

EEN GOED DOSSIER WORDT ONDER DE WWZ NÓG BELANGRIJKER

Bouw een dossier!

Door de Wet werk en zekerheid is er een hoop veranderd op het gebied van arbeidsrecht. Per 1 juli 2015 treedt ook het nieuwe ontslagrecht in werking. Hierdoor wordt dossieropbouw nog belangrijker bij werknemers die niet goed functioneren. Nu zijn goede dossiers al van belang om hoge ontslagvergoedingen te voorkomen, maar vanaf 1 juli kunt u zonder een goed dossier disfunctionerende werknemers helemaal niet meer ontslaan.

Als uw onderneming een werknemer die niet goed functioneert wil ontslaan, kunt u daar nu nog voor terecht bij de kantonrechter. U kunt ook bij UWV terecht, maar dat gebeurt in de praktijk zelden. Is het dossier van de werknemer niet in orde – bijvoorbeeld omdat u u niet genoeg heeft ingespannen voor het verbetertraject – dan biedt de huidige wet de kantonrechter de mogelijkheid om te komen tot een ontbinding. Hij zal daartoe in de meeste gevallen ook overgaan, maar de werknemer daarbij wel een fikse

ontslagvergoeding toekennen met behulp van de kantonrechtersformule. De rechter kan in een correctiefactor meenemen in welke mate uw onderneming te verwijten valt dat de werknemer niet functioneert. Heeft u een matig dossier, dan kunt u wel afscheid nemen van de werknemer, maar tegen een hogere prijs.

Criteria

Per 1 juli 2015 kunt u voor ontslag vanwege persoonlijke redenen – zoals dis-

functioneren – alleen nog terecht bij de kantonrechter. Ook de manier waarop de rechter het ontslagdossier moet toetsen, verandert. In de WWZ staat precies beschreven aan welke voorwaarden een ontbinding wegens disfunctioneren moet voldoen. De rechter moet uw verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst straks aan deze voorwaarden toetsen. De rechter mag de overeenkomst niet ontbinden als u niet voldoet aan al deze criteria:

- 1 De werkgever moet aantonen dat de werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid.
- 2 Het disfunctioneren mag niet het gevolg zijn van ziekte of gebreken van de werknemer.
- 3 De werknemer moet tijdig op de hoogte zijn gebracht van het vermeende disfunctioneren.
- 4 De werknemer moet de gelegenheid krijgen om zijn functioneren te verbeteren. De werkgever moet dus zorgvuldig omgaan met het verbetertraject en dit vastleggen in het personeelsdossier.

De transitievergoeding berekenen, hoe doet u dat precies?

Per 1 juli 2015 krijgen werknemers die op initiatief van de werkgever uit dienst gaan na minimaal twee jaar een transitievergoeding mee. Over de eerste tien jaar die een werknemer in dienst was, bedraagt de transitievergoeding 1/6 deel van het maandsalaris per half jaar. Dat is 1/3 deel van het maandsalaris per dienstjaar. Is een werknemer meer dan tien jaar in dienst geweest, dan ontvangt hij voor de jaren na zijn tiende dienstjaar 1/4 deel van het maandsalaris per half jaar. Dat is een half maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding is maximaal € 75.000. Werk-

nemers met een jaarsalaris van meer dan € 75.000, ontvangen maximaal dat hogere bedrag. Zie ook pagina 4.

Looncomponenten

Tel de volgende looncomponenten mee bij de bepaling van het maandsalaris:

- 1/12 van de vakantiebijslag en de eventuele eindejaarsuitkering waar de werknemer binnen twaalf maanden recht op zou hebben als de arbeidsovereenkomst was voortgezet;
- 1/12 van de overeengekomen vaste looncomponenten die u verschuldigd was in

de twaalf maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Hieronder vallen bijvoorbeeld overwerkvergoedingen en ploegentoeslagen;

- 1/36 van de variabele looncomponenten die u verschuldigd was in de drie kalenderjaren voor het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. Hieronder vallen bijvoorbeeld bonussen en eindejaarsuitkeringen. Bij een korter dienstverband berekent u dit bedrag naar rato. Was een werknemer bijvoorbeeld 24 maanden in dienst, tel dan 1/24 deel mee in plaats van 1/36.

FOKKE & SUKKE DOEN HET VANAF 1 JULI HELEMAAL ANDERS



- 5 De werkgever moet genoeg zorg hebben besteed aan scholing van de werknemer, ook scholingsplicht genoemd.
- 6 De ongeschiktheid mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Tegemoetkomen

Door de wijziging van de wet vervalt voor de kantonrechter dus de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst te ontbinden als het dossier niet in orde is. Dit hangt samen met de invoering van de transitievergoeding. De rechter kan het matige dossier namelijk niet meer compenseren met een hoge vergoeding. Een goed dossier waarmee de werkgever kan bewijzen dat hij aan alle criteria heeft voldaan, wordt straks dus een vereiste om überhaupt tot ontbinding te komen. U kunt drie fases doorlopen om dat dossier op te bouwen.

1 Disfunctioneren signaleren en vastleggen
Het is belangrijk dat er een heldere functie- of taakomschrijving is, zodat het voor iedereen duidelijk is aan welke eisen de

werknemer moet voldoen. Voldoet hij niet, benoem dan het kernprobleem om te voldoen aan voorwaarde 1. Daarnaast moet blijken dat het disfunctioneren niet het gevolg is van een ziekte of ander gebrek, om uit te sluiten dat de werknemer niets aan zijn disfunctioneren kan doen – voorwaarde 2. Het is raadzaam om in deze fase al na te gaan of de ongeschiktheid niet komt doordat uw onderneming te weinig zorg heeft gedragen voor scholing van de werknemer of door zijn arbeidsomstandigheden. Als dat het geval is, moet u daar namelijk eerst verandering in brengen om te voorkomen

dat u de werknemer niet mag ontslaan omdat u niet aan voorwaarde 5 of 6 heeft voldaan. Om te voldoen aan voorwaarde 3 moet u gesprekken hebben gevoerd, die vastgelegd zijn en aan de werknemer zijn overhandigd. Zo toont u aan dat u heeft geprobeerd om de werknemer bewust te maken van zijn disfunctioneren.

2 Verbetertraject opstarten en doorlopen
De tweede fase draait met name om voorwaarde 4. Het moet voor de werknemer duidelijk zijn wat u van hem verwacht en op welke punten hij tekortschiet. Ook als de werknemer niet functioneert, is het van belang dat uw onderneming hem een kans geeft om zijn functioneren te verbeteren. Maak een planning en leg daarin ook evaluatiemomenten vast. Verbeter het functioneren van een werknemer niet, dan moet u hem ook advies en coaching bieden over hoe hij daaraan kan werken. Het kan dus soms verstandig zijn om de werknemer opleidingen, cursussen of begeleiding aan te bieden.

3 Verbetering bereikt of maatregelen treffen
Het moet van begin af aan duidelijk zijn welk concreet én realistisch einddoel de werknemer moet behalen en wat de consequenties zijn als hij dit niet haalt. Aan het einde van het verbetertraject houdt u een eindevaluatie. Hierin vertelt u hem of hij zijn functioneren voldoende verbeterd heeft. Is dat niet het geval, dan kunt u de consequenties die u heeft aangekondigd, in werking laten treden. Zo'n consequentie kan ontslag zijn.

*Viviën Raterink en mr. Sandra Sanchez,
2Work Arbeidsjuristen, tel. (030) 228 79 70,
e-mail: info@2-work.nl, www.2-work.nl*

Voortijdig afbreken verbetertraject niet zonder risico's

Soms breekt een werkgever het verbetertraject van een werknemer voortijdig af, omdat hij vindt dat het functioneren van de werknemer niet genoeg verbetert. U kunt dat beter niet zo aanpakken, omdat de kantonrechter dan wel eens tot de conclusie zou kunnen komen dat u niet

voldaan heeft aan voorwaarde 4. U heeft zich dan immers niet aan uw afspraak met betrekking tot het verbetertraject gehouden. Alleen als u heel overtuigend bewijs heeft dat een werknemer zich niet inzet en het traject niet serieus neemt, kunt u het voortijdig afbreken.