor beide procedures bevestigend beantwoord te worden. De vordering in kort geding is rechtstreeks afhankelijk van het voorlopig oordeel over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Het ontbindingsverzoek is ingediend op basis van – grotendeels – hetzelfde feitencomplex als hetgeen aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd en is ingediend voor het geval het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig mocht blijken. Beide procedures hebben aldus betrekking op het ontslag op staande voet. “Betrekking hebben op” betekent volgens het Van Dale groot woordenboek hedendaags Nederlands “gaan over, er verband mee houden”, hetgeen ook een ruim bereik impliceert. Voor een meer beperkte interpretatie ziet de kantonrechter geen*

aanleiding, al was het maar omdat daarmee het risico ontstaat dat op verschillende procedures die voortvloeien uit hetzelfde ontslag, verschillende regels van toepassing zijn. Dat is nu juist wat overgangsrecht beoogt te voorkomen.”

Kort en goed meent de kantonrechter te Amsterdam derhalve dat het verzoek naar oud recht dient te worden beoordeeld.

17. Rechtbank Noord-Holland 30 juli 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:6703)

Het ontslag op staande voet is verleend op 8 juni 2015. Het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding wordt ingediend op 9 juli 2015, waardoor ook de kantonrechter te Alkmaar zich moet uitlaten over de vraag naar welk recht dit verzoek te beoordelen. Met verwijzing naar het overgangsrecht en de Parlementaire Geschiedenis op dit punt meent de kantonrechter te Alkmaar dat de WWZ toepasselijk is:

“Naar het oordeel van de kantonrechter kan een (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure niet worden aangemerkt als een geding dat betrekking heeft op de opzegging, omdat de ontbindingsprocedure naar haar aard ziet op een andere manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in zoverre geen betrekking heeft op de opzegging wegens een dringende reden, zoals in deze zaak aan de orde is. Daaraan doet niet af dat aan het voorwaardelijke ontbindingsverzoek hetzelfde feitencomplex ten grondslag is gelegd als aan het ontslag op staande voet, omdat een ontbindingsprocedure een ander beoordelingskader heeft dan gedingen in het kader van een ontslag op staande voet. Dit brengt mee dat het hier aan de orde zijnde verzoek van De Zwaluw en het tegenverzoek van [werknemer] moeten worden beoordeeld op basis van het per 1 juli 2015 geldende recht.”

Zonder al te zeer op de feitelijk situatie in te gaan, gaat de rechter over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van de werknemer (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Waar de kantonrechters in de hierboven besproken kwesties aannamen dat het verwijtbare handelen dermate ernstig was dat daarmee tegen een eerdere datum kon worden ontbonden en de transitievergoeding ook niet verschuldigd is, brengt de kantonrechter hier nog wel een specifieke beoordeling aan. Zo wordt voor de datum van ontbinding gewoon uitgegaan van de hoofdregel van artikel 7:671b lid 8 BW.

Voorts meent de kantonrechter dat de werkgever de transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer in de beslissing op het door de werknemer gedane tegenverzoek:

“Nu het nieuwe recht van toepassing is, heeft de kantonrechter niet langer de vrijheid om een vergoeding vast te stellen op grond van de kantonrechtersformule. [werknemer] heeft wel een verzoek gedaan om De Zwaluw te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Een verzoek om een billijke vergoeding is niet gedaan en daar bestaan overigens ook geen gronden voor. Uit artikel 7:673 lid 1 van het BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van de werkgever (voorwaardelijk) ontbonden. Aan deze beide voorwaarden is voldaan. Op grond van artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, van het BW is de transitievergoeding niet verschuldigd, indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De kantonrechter leidt uit de stellingen van De Zwaluw af dat zij meent dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, of de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat (zie: Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 39). De kantonrechter heeft in het vandaag uitgesproken vonnis in eerdergenoemde kort gedingprocedure voorshands geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven, omdat daarvoor geen dringende reden aanwezig was. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, valt bij gebreke aan een dringende reden en de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden niet in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dat betekent dat de werkgever de transitievergoeding is verschuldigd en zal worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding tot een bedrag van € 9.212,70 bruto.”

Doorslaggevend voor deze rechter is dus de beoordeling van het ontslag op staande voet en/of de vraag of sprake was van een dringende reden. Nu dit niet aan de orde lijkt, meent de kantonrechter dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid en is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd omdat de uitzondering van artikel 7:673lid 7, onderdeel c BW zich niet voordoet.

18. Rechtbank Gelderland, 16 juli 2015 (ECLI:NL:RBGEL:2015:4668)

De werkgever ontslaat werknemer op staande voet op 20 mei 2015. De werknemer roept de nietigheid in. De werkgever verzoekt vervolgens op 7 juli 2015 om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst (voor zover nog bestaand) en onderbouwt het verzoek op basis van het tot 1 juli 2015 geldende recht.

De kantonrechter te Apeldoorn overweegt als volgt:

“(...) Volgens [verzoekster] dient het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding op de voet van artikel XXII lid 1 aanhef en onder b. en c. van het bijbehorende Overgangsrecht naar oud recht te worden behandeld.

4.2. Artikel XXII lid 1 aanhef en onder b. en c. van het Overgangsrecht behorende bij de WWZ bepaalt dat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 alsmede artikel 665 en afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luiden de dag vóór 1 juli 2015 van toepassing blijven op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan vóór dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben alsmede op een geding dat is aangevangen vóór dat tijdstip.

De Memorie van Toelichting (Parlementaire Geschiedenis WWZ (33 818, nr. 3, p. 126-127) vermeldt ten aanzien van dit artikel onder meer:

“(...) Onderdeel b regelt overgangsrecht voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Dit kan een situatie zijn waarbij met toestemming van UWV is opgezegd (dan geldt ook op grond van onderdeel a het overgangsrecht) maar kan ook een situatie zijn waarbij zonder toestemming van UWV is opgezegd, bijvoorbeeld een opzegging wegens een dringende reden. Onderdeel b bevat alle vormen van opzeggingen. Onderdeel c regelt overgangsrecht voor de situatie dat er een geding is gestart voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Het geding kan bijvoorbeeld een ontbindingsprocedure zijn maar ook een procedure in het kader van een loonvordering. Alle gerechtelijke procedures die zijn gestart voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel vallen op grond van onderdeel c onder het overgangsrecht. (...) ”

4.3. Een (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure kan niet worden aangemerkt als een geding dat betrekking heeft op de opzegging, nu een dergelijke procedure naar haar aard ziet op een andere manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in zoverre geen betrekking heeft op de opzegging wegens een dringende reden, zoals in het onderhavige geval. Daaraan doet niet af dat in dit geval aan het

voorwaardelijke ontbindingsverzoek hetzelfde feitencomplex ten grondslag is gelegd als aan het ontslag op staande voet omdat een ontbindingsprocedure een ander beoordelingskader heeft dan gedingen in het kader van opzegging van de arbeidsovereenkomst.

4.4. Evenmin valt in te zien dat het voorliggende verzoek tot voorwaardelijke ontbinding op grond van artikel XXII lid 1 aanhef en onder c. van het Overgangsrecht naar oud recht beoordeeld dient te worden, nu het ontbindingsverzoek waarmee het geding aanvangt na 1 juli 2015 is ingekomen op de griffie.

4.5. Het vorenstaande brengt met zich dat het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding beoordeeld dient te worden op de voet van het per 1 juli 2015 geldende recht. Nu het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding in het geheel niet in die zin is onderbouwd en ook niet ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in die zin is aangevuld door [verzoekster], dient het verzoek om die reden te worden afgewezen.

4.6. Bij deze uitkomst moet [verzoekster] de kosten van de procedure dragen."

Ook deze kantonrechter is van oordeel dat het nieuwe ontslagrecht van toepassing is. Omdat het verzoek echter op het oude recht is gegrond en ook tijdens de mondelinge behandeling de advocaat van de werkgever het verzoek niet heeft aangevuld, wijst de rechter het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding, zonder verder op de feiten in te gaan, af.

19. Rechtbank Rotterdam, 14 september 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:6562)

In deze procedure verzoekt de werknemer op 30 juni 2015 om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient een voorwaardelijk tegenverzoek in op 3 augustus 2015 en ent dit op de WWZ. Separaat wordt in een verweerschrift gereageerd op het verzoek van werknemer.

Omdat de kantonrechter het verzoek van de werknemer heeft gehonoreerd, wacht hij met de beoordeling van het voorwaardelijk tegenverzoek totdat de termijn voor intrekking is verstreken. Ter zake het toepasselijke recht oordeelt de kantonrechter dat voor hem nog niet zo zeker is dat de WWZ toepassing heeft:

“Immers, zou GVB ervoor gekozen hebben om in het verweerschrift in de procedure die [werknemer] aanhangig heeft gemaakt een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen, dan zou op die procedure ook oud recht van toepassing zijn geweest, gezien het overgangsrecht in artikel XXII lid 1 onder c. Het is de vraag of het enkele feit dat GVB er voor gekozen heeft om een afzonderlijke procedure aanhangig te maken tot de conclusie leidt dat het voorwaardelijke verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst naar nieuw recht beoordeeld moet worden, zeker als daarbij in overweging wordt genomen dat het niet voor de hand ligt om één casus in de beide varianten te beoordelen volgens een totaal verschillend rechtsregime, niet alleen ten aanzien van de datum van de ontbinding, maar ook ten aanzien van de hoogte van de vergoeding, als ook ten aanzien van een eventueel appel en cassatie.”

Het is dus maar de vraag of het (al dan niet bewuste) slimmigheidje de werkgever gaat baten. Eerder lijkt het erop dat ook het voorwaardelijk tegenverzoek naar oud recht wordt beoordeeld.

C. Werknemersverzoeken

20. Rechtbank Oost-Brabant, 28 augustus 2015 (ECLI:NL:RBOBR:2015:5275)

Het gaat in onderhavige zaak om een werknemersverzoek tot ontbinding op grond van artikel 7:671c BW.

De werkneemster heeft de kantonrechter bij verzoekschrift ex artikel 7:671c BW verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, met inachtneming van de tussen partijen geldende opzegtermijn, wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen, met toekenning van een vergoeding aan werkneemster ad € 27.702,65 bruto, en met veroordeling van de werkgever in de kosten van de procedure. Allemaal formeel technische overwegingen ter toelichting op de feitelijk bestaande situatie waarbij de werkgever (een advocatenkantoor) de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft geprobeerd op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen, waarvoor het UWV geen toestemming heeft gegeven. Dit omdat volgens het afspiegelingsbeginsel de werknemer niet voor ontslag in aanmerking kwam en alle door de werkgever aangedragen omstandigheden om hiervan te mogen afwijken – waaronder de “deloyaliteit” van werknemer in de UWV procedure – dit niet anders maakten.

De kantonrechter te Eindhoven stelt voorop dat hij tot ontbinding zal overgaan, temeer omdat het een (grond) recht is van een werknemer om vrije arbeidskeuze te hebben. Verder kent de kantonrechter waarde toe aan het feit dat de werkgever ook een beëindiging heeft nagestreefd en de inbreng in die procedure van bewijs van de deloyaliteit van werknemer door werkgever de verhoudingen dusdanig verstoord is geraakt dat de arbeidsovereenkomst niet kan voortduren.

Daarnaast beoordeelt de kantonrechter of de werkneemster een billijke vergoeding dient te worden toegekend conform het bepaalde in artikel 7:671c lid 2 onder b BW. Voor toekenning van een dergelijke vergoeding is alleen plaats als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter refereert aan de wetsgeschiedenis waaruit volgt dat *“ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse*

grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34)."

Een dergelijke situatie doet zich hier naar het oordeel van de kantonrechter niet voor:

"4.4.2. Hoewel het [A] in beginsel vrij staat in een ontslagprocedure bij het UWV al datgene aan te voeren dat naar haar mening van belang kan zijn om het UWV in een bepaalde richting te sturen, is de kantonrechter met [werkneemster] van oordeel dat [A] in het onderhavige geval met de inbreng van genoemde privé mails in de ontslagprocedure een grens heeft overschreden en daarmee de terugkeer van [werkneemster] heeft bemoeilijkt. Dit klemt te meer nu deze e-mails dateren uit 2012/2013 en [A] eerst in het kader van de ontslagprocedure een punt heeft gemaakt van de integriteit van [werkneemster]. [A] heeft er destijds niet voor gekozen [werkneemster] hier rechtstreeks over aan te spreken en het vertrouwen in haar op te zeggen. [werkneemster] was dan ook niet voorbereid op de mogelijkheid dat [A] naar buiten toe haar integriteit in twijfel zou kunnen trekken. [A] treft dienaangaande een verwijt.

4.4.3. Dat [A] destijds en nu een verkeerde keuze heeft gemaakt is onvoldoende om aannemelijk te achten dat zij de mails heeft gebruikt om [werkneemster] te manipuleren, chanteren, te schaden of anderszins een onwerkbaar situatie te creëren. Daarbij is mede in aanmerking genomen dat noch gesteld noch gebleken is dat tot aan het moment waarop de mails door [A] in de ontslagprocedure zijn ingebracht zich ooit eerder een situatie heeft voorgedaan waarin [A] zich niet als een goed werkgever heeft gedragen. Tevens is in aanmerking genomen dat de daadwerkelijke aanleiding voor het inbrengen van de e-mails het handelen of nalaten van [werkneemster] zelf betreft. Op grond van het vorenstaande leidt de verwijtbaar verkeerde keuze van [A] niet tot het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in de WWZ. De stelling van [werkneemster] dat het [A] niet vrij stond de mails te lezen en op te slaan, is - wat daar ook van zij - onvoldoende om de kantonrechter tot een ander oordeel te leiden. Voor het overige valt [A] ten aanzien van haar opstelling in de ontslagprocedure, anders dan [werkneemster] lijkt te betogen, geen verwijt te maken en is niet althans onvoldoende aannemelijk geworden dat zij zich ter zake onbetamelijk of als slecht werkgever heeft gedragen."

Nu de rechter geen billijke vergoeding toekent, wordt de werknemer, conform artikel 7:686a lid 6 BW, in de gelegenheid gesteld het verzoek in te trekken.

De werknemer heeft in deze procedure ingezet op een billijke vergoeding en voor de hoogte aansluiting gezocht bij de oude tot 1 juli 2015 geldende kantonrechtersformule met een correctiefactor $C=2$. De werknemer had er voor kunnen kiezen om, conform het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 sub b BW, (eveneens) om de transitievergoeding te verzoeken. Daarvoor is ook nodig dat de kantonrechter aanneemt dat sprake is van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever'. Die terminologie is verwarrend, want het gaat hier wel om een ander ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Reden dat de werknemer ook om beide vergoedingen kon verzoeken. Eventueel kan de werknemer alsnog om de transitievergoeding verzoeken. In ieder geval zal de werknemer het verzoekschrift moeten indienen binnen drie maanden na einde dienstverband, artikel 7:686a lid 4 sub b BW.

21. Rechtbank Oost-Brabant, 1 september 2015

Meer succes heeft de vrachtwagenchauffeur die om ontbinding op grond van artikel 7:671c lid 1 BW verzoekt bij de kantonrechter te Den Bosch, als ook een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671 lid 2 sub b BW van tenminste € 75.000,-. Bij akte heeft de werknemer ook nog verzocht om de transitievergoeding conform artikel 7:673 lid 1 sub b BW. Om kort te zijn: de kantonrechter kent beide toe.

In de lange versie ging het om een werkgever die een werknemer (nadat hij had geweigerd in te stemmen met een beëindigingsregeling) op een zijspoor heeft willen zetten (en dan druk ik het nog mild uit) door hem als enige achter te laten in een lege B.V., waardoor het dienstverband niet ten einde kwam, maar er ook geen salaris meer betaald werd (zelfs na daartoe in kort geding te zijn veroordeeld). De werknemer heeft hierdoor ernstige psychische klachten ondervonden. Daarnaast is de werknemer in de financiële problemen gekomen, dusdanig dat hij niet meer in zijn levensonderhoud kon voorzien.

De kantonrechter beslist dat de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn moet eindigen. Ten aanzien van het verzoek om een transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat aan de voorwaarden is voldaan en kent de vergoeding ad € 30.654,05 bruto toe.

Daarnaast kent de kantonrechter ook een billijke vergoeding toe, omdat ook aan die voorwaarden is voldaan, zelfs als in acht wordt genomen dat een dergelijk verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zich slechts in uitzonderlijke situaties zal voordoen, aldus de wetsgeschiedenis. De werkgever heeft de op haar rustende verplichtingen op grovelijke wijze veronachtzaamd, aldus de kantonrechter.

Voor wat betreft de hoogte van de vergoeding haalt de kantonrechter ook de wetsgeschiedenis aan: *“Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding – naar haar aard – in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze die en op een niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval”*. De kantonrechter komt tot een verdubbeling van de transitievergoeding en kent dus een billijke vergoeding toe van € 30.654,05.

Omdat de billijke vergoeding lager is dan verzocht door de werknemer, krijgt hij de gelegenheid het verzoek in te trekken (vergelijk artikel 7:686a lid 6 BW).

De vraag is of de billijke vergoeding hetzelfde was geweest als niet ook om de transitievergoeding was gevraagd. Daarnaast is de motivering mager, in die zin dat het weinig handvatten biedt voor de toekomstige situaties.

D. Overig inhoudelijk ontslagrecht

22. Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:3611)

Sinds 1 juli 2015 geldt het nieuwe ontslagrecht van de WWZ. De eerste uitspraken worden gedaan en gepubliceerd. Onderstaand een analyse van de uitspraak van de kantonrechter te Leeuwarden van 22 juli 2015. De verzoekende partij is een school. De werknemer is de directeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Primair Onderwijs van toepassing. In de cao PO is een bovenwettelijke uitkeringsregeling opgenomen, de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO).

Het verzoek wordt gegrond op het bepaalde in artikel 7:671b BW juncto artikel 7:669, lid 3, aanhef en onder d BW. Kort gezegd betoogt de werkgever dat sprake is van disfunctioneren en dat dit de redelijke grond vormt voor ontbinding. Ter zitting heeft de werkgever daar nog een subsidiaire grond aan toegevoegd in de vorm van artikel 7:669, lid 3, aanhef en onder h BW (de "overige grond"). De werkgever verzoekt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding. In de stukken heeft werkgever nog de bereidheid geuit van een budget van € 5.000,-- voor outplacement te voldoen. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft de werkgever dit aanbod ingetrokken.

Tot slot heeft de school bij wege van nevenverzoek verzocht om op grond van artikel 7:671b, lid 8, aanhef en onder b BW bij het bepalen van de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening te houden met de opzegtermijn, omdat de werknemer een passende functie zou hebben geweigerd en daarmee sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

De directeur verweert zich tegen het verzoek tot ontbinding, het feit dat de opzegtermijn niet in acht genomen zou hoeven worden, en doet tevens een zelfstandig tegenverzoek tot toekenning van een transitievergoeding (ex artikel 7:673 BW) tot een maximum van € 75.000,--. Mocht de rechter ontbinden zonder toekenning van de transitievergoeding, verzoekt de werknemer om toekenning van een billijke vergoeding nu de werkgever ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld door de weigering werknemer aan het werk te zetten.

Ter zake de tegenverzoeken heeft de school aangevoerd dat op grond van het overgangsrecht (Besluit overgangsrecht transitievergoeding) geen recht bestaat op

een transitievergoeding omdat een aanspraak bestaat op een bovenwettelijke uitkering op grond van de WOPO. Daarnaast zou geen sprake zijn van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever waardoor ook geen reden bestaat voor de toekenning van een billijke vergoeding.

Bij de beoordeling neemt de kantonrechter tot uitgangspunt de toepasselijkheid van het bewijsrecht.

Grond voor ontbinding?

Op grond van het door de werkgever aangevoerde meent de kantonrechter dat verweerder ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid als bedoeld in artikel 7:669, lid 3, aanhef en onder d BW. Daarmee wordt aan de subsidiaire grondslag van het verzoek tot ontbinding, te weten artikel 7:669, lid 3, aanhef en onder h BW, niet toegekomen.

De kantonrechter is voorts (gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 juncto artikel 7:669 lid 1 BW) van oordeel dat herplaatsing de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. Ingevolge artikel 9, lid 3 van de Ontslagregeling is van een passende functie sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. De functies waarvan de werknemer stelde dat deze voor hem passend zijn komen niet binnen het functiebouwwerk voor, zodat herplaatsing in een dergelijke functie niet tot de mogelijkheden behoort. Plaatsing van de werknemer als directeur op een andere school kan naar het oordeel van de kantonrechter, gezien het disfunctioneren, niet van de school worden gevegd. Ten aanzien van de aangeboden functie van groepsleerkracht, die de kantonrechter op zichzelf passend acht, wordt overwogen dat de werknemer deze meerdere malen heeft geweigerd, zodat ook herplaatsing in die functie inmiddels niet meer in de rede ligt.

Kort en goed: "Omdat sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, herplaatsing van [verweerder] binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is en niet is gesteld of anderszins komen vast te staan dat sprake is van een opzegverbod, is voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:671b lid 1 onder a en lid 2 BW, zodat de kantonrechter het verzoek van de stichting op de primaire grond zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst zal ontbinden."

Toepassen opzegtermijn?

Ten aanzien van het nevenverzoek tot verkorting van de opzegtermijn overweegt de kantonrechter: *“Voor toepassing van artikel 7:671b lid 8 onder b BW is vereist dat de verzochte ontbinding het rechtstreeks gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Daarvan is in dit geval naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Weliswaar geldt dat ontbinding niet noodzakelijk zou zijn als [verweerder] herplaatst zou zijn in de functie van groepsleerkracht, maar de reden voor de gevraagde ontbinding is primair gelegen in het niet geschikt zijn van [verweerder] voor de functie van directeur.”*

Transitievergoeding?

Inleidend overweegt de kantonrechter: *“Het Besluit overgangsrecht transitievergoeding is de uitwerking van het in artikel XXII lid 7 Wwz bepaalde. Dit besluit bepaalt in artikel 2, lid 1 dat indien de werknemer op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wwz, de transitievergoeding niet verschuldigd is, tenzij overeengekomen is dat de werknemer recht heeft op die vergoeding of voorziening, in aanvulling op de transitievergoeding.”*

Voorts stelt de kantonrechter vast dat de WOPO een regeling als bedoeld in artikel XXII, lid 7 van de WWZ is, waardoor geen recht op een transitievergoeding bestaat, zodat het verzoek tot toekenning daarvan zal worden afgewezen.

Billijke vergoeding?

Uit de wetsgeschiedenis volgt volgens de kantonrechter dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Gesteld noch gebleken is dat een dergelijke situatie zich in het onderhavige geval voordoet, zeker niet nu de werkgever niet tot plaatsing van werknemer als directeur bij een andere school hoefde over te gaan.

**23. Rechtbank Noord-Nederland, 15 september 2015
(ECLI:NL:RBNNE:2015:4342)**

Een ontslag op staande voet verleend door de Rabobank aan een medewerker particulier advies wegens het inzien van het Rabobank klantsysteem zonder dat daarvoor een functionele noodzaak bestond. Daarnaast heeft zij een BKR-toetsing uitgevoerd. Met beide handelingen heeft de werknemer de interne regelingen en gedragscode overtreden. De Rabobank, hoewel zich bewust van de moeilijke privésituatie van de werknemer, verleent een ontslag op staande voet.

De werknemer doet een verzoek op grond van artikel 7:681 BW tot vernietiging van het ontslag. De Rabobank verzoekt om voorwaardelijke ontbinding vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (artikel 7:671b lid 1 BW juncto 7:669 lid 3 sub e BW).

Het ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat onvoldoende rekening is gehouden met de privéomstandigheden van de werknemer, waardoor de aard en de ernst van het handelen niet voldoende gewicht in de schaal leggen. Het verzoek tot vernietiging wordt toegewezen, nu door de Rabobank is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er grond is om toepassing te geven aan artikel 7:681 BW.

Ten aanzien van het voorwaardelijk verzoek overweegt de kantonrechter dat de Rabobank een gerechtvaardigd belang heeft bij de beoordeling daarvan: *“In het kader van (het vervallen) artikel 7:685 BW is aanvaard dat een werkgever, nadat een werknemer de nietigheid van een ontslag op staande voet heeft ingeroepen, een gerechtvaardigd belang kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door dat ontslag (zie: HR 21 oktober 1983, NJ 1984, 296). De kantonrechter ziet geen reden om voor een ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 1 BW tot een ander oordeel te komen.”*

Daarmee is de strijd echter nog niet gestreden, want op de inhoudelijke beoordeling gaat het mis voor de Rabobank. Weliswaar heeft de werknemer verwijtbaar gehandeld, maar is dit in het licht van de overige omstandigheden van het geval onvoldoende voor ontbinding: *“Rabobank voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen van [verzoekster], zodanig dat van Rabobank als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). Naar het oordeel van de*

kantonrechter leveren de door Rabobank in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Zoals hiervoor ten aanzien van het ontslag op staande voet reeds is overwogen, is (onmiddellijke) beëindiging van het dienstverband in de concrete omstandigheden een te zware sanctie op de handelwijze van [verzoekster] . Dat geldt ook voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [verzoekster] weliswaar verwijtbaar gehandeld door het zonder functionele noodzaak inzien van klantgegevens van [vriendin] en het uitvoeren van een BKR-toetsing ten aanzien van deze persoon, doch gezien tegen de achtergrond van het langdurige, onberispelijke dienstverband van [verzoekster] en de overige omstandigheden van het geval, rechtvaardigt dit niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden."

24. Rechtbank Noord-Holland, 16 september 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7893)

De werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, namelijk het verwijtbaar handelen van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarnaast zou sprake zijn van een verstoorde verhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW). De werkgever motiveert het verzoek met het feit dat werknemer met gebruikmaking van een notariële volmacht rechtshandelingen heeft verricht voor iemand die aan de zorg van werknemer was toevertrouwd en een financiële band met haar is aangegaan, terwijl werknemer wist of behoorde te weten dat dit onethisch is en in strijd met de gedragsregels in de branche. Werkgever verwijt werknemer daarnaast dat zij het bestaan van de notariële volmacht niet heeft gemeld. Verder wijst werkgever erop dat zij van de politie heeft vernomen dat werknemer regelmatig € 1.000,- heeft gepind van de rekening van de betreffende cliënte en geldbedragen van de rekening van de cliënte heeft overgeboekt naar een eigen rekening. Werkgever heeft aangifte gedaan, maar er is nog geen uitsluitsel in het strafrechtelijk onderzoek. Desondanks meent werkgever dat de verdenkingen jegens werknemer dusdanig ernstig zijn dat het vertrouwen in werknemer is geschaad en dat zij daarom niet meer tewerk kan worden gesteld of kan worden toegelaten tot het onderhouden van contacten met cliënten. Overigens heeft ditzelfde feitencomplex ook ten grondslag gelegen aan een door de werkgever verleend ontslag op staande voet, waartegen de werknemer is opgekomen en de kantonrechter de werkgever heeft veroordeeld tot het doorbetalen van loon.

De werknemer verweert zich en doet een zelfstandig tegenverzoek tot toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Het verweer komt er kort gezegd op neer dat zij de wetenschap van het opstellen van de notariële volmacht ontkent en voor het overige haar handelen immer in opdracht en met medeweten van de betreffende cliënte is geweest.

De kantonrechter Zaanstad wijst het verzoek tot ontbinding af. Weliswaar heeft de werknemer fout gehandeld met de wijze van gebruik van de pinpas en had ze het bestaan van de volmacht ook moeten melden bij werkgever. Echter zijn deze fouten niet dusdanig dat zich een situatie voordoet waar artikel 7:669 lid 3 sub e BW op ziet. Daarbij wordt werkgever aangerekend dat geen (kenbaar) beleid is gevoerd op dit punt en blijkt uit het gebruik van de pinpas, noch het opstellen van de volmacht dat werknemer "een financiële band" is aangegaan. Bovendien heeft werknemer haar handelen een keer genoemd en was dit toen voor werkgever niet bezwaarlijk. Voorts was werknemer al meer dan tien jaar de verzorgster van de cliënte, heeft zij een plausibele verklaring kunnen geven voor de opnamen van € 1.000,-, heeft zij nooit iets gedaan met de volmacht en is haar functioneren overigens vlekkeloos.

De werkgever had nog aangevoerd dat de hele kwestie schadelijk was voor haar bedrijfsvoering. Desgevraagd ter zitting door de kantonrechter kon de werkgever echter maar één cliënt noemen die naar de kwestie had geïnformeerd, zodat de kantonrechter niet direct overtuigd was. Daarnaast is het aan de werkgever om eventuele maatregelen te nemen om de situatie in goede banen te leiden.

25. Rechtbank Noord-Holland, 21 september 2015 (ECLI:NL:RBNHO:2015:7994)

De werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, namelijk het verwijtbaar handelen van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarnaast zou sprake zijn van een verstoorde verhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW). De werkgever motiveert het verzoek dat het gedrag en de werkhouding van de werknemer van meet af aan tot ergernis geleid heeft bij zijn collega's en de directie van de werkgever. De werknemer kan bot en onbeschoft reageren naar zijn collega's. Op onvoorspelbare momenten ontsteekt de werknemer in woede, waarbij hij zich niet meer in de hand heeft. Dan schreeuwt en scheldt hij en maakt hij denigrerende opmerkingen. Dat

gaat dermate luid dat collega's die op dat moment aan het bellen zijn hun klant aan de telefoon niet meer kunnen verstaan. Ondanks diverse (schriftelijke) waarschuwingen is er geen verbetering in het gedrag van de werknemer waarneembaar. Hij ontspoot steeds vaker waardoor de situatie op de werkvloer niet langer houdbaar is, aldus de werkgever. Gezien het gedrag, de ontstane situatie en het feit dat sprake is van relatief kleine onderneming, ligt herplaatsing niet in de rede en dient de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn te worden ontbonden zonder dat aan de werknemer een vergoeding wordt toegekend.

De werknemer verweert zich, verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding en doet eveneens een zelfstandig tegenverzoek tot toekenning van de transitievergoeding. Het verweer komt er kort gezegd op neer dat het allemaal zo erg niet is, dat hij jarenlang prima heeft gefunctioneerd, dat zijn relatie met collega's uitstekend is, dat de verwijten van werkgever uit verband zijn getrokken, etc.

De kantonrechter Zaanstad wijst het verzoek tot ontbinding toe op grond van verwijtbaar handelen door de werknemer (en dus niet de verstoorde verhoudingen), maar ziet geen reden om het tijdstip van ontbinding op een eerder moment te doen, in afwijking van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW.

Met betrekking tot de verzoeken om de transitievergoeding en een billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt:

“5.7.

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Dat de werknemer het slachtoffer zou zijn geworden van pestgedrag door zijn leidinggevende is gesteld maar niet gebleken. Integendeel, de werkgever heeft gemotiveerd aangegeven dat zij hem aanvankelijk de hand boven het hoofd heeft gehouden, omdat hij zijn werk zo goed deed.

(...)

5.9.

De werknemer heeft een verzoek gedaan om de werkgever te veroordelen een transitievergoeding te betalen. (...) De werkgever heeft gesteld dat aan werknemer geen transitievergoeding toekomt op grond van artikel 7:673 lid 7 onder c BW nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

5.10.

De kantonrechter overweegt als volgt. Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Aan deze beide voorwaarden is voldaan en gelet op artikel 7:673 lid 2 BW heeft de werknemer aanspraak op een transitievergoeding van € 4.441,00 bruto. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is omdat onvoldoende is gebleken dat de werknemer welbewust op grensoverschrijdend gedrag dan wel frustratie van het werkproces of de verhouding met collega's uit was. De werkgever zal daarom worden veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.”

Uit de uitspraak blijkt dat het verwijtbare handelen door een werknemer weliswaar het einde van de arbeidsovereenkomst met zich kan brengen, maar niet dat daarmee geen transitievergoeding is verschuldigd. Volgens de kantonrechter Zaanstad is daarvoor nodig dat de werknemer welbewust zich zo heeft gedragen met het kennelijke doel om het werkproces te frustreren of de verhoudingen onder druk te zetten.

Over de auteurs

Arbeidsrecht Arnhem



mr. E. (Eric) Boerma
vennoot
advocaat sinds 1991
T: (026) 353 83 36
boerma@dirkzwager.nl



mr. T. B. (Tom) Vandeginste
vennoot
advocaat sinds 1994
T: (026) 353 83 44
vandeginste@dirkzwager.nl



mr. J.E. (Jokelien) Brouwer-Harbach
advocaat sinds 2001
T: (026) 353 83 03
brouwer@dirkzwager.nl



mr. R.F.G. (Renate) Peijs- Schoester
advocaat sinds 2006
T: (026) 353 83 44
schoester@dirkzwager.nl



mr. M. (Marieke) Hulstijn-Botter

advocaat sinds 2009

T: (026) 353 83 36

botter@dirkzwager.nl



mr. drs. A.G.M. (Aletha) ten Bokum

advocaat sinds 2012

T: (026) 353 83 44

tenbokum@dirkzwager.nl



mr. C. (Cas) Jacobs

advocaat sinds 2012

T: (026) 353 84 29

jacobs@dirkzwager.nl



**mr. C.C.M. (Carolina)
Buddingh**

advocaat sinds 2012

T: (026) 353 84 13

buddingh@dirkzwager.nl



mr. E.L. (Eva) Traag

advocaat sinds 2014

T: (026) 353 83 03

traag@dirkzwager.nl

Arbeidsrecht Nijmegen



Henk Hoving

vennoot
advocaat sinds 1983
T: (024) 381 31 26
hoving@dirkzwager.nl



Buby den Heeten

vennoot
advocaat sinds 1991
T: (024) 381 31 26
denheeten@dirkzwager.nl



Melanie Breedveld

senior medewerker
advocaat sinds 1998
T: (024) 381 31 19
breedveld@dirkzwager.nl



Frédérique Hoppers

senior medewerker
advocaat sinds 2006
T: (024) 381 31 26
hoppers@dirkzwager.nl



Geeke Hissink

advocaat sinds 2004
T: (024) 381 31 50
hissink@dirkzwager.nl



Anique Sauvé

advocaat sinds 2009

T: (024) 381 31 19

sauve@dirkzwager.nl



Menno van Schaick

advocaat sinds 2011

T: (024) 381 31 50

vanschaick@dirkzwager.nl



Harold Willems

advocaat sinds 2015

T: (024) 381 31 50

willems@dirkzwager.nl

Over Dirkzwager

Met kantoren in Nijmegen en Arnhem en ruim 260 medewerkers heeft Dirkzwager advocaten & notarissen op bijna ieder terrein specialistische juridische kennis in huis. Actuele kennis van wet- en regelgeving en jurisprudentie, natuurlijk, maar ook mensenkennis en kennis van de markten waarin onze cliënten opereren. Die kennis zetten we in voor onze cliënten. En die delen we. Dat maakt ons bijzonder. En dat zorgt ervoor dat onze cliënten in het voordeel zijn.

© 2015, Dirkzwager advocaten & notarissen N.V.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van de auteur worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave grote zorg is besteed, aanvaarden de auteur en Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Maak kennis met **Dirkzwager**
advocaten & notarissen

Vestiging Arnhem

Postbus 111
6800 AC Arnhem
Velperweg 1
6824 BZ Arnhem

Vestiging Nijmegen

Postbus 55
6500 AB Nijmegen
Van Schaeck Mathonsingel 4
6512 AN Nijmegen

T +31 (0)88 2424 100

F +31 (0)88 2424 111

E info@dirkzwager.nl

I www.dirkzwager.nl