

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad

De verstoorde arbeidsverhouding: als herstel relatie niet meer mogelijk is

Een verstoorde arbeidsverhouding is regelmatig de oorzaak van een ontbindingsverzoek. Maar met welke aandachtspunten moet u als werkgever rekening houden als de spanningen tussen u en een werknemer zo zijn opgelopen dat u ontslag als enige uitweg ziet? Wat zijn de wettelijke vereisten en hoe zorgt u voor een voldoende dossier?

Uit de wet volgt dat een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding – de zogenoemde g-grond – kan beëindigen. Niet iedere verstoring is voldoende voor ontslag. Ontslag is alleen mogelijk als ‘van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’.

Voordat u besluit naar de rechter te stappen met het verzoek om de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden, is het raadzaam om rekening te houden met een aantal vereisten. Hoe beter u deze vereisten kunt onderbouwen met een schriftelijk dossier, hoe groter de kans op succes. De rechter zal deze punten namelijk meenemen in de beoordeling of er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

1. De verticale gezagsverhouding

In principe moet het gaan om een verstoorde relatie tussen de werkgever of leidinggevende en de werknemer (verticale verhouding). Een verstoring van de verhouding tussen de werknemer en andere collega's (horizontale verhouding) kan echter ook leiden tot een verstoring van de verticale arbeidsverhouding. In dat geval zijn er wel meer vereisten. Eén eis is dan dat de werknemer ernstig en gefundeerd ver-

wijtbaar heeft gehandeld. Daarbij geldt een zwaardere motiveringsplicht voor de werkgever, want een verstoorde arbeidsverhouding tussen twee (of meer) werknemers brengt niet altijd met zich mee dat ook de relatie met de werkgever is verstoord.

2. Ernstig en duurzaam

Een arbeidsrelatie is ernstig en duurzaam verstoord als het niet meer mogelijk is om deze te herstellen. In dit geval kan van uw organisatie in redelijkheid niet meer worden verwacht het dienstverband te laten doorlopen. In principe moet de arbeidsrelatie al maanden verstoord zijn en zicht op verbetering ontbreken. Als het slechts gaat om één voorval, moet dat wel zó ernstig zijn dat herstel niet meer in de rede ligt. Bij zulke incidenten is ook de optie ontslag op staande voet te overwegen.

Om te toetsen of de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt, toetst de rechter of herstel van de arbeidsverhouding echt niet meer mogelijk is. Hij zal hierbij kijken naar de inspanningen die u heeft gedaan om de relatie te verbeteren. Het is belangrijk dat de werknemer is aangesproken op de ontstane spanningen en dat u als werkgever naar oplossingen heeft gezocht door gesprekken aan te gaan of bijvoorbeeld mediation in te zetten. Uit de rechtspraak blijkt dat het voor werkgevers lastig is om aan te tonen dat herstel niet meer mogelijk is als zij weinig actie hebben ondernomen om de relatie te redden.

3. Opzegverbod

Ook kijkt de rechter of er een opzegverbod van toepassing is. Bij een opzegverbod, bijvoorbeeld tijdens ziekte van een werkne-

mer, kan de rechter beslissen de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden. Echter, als het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met het opzegverbod, is ontbinding toch mogelijk. Bovendien heeft de rechter de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst te ontbinden als dit in het belang is van de werknemer.

4. Herplaatsing

Tot slot toetst de rechter de naleving van uw herplaatsingsplicht. Bij een voldragen g-grond moet u beoordelen of een herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is en in de rede ligt. Het is denkbaar dat u kunt beargumenteren dat een herplaatsing niet logisch is. Maar soms speelt de verstoorde arbeidsrelatie bijvoorbeeld alleen een rol op een specifieke afdeling. In zo'n situatie kan het een oplossing zijn om de werknemer op een andere afdeling te herplaatsen. De kantonrechter zal dit meenemen in de beoordeling.

Escape

Het kan gebeuren dat een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat doordat u eerst geprobeerd heeft om een werknemer op een andere ontslaggrond te ontslaan. Denk bijvoorbeeld aan een disfunctionerende werknemer voor wie onvoldoende dossieropbouw voor ontslag heeft plaatsgevonden, waarna de arbeidsverhouding ook ernstig verstoord is geraakt.

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en zekerheid gaf Lodewijk Asscher als toenmalige minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid aan dat wanneer een werkgever de werknemer geen

kans heeft geboden om het functioneren te verbeteren en dit ook niet meer mogelijk is vanwege de ernstig vertroebelde arbeidsrelatie, ontslag wegens een verstoorde arbeidsrelatie als 'escape' een optie is. Maar een dergelijke ontbinding kan de werkgever duur komen te staan. Als de rechter oordeelt dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zult u naast de transitievergoeding een billijke vergoeding aan de werknemer moeten betalen. In rechtszaken waarin de Asscher-escape werd toegepast, kregen werknemers een billijke vergoeding variërend van € 16.000 tot € 100.000 bruto.

Zuiver

Via de Wet arbeidsmarkt in balans is de cumulatiegroond (i-grond) ingevoerd. Dit betekent dat de rechter het contract kan ontbinden op basis van een combinatie van twee of meer ontslaggronden. Hierbij kan de werknemer naast de transitievergoeding (en eventueel de billijke vergoeding) een extra vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding ontvangen. Omdat nu een combinatie van gronden mogelijk is, lijkt u de Asscher-escape niet meer nodig te hebben. Maar bij ontslag op de i-grond kan dus wel een extra vergoeding worden toegekend. Dat staat los van de billijke vergoeding die verschuldigd is bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Ook met de komst van de i-grond en het bestaan van de Asscher-escape blijft het daarom verstandig om uw dossier goed op orde te hebben, zodat u een ontbinding op basis van een 'zuivere' g-grond kunt verzoeken. Daarmee verkleint u het risico op afwijzing, een verhoging van de transitievergoeding of een billijke vergoeding.

Niels Koene en Alette de Groot, advocaten arbeidsrecht bij CMS, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, alette.degroot@cms-dsb.com, www.cms.law

Ontslag voor uit de school geklachte lerares

Een werknemster werkte op een school, waar na een tijd leerlingen voortaan zelf hun leerweg mochten kiezen. Ze zag dat deze nieuwe leerstroom niet functioneerde en besloot hier een kritisch boek over te schrijven. Dit boek werd haar door de werkgever en diverse collega's niet in dank afgenomen. Dit kwam volgens hen mede doordat veel collega's, ondanks het anonimiseren van namen, makkelijk te herkennen waren. De werkgever stelde de werknemster op non-actief en besloot daarna naar de kantonrechter te stappen.

Vrijheid

De werknemster beriep zich op de vrijheid van meningsuiting en stelde dat het boek niet mocht leiden tot ontslag. In hoger beroep sloot het hof zich aan bij de

kantonrechter en besloot dat de arbeidsrelatie zodanig was verstoord dat herstel niet mogelijk was. Het hof oordeelde dat het ontbindingsverzoek geen reactie was op het uiten van een mening, maar op de gevolgen die de inhoud van het boek had op de interne verhoudingen en werkrelaties. Het wederzijds vertrouwen was te veel geschaad. De werknemster had nagelaten via directe communicatie met collega's kritiek te uiten en dat werd haar kwalijk genomen. Wel had de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door te snel over te gaan op een op non-actiefstelling. De werknemster kreeg daarom naast de transitievergoeding, ook een billijke vergoeding van € 40.000.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 19 april 2021, ECLI (verkort): 3667

Geen poging tot herstel, dan geen ontbinding

In een fabriek vonden meerdere incidenten met een werknemer plaats. Volgens de werkgever konden deze niet door de beugel. Zo zou de werknemer op cruciale momenten van de lopende band zijn weggelopen en was zijn communicatie met andere collega's slecht. De werknemer was daarom een aantal keren overgeplaatst naar steeds verschillende afdelingen. Op een gegeven moment was de maat vol en diende de werkgever een ontbindingsverzoek in op de d-grond (disfunctioneren), e-grond (verwijtbaar handelen of nalaten), g-grond én de i-grond (waarbij de andere ontslaggronden werden gecombineerd). Omdat de werkgever zijn stellingen over de gedragingen van de werknemer onvoldoende had

onderbouwd, werd zijn verzoek tot contractontbinding afgewezen. De werkgever had zich volgens de kantonrechter niet voldoende ingespannen om de vermeend verstoorde arbeidsrelatie te herstellen.

Mediationtraject

In plaats van het aangaan van een gesprek met de betrokken collega's of het starten van een mediationtraject, koos de werkgever steeds voor overplaatsing naar een andere afdeling. De werkgever had nagelaten om een concreet plan en tijdsplan op te stellen om de wijze van communiceren te verbeteren. De arbeidsovereenkomst werd daarom niet ontbonden. *Rechtbank Midden-Nederland, 2 november 2020, ECLI (verkort): 4745*