



Denken in Mogelijkheden: de WWZ biedt kansen!

De Wet Werk en Zekerheid blijft voor veel hoofdbreken zorgen. Dat lijkt in tegenspraak met het congressthema 'Denken in Mogelijkheden'. Maar juist dat weerbarstige nieuwe ontslagrecht biedt wel degelijk ook mogelijkheden.

Sinds de invoering van de WWZ (1 juli 2015) zijn de ontslaggronden strak omlind in de wet vastgelegd (art. 7:669 lid 3 BW). Werkgevers ervaren dat als te beknellend en in de verkiezingsstrijd is door een aantal partijen hard geroepen dat het ontslagrecht weer wat soepeler moet.

Niet echt nieuw

De wettelijke vastlegging van wat als 'een redelijke grond' voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt, is in zekere zin een vernieuwing, maar echt nieuw is dat niet. Sterker nog, de regering beoogde geen wezenlijke verandering: veel van de nu in de wet vastgelegde gronden waren al omschreven in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Met de invoering van de WWZ werd de preventieve toets (van voorheen art 6 BBA 1945) gehandhaafd en werden deze 'redelijke gronden' naar het BW overgeheveld en dus wettelijk vastgelegd.

Neem nou de ontslaggrond 'disfunctioneren' (art 7:669 lid 3 sub d BW): in de voormalige Beleidsregels Ontslagtaak UWV treft u hierover een heel hoofdstuk aan. Hetzelfde geldt voor de ontslaggrond 'verstoorde arbeidsverhouding': 'de werkgever zal hebben aan te tonen dat de verstoring duurzaam is en dat herstel van de relatie, al dat niet via overplaatsing, niet meer mogelijk is.' Ook dat is niets nieuws onder de zon.

Kijken naar alternatieven

Wanneer een werknemer niet meer goed functioneert of wanneer de relatie verstoord raakt, en de werkgever dus aan ontslag gaat denken, doet een goed werkgever

er verstandig aan om een goed gesprek te voeren en naar de oorzaak te zoeken. Dat klinkt als een persoonlijk mantra en in zekere zin is dat ook zo. Maar met een dergelijke instelling of (om het modieus te zeggen) 'mindset' biedt de WWZ wel degelijk mogelijkheden, ongeacht de te selecteren redelijke ontslaggrond.

Inspanningsplicht

Met de invoering van de WWZ is niet alleen een redelijke grond nodig voor opzegging, maar ook moet aangetoond worden dat 'herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt'. Hoe ver strekt die inspanningsplicht, afgezien van het feit dat de Ontslagregeling (art 9 en 10) een aantal harde spelregels kent? En hoe kunt u als HRM-medewerker juist met deze regelgeving in de hand de zaak doen kantelen? Met een goede aanpak vormt u niet alleen een goed dossier, ook kan via de herplaatsingsplicht een disfunctionerende werknemer 'gestimuleerd' worden een andere functie te accepteren. En wanneer dat op onwil of weezin stuit... dan komt een vertrek(regeling) in zicht.

Transitievergoeding

Met de invoering van het nieuwe ontslagrecht zijn de torenhoge ontslagvergoedingen verleden tijd. In principe volstaat de transitievergoeding bij ontslag. Toch is het geklaag van werkgevers niet van de lucht. De nadere regelgeving die hierop betrekking heeft, is nog te weinig ontgonnen en juist ook die regelgeving biedt werkgevers kansen en mogelijkheden. Denk aan het 'Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding'.

Het muizengaatje is verbreed

Naast de transitievergoeding heeft de WWZ ook de billijke vergoeding geïntroduceerd. De ruimte hiervoor is volgens de wetgever klein: in de wandelgangen wordt dit het muizengaatje van Asscher genoemd. Ruimte voor de additionele billijke vergoeding is er pas als er sprake is van "ernstig verwijtbaar handelen of

nalaten" van de werkgever. Met dit begrip werd een nieuwe arbeidsrechtelijke graadmeter geïntroduceerd. Inmiddels is er wat jurisprudentie beschikbaar en kunnen we voorzichtig concluderen dat het muizen-gaatje is verbreed. Dat geldt zeker als de werkgever er een potje van maakt door een ontslaggrond (disfunctioneren) te forceren, waardoor de arbeidsrelatie duurzaam verstoord wordt. Ook een onterecht ontslag op staande voet wordt al gauw gekwalificeerd als 'ernstig verwijtbaar handelen' en kan een werkgever duur komen te staan. Het 'muizengaatje' kan soms een behoorlijk gat slaan in de geldbuidel.

Andere instrumenten

Vaak wordt er te snel (door)geschoten en gedacht in termen van 'exit' en/of 'ontslag'. Naast het ontslagrecht biedt de wet werkgevers andere instrumenten die nogal eens onbenut gelaten worden. Te weinig wordt er gebruikgemaakt van andere (disciplinaire) mogelijkheden om ongewenst gedrag en de gevolgen daarvan tegen te gaan. Op grond van het instructierecht (art. 7:660 BW) mag een werkgever zeggen wat de normen zijn, wat van de werknemers verwacht wordt.

Veel werkgevers hebben een bedrijfsreglement. Wat daarin echter vaak ontbreekt is een boetebeding. De naleving van voorschriften die echt opgevolgd moeten worden (denk aan veiligheidsvoorschriften) kan via een boetebeding effectief worden afgedwongen. Verder worstelen te veel werkgevers met social media. Heeft u een protocol voor het gebruik daarvan tijdens en buiten werktijden? Heeft u een beding waarmee geregeld wordt hoe uw werknemers zich afficheren op LinkedIn, ook na beëindiging van de arbeidsrelatie?

Een andere bron van werkgeversergernis is de loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid; zeker wanneer de ziekte veroorzaakt wordt door toedoen of schuld van werknemers zelf (denk daarbij aan risicovolle of blessuregevoelige vormen van vrijetijdsbesteding). Te vaak ligt klakkeloos vast (in het contract of cao) dat de werkgever in dat geval 100% doorbetaalt. Zeker voor werkgevers die niet aan een cao gebonden zijn, geldt dat er mogelijkheden zijn om de bovenwettelijke aanvulling te koppelen aan voorwaarden.

Kortom, blijf denken in mogelijkheden! ■

Oplossen stagnerend verzuimdossier?

Schakel ons in voor een medische expertise of second opinion

Verkrijg duidelijkheid over ziekte en arbeidsongeschiktheid


ergatis
ARBEID EN GEZONDHEID

Tel. 024 845 78 60 | E-mail info@ergatis.nl | www.ergatis.nl