



Mr. Bob Heeren

*Voor de zomervakantie bestookte ik u met artikelen over het nieuwe ontslagrecht. Per 1 juli 2015 zou alles veranderen met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Welnu, die datum is gepasseerd en wie de rechtspraak bekijken moet constateren dat daarin nog weinig spectaculairs valt te ontdekken.*

Of dat goed nieuws is voor werkgevers en werknemers valt nog te bezien. Want ik heb nooit eerder een wet bestudeerd die zoveel verwijzingen en achterdeurtjes kent als de WWZ. Het betreft dus welhaast zeker een stilte voor de storm en wie niet omver geblazen wil worden doet er goed aan zich tijdig te laten voorlichten.

Wat werd er zoal wel beslist? Partijen vroegen aan de Rechtbank Overijssel om een ontslagregeling in een gerechtelijke uitspraak (beschikking) op te nemen. Wat partijen daarbij bezielde is mij overigens een raadsel. De WWZ kent immers de mogelijkheid om een ontslagregeling in een schriftelijke vaststellingsovereenkomst op te nemen. Daar heb je geen uitspraak van de rechter voor nodig, zou je denken.

Het enige voordeel van zo'n uitspraak is dat de partij die recht heeft op een vergoeding meteen een deurwaarder kan inschakelen als er niet wordt betaald terwijl in het geval van een vaststellingsovereenkomst, de rechter een uitspraak moet doen.

Wie dat laatste wil vermijden kan overwegen om de vaststellingsovereenkomst aan de notaris te sturen en door deze een zogenaamde executorialie titel te laten toekennen. Dat brengt uiteraard wel extra kosten en moeite met zich mee.

Maar deze partijen gingen naar de rechter, vroegen om te bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigde op een termijn van zes maanden met toekenning aan de werknemer van een veel hoger bedrag dan op dit moment in de wet als zogenaamde transitievergoeding wordt aangewezen.

De rechter in Overijssel las de wet en concludeerde dat hij aan de tekst daarvan was gebonden waardoor hij alleen de wettelijke opzegtermijn die de werkgever op grond van de arbeidsovereenkomst had kon toewijzen, verminderd met de behandelduur van de procedure. Verder vond de rechter dat hij slechts de wettelijke (lagere) transitievergoeding en daarnaast eventueel een billijke vergoeding kon toekennen, maar die laatste alleen in geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.

Met andere woorden: de rechter in Overijssel wilde of kon niet vastleggen wat partijen in een schriftelijk contract gewoon kunnen overeenkomen. De rechter in Rotterdam oordeelde een dag na "Overijssel" dat de door partijen bepaalde (afwijkende) opzegtermijn wel kon worden toegewezen en dat de hogere ver-

goeding ook in de uitspraak werd opgenomen, met dien verstande dat de werkgever volgens de rechter "dus bereid was om meer dan de transitievergoeding te betalen, die dus onderdeel uitmaakte van het toegewezen bedrag".

De rechter in Den Haag wees op 24 augustus 2015 in een geval van een verstoorde arbeidsverhouding een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe. Dat gebeurde in een zaak die eerst inhoudelijk werd behandeld en waar partijen "op de gang" tot overeenstemming kwamen.

Voorlopige conclusie: deals voorafgaande aan een zaak gewoon in een schriftelijk contract opnemen. Deals op een zitting zullen met een beetje overtuigingskracht wel door rechters worden overgenomen – en anders is het zaak om Overijssel te mijden.

In de praktijk zien wij nu al dat werkgevers die de discussie aangaan met werknemers die niet voldoende functioneren maar die (nog) niet over voldoende schriftelijk "dossier" beschikken met die werknemers in onderhandeling gaan. Dat gebeurt ook als het "dossier" iets dikker is, omdat tegen de uitspraak van de rechter altijd hoger beroep en zelfs cassatie open staat en er dus altijd onzekerheid kan blijven bestaan.

Ontslag na 1 juli 2015 wordt dus vooral een kwestie van slim strategisch communiceren en onderhandelen en soms van het afkopen van risico's. Het is maar het beste om zo'n deal in een schriftelijk contract vast te leggen zonder de rechter daarbij in te schakelen.

Vergeet dan niet om in de vaststellingsovereenkomst te vermelden dat de werknemer twee weken na ondertekening het recht heeft dat contract eenzijdig te verbreken, anders wordt die termijn drie weken na ondertekening. Al moet natuurlijk niemand denken aan de situatie waarin een na veel vijven en zessen tot stand gekomen regeling alsnog teniet wordt gedaan. Wie dat overkomt .. moet een list verzinnen. En die zijn volop te vinden voor wie de hoeken en gaten van de WWZ kent....

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren  
advocaat en MfN-registermediator  
T +31717502273  
M +31651557717

**RWW** ADVOCATEN