

# HR 2.0 en het nieuwe arbeidsrecht

De belangrijkste wijzigingen van het nieuwe arbeidsrecht zijn inmiddels wel bekend bij HR-professionals. Of het nu gaat om de aanzegplicht, de bedenktijd of het concurrentiebeding bij overeenkomsten voor bepaalde tijd, er is veel over geschreven door arbeidsrechtadvocaten en de HR-professional heeft de checklist op zijn bureau liggen. Veel interessanter is nu hoe het nieuwe arbeidsrecht het HR-beleid beïnvloedt. De WWZ dwingt tot een betere invulling van het goed werkgeverschap en met name de vastlegging daarvan: kortom HR 2.0

Voor juli 2015 kwam het regelmatig voor, dat werknemers werden ontslagen op onvolledige gronden. Of er nu sprake was van disfunctioneren of toch verwijtbaar handelen van de werknemer, werd vaak maar half duidelijk gemaakt door de werkgever. Als de kantonrechter dan vond, dat er toch wel enige grond was te veronderstellen dat het allemaal niet goed was, dan werd veelal toch ontbonden, waarbij – in de bekende artikel 7:685 BW-procedure – de ontslagvergoeding gold als olie in de raderen van het ontslagrecht. Hoger beroep en cassatie waren uitgesloten en de kantonrechter constateerde al snel op de zitting dat er sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Lag de oorzaak daarvan meer bij de werkgever, dan ging de

zogenaamde C-factor omhoog en daarmee de ontslagvergoeding. Als de werknemer een ernstig verwijt kon worden gemaakt of een zogenaamde gelukszoeker was, kon die C-factor en daarmee de ontslagvergoeding 0 zijn.

## Het nieuwe ontslagrecht

De Wet werk en zekerheid vraagt niet alleen een grotere zorgplicht van de werkgever, maar dwingt ook tot het beter verantwoorden daarvan achteraf. Al voor de invoering van de WWZ was het in artikel 7:611 BW neergelegde goed werkgeverschap een belangrijk begrip. Dat begrip is veel sterker ingekleurd onder het nieuwe recht. Door het bij amendement toegevoegde artikel over de scholingsplicht van de werkgever 7:611a BW en de bij de ontslaggronden opgenomen, zorgvuldigheidsnormen wordt duidelijk, dat niet alleen de HR-professionals maar alle leidinggevenden hun houding en gedrag moeten aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid van de WWZ.

Naast het goed werkgeverschap en de scholingsplicht van de werkgever is in het nieuwe ontslagrecht ook van belang dat de werkgever een zogenoemde redelijke grond moet hebben om ontbinding te kunnen vragen (art. 7:669 lid 1 en 3 BW). Hoewel die redelijke grond natuurlijk ook al gold in het arbeidsrecht van voor juli 2015 en ook in internationale verdragen is neergelegd, was dat nooit zo expliciet opgenomen in de wet als nu in de WWZ. De wet heeft vervolgens die redelijke gronden limitatief opgesomd (art. 7:669 lid 3 BW) en daarbij ook steeds duidelijk gemaakt wat van de werkgever mag worden verwacht om de grond redelijk te laten zijn.

Er wordt dus nogal wat van werkgevers verwacht en dan niet alleen waar het de zorgplicht betreft, maar vooral ook dat hij achteraf kan aantonen, dat hij het goed heeft gedaan. Onder het nieuwe ontslagrecht zal hij immers niet alleen aannemelijk moeten maken wat

## Wettelijke zorgplicht werkgever

- **Onderzoeken of herplaatsing binnen een redelijke termijn mogelijk is.**
- **Voldoende zorg besteden aan arbeidsomstandigheden.**
- **Voldoende zorg besteden aan scholing.**
- **Werknemer voldoende gelegenheid bieden om disfunctioneren te verbeteren.**
- **Werkgever moet de verwijtbaar handelende werknemer tevoren voldoende duidelijk hebben gemaakt wat wel of niet toelaatbaar is binnen het werk.**
- **De eisen aan werknemers worden gesteld moeten gangbaar en niet buitensporig zijn.**
- **Werkgever moet werknemer de kans hebben gegeven zich te verbeteren (tenzij het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zo ernstig is, dat duidelijk is dat de werkgever niet met deze werknemer verder kan).**

hij zegt, maar dat ook moeten kunnen aantonen door concrete waarschuwingsbrieven, gespreksverslagen, e-mails of goed vastgelegde interne memo's.

De mooiste metafoor, die op dit moment door arbeidsjuristen wordt gehanteerd met betrekking tot de ontslaggronden, is die van het half gevulde glaasje en het cocktailglas. Voor de invoering van de nieuwe wet, waren de glaasjes disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding vaak maar half gevuld door de werkgever. Deze werden dan in een cocktail ge-gooid die vrijwel altijd leidde tot ontbinding. De kantonrechttersvergoeding was daarbij het smeermiddel. Nu zal een glaasje volledig gevuld moeten worden en dat zal de werkgever ook moeten aantonen. Doet hij dat niet, dan zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden.

Illustratief is hier de uitspraak van de kantonrechter Maastricht van 16 september jl. die de verzochte ontbinding afwees met de navolgende tekst: 'werkgeefster heeft hetzelfde feitencomplex aangevoerd ter onderbouwing van zowel de D als de G grond. In het huidige ontslagrecht mochten verschillende redenen die ieder voor zich onvoldoende zijn om een redelijke grond te vormen, niet worden samengeteld tot één redelijke grond. In deze zaak had werkneemster meer moeten worden geholpen met het verbetertraject.'

### **Uitspraken**

Hoewel we er nu net het eerste half jaar op hebben zitten en er dus voorzichtig moet worden omgegaan met de uitspraken die zijn verschenen, valt bij een analyse daarvan op, dat er iets meer wordt afgewezen dan voorheen. Daarnaast zijn er toch meer billijke vergoedingen bovenop de zogenaamde transitievergoeding dan voorheen gedacht (meer dan 10% van de gepubliceerde uitspraken).

De kantonrechter in Assen wees op 24 september een ontbindingsverzoek wegens een verstoorde arbeidsrelatie af omdat hij constateerde dat de werkgever langdurig niet had ingegrepen om onderlinge strubbelingen tussen werknemers op te lossen en te snel had aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband.

Ook in een tweetal recente uitspraken van de kantonrechter Utrecht van 21 december 2015, werd het verzoek van de werkgever tot ontbinding afgewezen omdat er weliswaar sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, maar die was toch in overwegende mate aan werkgever te wijten, aldus de kantonrechter.

Ten slotte wees de kantonrechter in Nijmegen op 12 januari 2016 een ontbinding af, ook weer omdat hij oordeelde dat ontslag op basis van een combinatie van ontslaggronden, die op zichzelf genomen niet zwaarwegend genoeg zijn, niet langer mogelijk is.

Wanneer een werkgever zijn zorgplicht niet voldoende naleeft, wordt vrij snel aangenomen dat sprake is van verwijtbaar handelen van de werkgever. Wanneer de werkgever te snel tot beëindiging van het dienstverband overgaat, kan zelfs sprake zijn van ernstige verwijtbaarheid. Dit blijkt onder meer uit een recente uitspraak van de kantonrechter Enschede. Deze oordeelde dat een

werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld, omdat hij een werknemer zoveel stress had bezorgd door hem een presentatie te laten houden voor iemand met wie hij zichtbaar veel moeite had en van wie hij veel stress ondervond zodat hij moest overgeven. In deze zaak heeft werkgever te snel aangestuurd op beëindiging, wat hem duur is komen te staan. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst en werknemer ontving vervolgens naast de transitievergoeding eveneens een billijke vergoeding van € 20.000.

### **Concrete actie HR 2.0**

Wat betekent dit concreet voor de HR-professionals en de managers in de bedrijven?

Veel meer dan voor juli 2015 mag van hen worden verwacht dat de arbeidsovereenkomsten, maar met name ook wat er van de werknemers wordt verwacht, duidelijk zijn. Ook de regels van het bedrijf, de normen waaraan de werknemers zich moeten houden, moeten duidelijk vastliggen.

Vanuit de zorgplicht voor een goede scholing, zal er een scholingsbeleid moeten bestaan en zal van werknemers mogen worden verwacht, dat zij meewerken aan het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Een fatsoenlijke beoordelings- en functioneringssystematiek en cyclus, die ook wordt nagekomen, is noodzakelijk. De beoordelende leidinggevendenden zullen moeten worden getraind in het gebruik daarvan en moeten worden aangesproken op een ordentelijke vastlegging van de gesprekken die plaatsvinden.

Werkgevers en met name HR doen er verstandig aan, naast scholing en gesprekken met aandacht voor hun werknemers, ook meer te denken aan coachingtrajecten en mediation als het misgaat. Ook dat is terug te zien in de tot nu toe verschenen uitspraken.

Bij disfunctioneren en gedragingen die niet door de beugel kunnen, zal veel eerder het gesprek moeten worden aangegaan en er zal een gespreksverslag van moeten worden gemaakt.

De werkgever, daarbij gesteund door de HR-adviseur, zal zijn arbo-scholings- en coachingsbeleid weer eens moeten nalopen en nagaan of alles op orde is.

De WWZ geeft in positieve zin een opdracht aan de werkgever en de HR-professional zijn of haar taken op orde te hebben en de managers te trainen in het vanuit de waarden van de onderneming goed omgaan met werknemers.

Dat gaat niet over dossieropbouw in negatieve zin, maar over het werk goed doen als leidinggevende en professional: HR 2.0 ■

**mr. E. van Win**, *De Clercq Advocaten – Notarissen*, [www.declercq.com](http://www.declercq.com)

**Wet:** art. 7:611, 7:611a; 7:669 BW

**Jurisprudentie:** Ktr. Maastricht 16-09-2015, 4339677 AZ VERZ 15-168 (ECLI:NL:RBLIM:2015:8010); Ktr. Enschede 21-01-2016, 4609667 \ EJ VERZ 15-422 en 4754227 EJ VERZ 16-28 (ECLI:NL:RBOVE:2016:212); Ktr. Assen 24-9-2015, 4357683 AR VERZ 15-6 (ECLI:NL:RBNNE:2015:4508); Ktr. Nijmegen 12-1-2016, 4587272 (ECLI:NL:RBGEL:2016:86); Ktr. Utrecht 21-12-2015, 4576301 UE VERZ 15-541 en 4656734 UE VERZ 15-593 mc/936 (ECLI:NL:RBMNE:2015:9189)

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via [www.loonzaken.nl](http://www.loonzaken.nl)