



Bogaerts & Groenen **advocaten**

ziet meer, doet meer

DISFUNCTIONEREN ONDER DE WET WERK EN ZEKERHEID

*Een praktijkgerichte uiteenzetting van de ontslaggrond
disfunctioneren*

- ☐ **Geschikt**
- ☐ **Ongeschikt**
- ☐ **Een beetje ertussen in**

Afstudeerscriptie bij Bogaerts & Groenen advocaten

Afstudeerbegeleider: mr. L.P.J.M. van Woensel

Afstudeerdocenten: mr. J. Lousberg
 mr. B. Verweij

C.C.M. Timmermans
Tilburg, mei 2016

DISFUNCTIONEREN ONDER DE WET WERK EN ZEKERHEID

*Een praktijkgerichte uiteenzetting van de ontslaggrond
disfunctioneren*

Auteur	:	Claudia Timmermans
Studentnummer	:	2069520
Opleiding	:	HBO-rechten
Onderwijsinstelling	:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Eerste afstudeerdocent	:	mr. J. Lousberg
Tweede afstudeerdocent	:	mr. B. Verweij
Afstudeerorganisatie	:	Bogaerts & Groenen advocaten
Afstudeerbegeleider	:	mr. L.P.J.M. van Woensel
Afstudeerperiode	:	december 2015 – mei 2016



Voorwoord

Het idee om mijn scriptie te schrijven over de redelijke grond disfunctioneren is ontstaan in mijn eigen werkomgeving. Veel cliënten die arbeidsrechtadvocaten van Bogaerts & Groenen advocaten benaderen in verband met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, hebben te maken met een werknemer die niet voldoende functioneert. Door de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid op 1 juli 2015 bleek dat steeds vaker het dossier onvoldoende was om de redelijke grond 'disfunctioneren' te voldragen. Daardoor werd vaak een schikking getroffen met de werknemer. Hierdoor is het bij mij het idee ontstaan om te onderzoeken of het mogelijk is cliënten op voorhand te ondersteunen, zodat cliënten eerder weten of het dossier de redelijke grond volledig draagt. Bogaerts & Groenen advocaten gaf na de uiteenzetting van mijn ideeën aan dat zij wel geïnteresseerd waren in een onderzoek om te bezien of zij cliënten op een pro-actievere manier kunnen ondersteunen.

Graag wil ik mijn dank uiten aan mijn stagebegeleider, mr. L.P.J.M. van Woensel, die mij heeft begeleid gedurende het onderzoek en mij door zijn kennis en ervaring een zetje in de goede richting heeft gegeven, alsmede mij de kans heeft gegeven het onderzoek bij Bogaerts & Groenen advocaten te laten uitvoeren. Daarnaast wil ik mijn afstudeerdocent mr. J. Lousberg bedanken voor de feedback en begeleiding tijdens het afstuderen. Bij hem kon ik gedurende de afstudeerperiode terecht voor vragen en zijn kennis en vaardigheden hebben mij geholpen bij de totstandkoming van dit onderzoeksrapport. Tevens wil ik mr. T. de Klerck bedanken voor de hulp bij het schrijven van deze scriptie. Ten slotte wil ik mijn dankwoord richten tot iedereen die mij heeft gesteund gedurende mijn gehele studieperiode. Hiervoor wil ik Bogaerts & Groenen advocaten bedanken dat zij mij de mogelijkheid hebben gegeven de juridische competenties te ontwikkelen, mijn vrienden en familie en in het bijzonder mijn ouders en mijn vriend voor de steun die zij mij hebben gegeven.

C.C.M. Timmermans

Tilburg, mei 2016



Inhoudsopgave

Samenvatting

HOOFDSTUK 1 INLEIDING.....	6
1.1 Beschrijving van de afstudeerorganisatie.....	6
1.2 Aanleiding van het onderzoek.....	6
1.3 Probleembeschrijving.....	6
1.4 Doelstelling.....	7
1.5 Onderzoeksvraag.....	7
1.6 Methoden van onderzoek.....	7
1.7 Verantwoording bronnen en methoden.....	8
1.8 Leeswijzer.....	8
HOOFDSTUK 2 DE ONTSLAGPROCEDURE VÓÓR EN NA 1 JULI 2015.....	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 De ontslagprocedure vóór 1 juli 2015.....	9
2.3 De ontslagprocedure ná 1 juli 2015.....	12
HOOFDSTUK 3 ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST OP GROND VAN DISFUNCTIONEREN.....	17
3.1 Inleiding.....	17
3.2 Ontslaggrond d - disfunctioneren.....	17
3.3 De ontbindingsprocedure op grond van disfunctioneren.....	21
3.4 Jurisprudentie d-grond.....	23
3.5 Conclusie ontslaggrond disfunctioneren.....	27
HOOFDSTUK 4 DOSSIEROPBOUW OM TE VOLDOEN AAN DE ONTSLAGGROND 'DISFUNCTIONEREN'.....	28
4.1 Inleiding.....	28
4.2 Dossieropbouw.....	28
4.3 Dossieropbouw bij disfunctioneren.....	30
4.4 Advisering met betrekking tot dossieropbouw door Bogaerts & Groenen advocaten.....	32
HOOFDSTUK 5 CONCLUSIE.....	35
5.1 Centrale vraag.....	35
5.2 Conclusies.....	35
5.2.1 Disfunctioneren.....	35
5.2.2 Werkwijze door Bogaerts & Groenen advocaten.....	36
5.2.3 Checklist.....	36
5.3 Eindconclusie.....	37
HOOFDSTUK 6 AANBEVELINGEN.....	38
BRONNENLIJST.....	39

Bijlagen

Bijlage I.....	III
Bijlage II.....	IV
Bijlage III.....	V
Bijlage IV.....	XVI
Bijlage V.....	XXI
Bijlage VI.....	XXVI

Bijlagen zijn opgenomen in aparte omslag

Samenvatting

De invoering van de limitatieve ontslaggronden met de komst van de Wet Werk en Zekerheid heeft ervoor gezorgd dat er veel is veranderd in de praktijk van arbeidsrechtadvocaten bij Bogaerts & Groenen advocaten. Deze wijziging houdt onder andere in dat de ontslagredenen niet meer bij elkaar opgeteld mogen worden, maar dat aangedragen ontslaggrond(en) voldragen dient te zijn alvorens de kantonrechter tot ontbinding over kan gaan.

Centraal in dit rapport staat de vraag of het mogelijk is voor Bogaerts & Groenen advocaten om cliënten een handvat aan te reiken, zodat cliënten kunnen controleren of er sprake is van een disfunctionerende werknemer en of er voldoende dossieropbouw aanwezig is om deze ontslaggrond bij de kantonrechter aannemelijk te maken. Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van jurisprudentie, wet- en regelgeving, parlementaire stukken, vakbladen en is er een interview afgenomen.

De doelstelling is om op 30 mei 2016 een onderzoeksrapport aan te leveren waarin is onderzocht of het mogelijk is voor Bogaerts & Groenen advocaten om een checklist te maken voor cliënten, zodat cliënten op voorhand kunnen controleren of voldaan is aan de criteria van disfunctioneren.

De redelijke grond disfunctioneren is opgenomen in artikel 7:669 lid 3 sub d BW. De criteria voor de grond disfunctioneren zijn opgenomen in artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub d BW. Hieruit volgt dat:

- er sprake moet zijn van disfunctioneren;
- de werkgever inspanningen moet hebben verricht om het functioneren van werknemer te verbeteren;
- het disfunctioneren geen gevolg mag zijn van gebreken of ziekte van de werknemer;
- het disfunctioneren mag geen gevolg zijn van onvoldoende scholing;
- de herplaatsingsmogelijkheden moeten zijn onderzocht.

Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de werkgever de werknemer ook tijdig op de hoogte dient te brengen van het disfunctioneren.

Uit de jurisprudentie vanaf 1 juni 2015 komt duidelijk naar voren dat alle criteria worden getoetst. Indien een van de criteria niet voldoende aannemelijk wordt gemaakt door de werkgever of naar het oordeel van de kantonrechter niet is voldragen, wordt niet overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het is daarom belangrijk dat goed wordt onderzocht of er daadwerkelijk sprake is van disfunctioneren en of dit ook aannemelijk kan worden gemaakt.

Onderzocht is of het mogelijk is voor Bogaerts & Groenen advocaten om aan cliënten een checklist te overhandigen, zodat cliënten op voorhand kunnen controleren of sprake is van disfunctioneren. Hiervoor is onderzoek gedaan naar de jurisprudentie vanaf 1 juni 2015 en door middel van een interview is de huidige werkwijze van Bogaerts & Groenen advocaten onderzocht.

Uit de conclusies blijkt dat het mogelijk is cliënten een checklist te overhandigen, waardoor cliënten alvorens zij een advocaat inschakelen, kunnen zien of aan de criteria van disfunctioneren is voldaan. Deze checklist geeft geen uitsluitel of de ontslaggrond ook is voldragen. Een advocaat dient altijd het dossier objectief en subjectief te toetsen.

Als aanbeveling wordt een checklist voorgesteld welke Bogaerts & Groenen advocaten aan cliënten kan overhandigen om het dossier te controleren. Tevens wordt een checklist aanbevolen die advocaten kunnen gebruiken bij het eerste gesprek met cliënt. Op deze manier is het mogelijk voor Bogaerts & Groenen advocaten efficiënter te werken.

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Beschrijving van de afstudeerorganisatie

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Bogaerts & Groenen advocaten. Bogaerts & Groenen advocaten is een middelgroot advocatenkantoor met een vestiging in Tilburg en Boxtel. Er zijn 25 advocaten werkzaam. Het primaire proces van Bogaerts & Groenen advocaten is het verlenen van juridische bijstand op diverse rechtsgebieden zoals; arbeidsrecht, ondernemingsrecht, bestuursrecht, vastgoed, familierecht, letselschade, IE/IT-recht en incasso.

1.2 Aanleiding van het onderzoek

Door de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 zijn er grote veranderingen doorgevoerd in het ontslagrecht. Dit betekent ook dat de advisering van Bogaerts & Groenen advocaten naar cliënten dient te worden aangepast. Een belangrijke wijziging is de invoering van de limitatieve ontslaggronden in artikel 7:669 BW. Door deze wijziging kan ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter enkel geschieden indien sprake is van één volledig voldragen ontslaggrond. Hierdoor is het voor cliënten van Bogaerts & Groenen advocaten moeilijker geworden om te komen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bogaerts & Groenen advocaten wil daarom een onderzoek naar de ontslaggrond “disfunctioneren” en wil weten of het mogelijk is cliënten (werkgevers) een handvat aan te reiken zodat zij op voorhand kunnen checken of ze met het dossier voldoen aan een voldragen d-grond.

1.3 Probleembeschrijving

Voor 1 juli 2015 had de werkgever de keuzevrijheid tussen twee ontslagprocedures. Of de ontslagroute via het UWV werd bewandeld óf de werkgever koos ervoor ontbinding te vragen bij de kantonrechter. Koos men de UWV-route dan toetste het UWV de aanvraag aan het Ontslagbesluit. De kantonrechter toetste het verzoekschrift aan het “open” artikel 7:685 BW¹.

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 is hier verandering in gekomen. Per 1 juli 2015 is artikel 7:669 BW ingevoerd. Het nieuwe artikel 7:669 BW kent in lid 3 een opsomming van limitatieve ontslaggronden. De werkgever is verplicht, indien hij de arbeidsovereenkomst wil laten ontbinden, één van de ontslaggronden te kiezen. De gekozen ontslaggrond bepaalt welke instantie de preventieve ontslagtoets uitvoert. Welke instantie bij welke ontslaggrond hoort staat opgenomen in artikelen 7:671a en 7:671b BW. Er bestaat dus geen keuzevrijheid meer voor de werkgever.

Voor de inwerking treding van de Wet Werk en Zekerheid was het mogelijk diverse gronden op te tellen. Dit is verleden tijd. De werkgever kan ontbinding bij de kantonrechter vragen op basis van één ontslaggrond. Deze ontslaggrond dient volledig voldragen te zijn en aannemelijk te worden gemaakt.

De inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is erg ingrijpend geweest in het ontslagrecht. De advocaten van Bogaerts & Groenen advocaten hebben cliënten tijdig op de hoogte gesteld van de grote veranderingen en zijn geadviseerd hoe om te gaan met de nieuwe wetgeving. Nu de Wet Werk en Zekerheid al enige tijd in werking is, wil Bogaerts & Groenen advocaten onderzoeken of het mogelijk is cliënten pro-actiever te ondersteunen indien er sprake is van een disfunctionerende

¹ ‘ontslaggronden’, *Wwzproof.nl* 3 februari 2016, www.wwzproof.nl/ontslaggronden

werknemer. Hierbij dient onderzocht te worden of het mogelijk is algemene tips te geven voor een betere opbouw van het personeelsdossier en of het mogelijk is een beslisboom te maken voor cliënten. Cliënten zouden na het doorlopen van de checklist weten of zij voldoende dossier hebben om bij de kantonrechter aannemelijk te maken dat de arbeidsovereenkomst met werknemer dient te worden ontbonden op grond van disfunctioneren.

1.4 Doelstelling

De doelstelling is om op maandag 30 mei 2016 een onderzoeksrapport op te leveren, waarin wordt aangegeven of het mogelijk is voor Bogaerts & Groenen advocaten om aan cliënten, indien sprake is van een disfunctionerende werknemer, een handvat te reiken door middel van een checklist. Cliënten kunnen alvorens een advocaat in te schakelen toetsen of het dossier voldoet aan de eisen om bij de kantonrechter aannemelijk te kunnen maken dat de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren dient te worden ontbonden.

1.5 Onderzoeksvraag

Centraal in dit onderzoek staat de vraag: is het voor Bogaerts & Groenen advocaten mogelijk cliënten te ondersteunen door middel van een checklist zodat cliënten alvorens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren bij de kantonrechter indienen, kunnen controleren of de ontslaggrond disfunctioneren voldragen is?

1.5.1 Deelvragen

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, dienen de onderstaande deelvragen te worden beantwoord.

Deelvraag 1: Wat is het wettelijk kader van het ontslagrecht vóór en na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid?

Deelvraag 2: Wat houdt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW in?

Deelvraag 3: Hoe ziet de opbouw van een personeelsdossier er uit?

Deelvraag 4: Wat is de huidige advisering van Bogaerts & Groenen advocaten in verband met het aannemelijk maken van het disfunctioneren van een werknemer?

1.6 Methoden van onderzoek

Om de deelvragen en uiteindelijk de centrale vraag te kunnen beantwoorden, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Voor het opzetten en de uitvoering van dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van 'praktijkgericht juridisch onderzoek'². Per deelvraag wordt hieronder toegelicht welke onderzoeksmethoden is gehanteerd.

Deelvraag 1: Wat is het wettelijk kader van het ontslagrecht vóór en na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid?

Allereerst is het wettelijk kader van de ontbindingsprocedure onderzocht. Hoe zag de ontbindingsprocedure eruit voor de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid en hoe ziet het wettelijk kader eruit na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid? Het wettelijk kader is hierbij beperkt tot onderzoek naar de preventieve ontslagtoets en de ontslagroutes. Voor de beantwoording van deze deelvraag is gekozen voor een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. De rechtsbronnen die hierbij gebruikt zijn, zijn voornamelijk kamerstukken en literatuur.

² Van Schaaijk 2011, p. 78 e.v.

Deelvraag 2: Wat houdt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW in?

Om te onderzoeken wat precies het juridisch kader is van artikel 7:669 lid 3 sub d BW is gebruik gemaakt van rechtsbronnen- en literatuuronderzoek alsmede jurisprudentieonderzoek om uiteindelijk aan te kunnen geven hoe in de praktijk wordt omgegaan met het wettelijk kader van het artikel.

Deelvraag 3: Hoe ziet de opbouw van een personeelsdossier er uit?

Voor het beantwoorden van de vraag hoe de opbouw van een personeelsdossier eruit moet zien, is gebruik gemaakt van literatuur- en mediaonderzoek.

Deelvraag 4: Wat is de huidige advisering van Bogaerts & Groenen advocaten in verband met het aannemelijk maken van het disfunctioneren van een werknemer?

Voor het beantwoorden van de vraag hoe de huidige advisering van Bogaerts & Groenen advocaten eruit ziet, heb ik een half gestructureerd interview afgenomen met mr. L.P.J.M. van Woensel en mr. T. de Klerck.

1.7 Verantwoording bronnen en methoden

Ik heb gekozen voor bovengenoemde bronnen, omdat ik denk dat door de effectiviteit van de bronnen het mogelijk is artikel 7:669 lid 3 sub d BW te analyseren en de eerste deelvragen te beantwoorden, om daarna door middel van het afnemen van een halfgestructureerd interview en media onderzoek de laatste deelvragen te beantwoorden. Ik heb gekozen voor een halfgestructureerd interview, zodat de vooraf opgestelde vragen een rode lijn zouden zijn gedurende het interview. Dit gaf mij, als interviewer, enerzijds houvast zodat er sowieso antwoorden zouden komen op de vragen die ik had. Anderzijds was hierdoor voor de geïnterviewde nog vrije ruimte om te kunnen spreken. Afhankelijk van de gegeven antwoorden bestond er voor mij de mogelijkheid om door te vragen.

De bronnen wetgeving en documenten zoals Kamerstukken zijn betrouwbaar en valide. Deze bronnen zijn met zorg samengesteld en zijn betrouwbaar omdat ze tegenover iedereen gelden. De bronnen literatuur en media zijn gericht op effectiviteit en efficiëntie. Het is mogelijk om in literatuur gericht te zoeken en dat geldt ook voor mediabronnen. Er moet wel gelet worden op de betrouwbaarheid van de bronnen.

1.8 Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is onder te verdelen in een juridisch gedeelte en een praktijk gedeelte. Voor de lezer van dit rapport is het van belang wat de Wet Werk en Zekerheid voor invloed heeft gehad op de ontbindingsprocedure. Daarom begint het rapport met het wettelijk overzicht van de ontbindingsprocedure vóór en na 1 juli 2015 (hoofdstuk 2). Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, wordt daarna onderzocht wat precies disfunctioneren inhoudt en hoe rechters ontbindingsverzoeken op grond van disfunctioneren onder de Wet Werk en Zekerheid behandelen (hoofdstuk 3). Daarna volgt het praktijkgedeelte van het onderzoek, waarin wordt onderzocht waaruit een personeelsdossier kan bestaan en hoe dit opgebouwd kan worden indien sprake is van disfunctioneren. Daarna wordt uiteengezet op welke manier Bogaerts & Groenen advocaten cliënten op dit moment adviseert omtrent dossieropbouw indien sprake is van disfunctioneren (hoofdstuk 4). Ten slotte wordt er een conclusie getrokken (hoofdstuk 5) en worden er aanbevelingen gedaan (hoofdstuk 6).

Hoofdstuk 2

De ontslagprocedure vóór en na 1 juli 2015

2.1 Inleiding

Het grootste deel van de Nederlandse bevolking is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is een benoemde overeenkomst. De algemene bepalingen van Boek 6 gelden, voor zover er geen afwijkende bepaling is opgenomen Titel 10 van Boek 7.

Een belangrijk onderdeel van het arbeidsrecht is het ontslagrecht. Het ontslagrecht is erop gericht om de werknemer zoveel mogelijk te beschermen tegen het door de werkgever willekeurig beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze bescherming is echter niet ongelimiteerd. Er is ook rekening gehouden met de vrijheid in de mate van bedrijfsvoering voor de werkgever.

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, is het van belang de deelvraag “*Wat is het wettelijk kader van het ontslagrecht vóór en na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid?*” te beantwoorden. In dit hoofdstuk wordt daarom eerst een beeld geschetst van het wettelijk kader vóór de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (paragraaf 2.2), waarbij de preventieve ontslagtoets en de ontslagroutes worden behandeld. Daarna volgt het wettelijk kader ná de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (paragraaf 2.3), waarbij wordt ingegaan op de preventieve ontslagtoets en de ontslagroutes.

2.2 De ontslagprocedure vóór 1 juli 2015

Het ontslagstelsel zag er voor de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (1 juli 2015) anders uit. Het civiele ontslagrecht was gedeeltelijk opgenomen in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA), en was voor een deel geregeld in het Burgerlijk Wetboek. In de volgende paragrafen worden de preventieve ontslagtoets en de verschillende ontslagroutes nader besproken.

2.2.1 Preventieve ontslagtoets

De preventieve ontslagtoets houdt kort gezegd in dat de werkgever toestemming dient te krijgen van het UWV om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen of een uitspraak van de kantonrechter nodig is, voordat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

In het BBA stond opgenomen dat ontslag enkel mogelijk was als de preventieve ontslagtoets had plaatsgevonden en een vergunning van het UWV was verkregen. Een opzegging zonder vergunning was namelijk nietig op grond van artikel 9 BBA. In het Ontslagbesluit³ waren de gronden opgenomen op basis waarvan de werkgever het UWV om toestemming kon verzoeken om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Dit was mogelijk op grond van bedrijfseconomische redenen of disfunctioneren van de werknemer. Het UWV toetste deze aanvraag aan de Beleidsregels Ontslagtaak UWV⁴.

De mogelijkheid om via de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden, was opgenomen in artikel 7:685 BW. Artikel 7:685 BW was een open norm, waarbij aangetoond moest worden dat er gewichtige redenen aanwezig waren op grond waarvan de arbeidsovereenkomst ontbonden diende te worden. Hierbij ging het om dringende redenen en/of veranderingen in de omstandigheden.

³ Stcrt. 1998, 238.

⁴ Stcrt. 2012, 16614.

Zoals hierboven is aangegeven was het vóór 1 juli 2015 dus afhankelijk van de gekozen ontslagroute van de werkgever, welke instantie de preventieve ontslagtoets uitvoerde. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de twee ontslagroutes.

2.2.2 Ontslagroutes

Voor 1 juli 2015 was het ontslagrecht in twee wetten geregeld, namelijk het Burgerlijk Wetboek en het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). Hierdoor zijn er twee ontslagroutes in het ontslagstelsel ontstaan⁵:

1. De UWV-procedure (geregeld in het BBA 1945), waarbij een werkgever dient te beschikken over een vergunning om de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn te mogen opzeggen;
2. Route via de kantonrechter (geregeld in 7:685 BW), waarbij in de regel de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen werd ontbonden al dan niet met toekenning van een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule⁶.

Zoals eerder bij de preventieve ontslagtoets ook aangegeven, stond in het Ontslagbesluit opgenomen op welke gronden de werkgever zich tot het UWV kon richten. Dit was op grond van bedrijfseconomische redenen of wegens andere dan bedrijfseconomische redenen. In artikel 5:1 en 5:2 van het Ontslagbesluit⁷ stond opgenomen dat het bij andere dan bedrijfseconomische redenen ging het onder andere om disfunctioneren, gewetensbezwaren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, duurzaam verstoorde arbeidsrelatie of langdurige ziekte van werknemer.

In artikel 7:685 BW stond opgenomen dat sprake diende te zijn van gewichtige redenen. Deze gewichtige redenen konden dus ook bestaan uit bedrijfseconomische redenen of andere dan bedrijfseconomische redenen, bijvoorbeeld disfunctioneren. Hierdoor had de werkgever de keuze welke ontslagroute hij wilde volgen. De werkgever had de mogelijkheid om toestemming te vragen aan het UWV om te arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen, of de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden via de kantonrechter.

De verschillende ontslagroutes worden in paragraaf 2.1.3 en 2.1.4 afzonderlijk besproken.

2.2.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV

In voorgaande paragrafen is al aangegeven dat de werkgever zich tot het UWV kon richten om toestemming vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Dit was mogelijk op grond van bedrijfseconomische redenen of andere dan bedrijfseconomische redenen. De werknemer ontving van het UWV een kopie van de aanvraag welke de werkgever had ingediend bij het UWV. De werknemer kreeg dan de mogelijkheid hiertegen verweer te voeren. Na ontvangst van de aanvraag, het verweer en eventueel aanvullende stukken, nam het UWV een beslissing op de aanvraag. Hierbij werd geen rekening gehouden met de opzegverboden. Indien het verzoek werd toegewezen, ontving de werkgever een ontslagvergunning. De werkgever mocht dan de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, opzeggen.

⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 23 (MvT).

⁶ Zie bijlage I.

⁷ Stcrt. 1998, 238.

Het was niet mogelijk om tegen een beslissing van het UWV in beroep te gaan bij de bestuursrechter of kantonrechter. De enige mogelijkheid die de werknemer had, was het vorderen van schadevergoeding bij de rechter, mocht hij van mening zijn dat het ontslag kennelijk onredelijk was.

2.2.4 Ontbinding via de kantonrechter

Indien de werkgever de route via de kantonrechter had gekozen, werd een verzoekschrift ingediend op grond van artikel 7:685 BW. In artikel 7:685 BW was opgenomen dat:

“Ieder der partijen is te alle tijden bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden [...]”.

In lid 2 van artikel 7:685 BW werd vervolgens aangegeven:

“Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen”.

Dit betekende dat de werkgever aan diende te tonen dat de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen ontbonden diende te worden. Hierbij kon dus sprake zijn van disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie etc. Deze diverse gronden konden bij elkaar opgeteld worden. Alle aangevoerde gronden bij elkaar, zouden mogelijk voldoende gewichtige redenen zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Indien sprake was van een verandering in de omstandigheden, werd door de kantonrechter vaak een ontbindingsvergoeding toegekend aan de werknemer. Hierbij werd de aanbeveling van de kring van kantonrechters gevolgd om zo willekeur te voorkomen. De hoogte van de ontbindingsvergoeding werd berekend volgens de kantonrechtersformule (zie bijlage I). De formule hield in: $A*B*C$, waarbij de hoogte van de ontbindingsvergoeding afhankelijk was van de duur van de arbeidsovereenkomst (A), de hoogte van het inkomen van werknemer (B) en van de verwijtbaarheid van de partijen (C).

2.2.5 Tussenconclusie ontbinding vóór 1 juli 2015

In de praktijk leidde de mogelijkheid van verschillende ontslagroutes voor werknemers tot veel rechtsonzekerheid. Immers, de werkgever bepaalde door de gekozen route de rechtsgevolgen die het ontslag voor de werknemer had⁸. De procedure bij het UWV duurde langer, maar was altijd zonder ontslagvergoeding, tenzij een vergoeding voortvloeide uit de eventueel later gestarte kennelijk onredelijk ontslagprocedure. De procedure bij de kantonrechter verliep sneller, maar daarbij werd vaak een kantonrechtersformule gebruikt, waardoor de werknemer een ontslagvergoeding ontving.

In de praktijk bleek dat werknemers met een zwakkere arbeidspositie vaak via de voor werkgever goedkopere UWV-route werden ontslagen en voor de werknemer dus zonder ontslagvergoeding. De route via de kantonrechter werd gebruikt als

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 24 (MvT).

werkgever de werknemer koste wat het kost wilde ontslaan, ook al zou dit hoog in de kosten lopen door de ontslagvergoeding⁹.

Hierna wordt de ontbindingsprocedure na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid besproken.

2.3 De ontslagprocedure ná 1 juli 2015

Per 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid in werking getreden. Hierdoor zijn er diverse wijzigingen in werking getreden op het gebied van het ontslagrecht. Zo is het BBA 1945 komen te vervallen, maar zijn belangrijke bepalingen en op het BBA 1945 gebaseerde regelgeving opgenomen in het Burgerlijk Wetboek.

Een andere belangrijke wijziging is dat de kantonrechttersformule voor het toekennen van een ontbindingsvergoeding is vervallen. Met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is de transitievergoeding hiervoor in de plaats gekomen. De transitievergoeding¹⁰ is opgenomen in artikel 7:673 lid 1 BW en luidt als volgt:

“De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:

a. de arbeidsovereenkomst:

1° door de werkgever is opgezegd:

2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; (...).”

Dit betekent dat ongeacht de ontslagroute die wordt gevolgd, de werknemer die minimaal twee jaar in dienst is, met wie de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden door de werkgever, in beginsel recht heeft op een transitievergoeding. De berekening van de hoogte van de transitievergoeding staat opgenomen in artikel 7:673 lid 2 BW en luidt:

“De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- [€ 76.000,- per 1 januari 2016, aanvulling van mij, ct] of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.”

Hieruit valt op te maken dat het voor het ontvangen van een transitievergoeding en de hoogte daarvan niet uitmaakt welke ontslagroute door de werkgever wordt gevolgd.

In onderstaande paragrafen wordt verder ingegaan op de preventieve ontslagtoets, de ontslagroutes en de ontbindingsgronden vanaf 1 juli 2015.

2.3.1 Preventieve ontslagtoets

De preventieve ontslagtoets blijft onder de Wet Werk en Zekerheid gehandhaafd¹¹. Dit betekent dat een werkgever zich nog steeds tot het UWV moet richten om toestemming te verkrijgen of naar de kantonrechter moet gaan om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vorderen. Vanaf 1 juli 2015 is in de wet opgenomen welke route gevolgd dient te worden door de werkgever. Dit is namelijk afhankelijk van de

⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5 (MvT).

¹⁰ Zie bijlage II

¹¹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 25 (MvT).

gekozen ontslaggrond. Dit betekent dat in de wet vastgelegd is welke instantie de preventieve ontslagtoets dient uit te voeren.

De wetgever heeft met het vastleggen van de genoemde instantie om de preventieve ontslagtoets uit te voeren, rekening proberen te houden met de praktijk. Dit betekent dat de preventieve toets uitgevoerd moet worden door het UWV indien sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden of die verband houden met langdurige arbeidsongeschiktheid, en dat voor de overige ontslaggronden de preventieve ontslagtoets door de kantonrechter wordt uitgevoerd¹². Welke ontslagroute gevolgd dient te worden, wordt in paragraaf 2.2.2 nader omschreven.

2.3.2 Ontslagroutes

Het doel van de Wet Werk en Zekerheid was onder andere het komen tot een eenvoudiger, sneller en goedkoper ontslagrecht. De wetgever heeft er daarom voor gekozen dat het, afhankelijk van de ontslaggrond, duidelijk is naar welke instantie de werkgever moet stappen. Door het gesloten stelsel van ontslaggronden zal de werkgever die van één van zijn werknemers af wil en daarvoor niet diens instemming weet te verkrijgen of wil vragen (artikel 7:671 BW), het ontslag op een 'redelijke grond' moeten baseren. Deze keuze bepaalt vervolgens de te volgen ontslagroute¹³.

De limitatieve ontslaggronden zijn opgenomen in artikel 7:669 lid 3 BW en luiden als volgt:

- a. vervallen van arbeidsplaatsen (bedrijfseconomische redenen)
- b. langdurige arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebreken
- c. frequent ziekteverzuim werknemer
- d. disfunctioneren van werknemer
- e. verwijtbaar handelen of nalaten werknemer
- f. weigeren van werkzaamheden in verband met gewetensbezwaren
- g. verstoorde arbeidsrelatie
- h. andere omstandigheden dan a- tot en met g-grond (de rest-grond)

Naar welke instantie de werkgever moet stappen door de gekozen ontslaggrond is in de wet opgenomen (artikel 7:671a en 7:671b BW). Zo staat in artikel 7:671a lid 1 BW opgenomen:

“De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a of b, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (...).”

Dit betekent dat op grond van artikel 7:671a lid 1 jo. artikel 7:669 lid 3, onderdeel a of b BW, de werkgever zich tot het UWV dient te wenden indien sprake is van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische werkzaamheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Voor de overige ontslaggronden is in artikel 7:671b BW opgenomen:

*“De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden:
a. Op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen c tot en met h;
b. op grond van artikel 669 lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of*

¹² Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 25 (MvT).

¹³ Dekker 2015, P. 117.

c. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd”.

Kort samengevat betekent dit dat bij een andere ontslaggrond dan bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, de werkgever de rechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden¹⁴.

Als uitzondering heeft te gelden dat ontbinding via de kantonrechter op grond van de a- of b-grond wel mogelijk is, wanneer de toestemming door het UWV is geweigerd (artikel 7:671b lid 1 sub b BW) of indien er sprake is van een overeenkomst voor bepaalde tijd, welke niet tussentijds opgezegd kan worden (artikel 7:671b lid 1 sub c BW).

In de paragrafen 2.2.3 en 2.2.4 wordt verder ingegaan op de procedures bij de verschillende instanties.

2.3.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV

In paragraaf 2.2.2 werd aangegeven dat de werkgever toestemming van het UWV dient te krijgen om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige ziekte. Dit is opgenomen in artikel 7:671a jo. artikel 7:669 lid 3 onder a en b BW.

De werkgever dient een schriftelijke aanvraag in bij het UWV en verzoekt om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De werkgever dient hiervoor gebruik te maken van standaardformulieren (artikel 2 Regeling UWV ontslagprocedure¹⁵). De aanvraag wordt ingediend bij het UWV in de regio waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht. Na ontvangst van de ontslagaanvraag controleert het UWV of de ontslagaanvraag volledig is. Indien dit het geval is, wordt de ontslagaanvraag aan de werknemer gezonden. De werknemer heeft de mogelijkheid hiertegen verweer te voeren.

Na ontvangst van het verweer van de werknemer, beoordeelt het UWV de ontslagaanvraag opnieuw en beslist of er nog een schriftelijke ronde plaats dient te vinden. De werkgever en de werknemer krijgen dan beiden nogmaals de kans om op elkaars standpunt te reageren. Het UWV kan het verzoek om toestemming en de daarop betrekking hebbende gegevens voor advies aan de ontslagadviescommissie voorleggen (artikel 8 Regeling UWV ontslagprocedure). Daarna volgt de beslissing van het UWV of er wel of geen ontslagvergunning (lees: toestemming) wordt verleend aan de werkgever. Indien de toestemming wordt verleend, heeft de werkgever de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen, met inachtneming van de opzegtermijn. De proceduretijd mag in mindering worden gebracht¹⁶.

Indien de toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen niet wordt verleend, kan de werkgever binnen twee maanden ontbinding verzoeken via de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 1 sub b BW. Voor de werknemer geldt dat een procedure gestart kan worden bij de kantonrechter, waarbij herstel van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht (artikel 7:682 BW).

¹⁴ *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 25 (MvT).*

¹⁵ *Scrt. 2015, 12688.*

¹⁶ *Geugjes Wits p. 275-292.*

2.3.4 Ontbinding via de kantonrechter

De werkgever kan ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij de kantonrechter indien sprake is van de ontslaggronden uit artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW. In aanvulling hierop is belangrijk dat in artikel 7:669 lid 1 BW is opgenomen dat de werkgever ook dient aan te tonen dat er geen sprake is van mogelijke *herplaatsing* binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van *scholing*, in een *andere passende functie*. Dat aan al deze voorwaarden voldaan moet te zijn, is opgenomen in artikel 7:671b lid 2 BW:

“De kantonrechter kan het verzoek (...) slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan (...)” jo. artikel 7:669 lid 1 BW *“de werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt (...)”*.

Om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren bij de kantonrechter in te dienen, welke een kans van slagen heeft, moet dus voldaan zijn aan de voorwaarden uit artikel 7:669 BW en moet er een redelijke grond uit artikel 7:669 lid 3 BW aanwezig zijn.

Omdat in artikel 7:669 lid 1 BW gesproken wordt over een aanwezige redelijke grond, betekent dit dat de gekozen ontslaggrond voldragen dient te zijn. Het optellen van diverse ontslaggronden is niet meer mogelijk. Het is wel mogelijk om meerdere ontslaggronden aan te dragen in het verzoekschrift, maar deze dienen dan ieder afzonderlijk voldoende te zijn voldragen¹⁷. Dit blijkt ook uit diverse jurisprudentie.

Zo heeft de kantonrechter in Den Haag hierover geoordeeld dat de ontslaggronden verstoorde arbeidsrelatie en disfunctioneren, die afzonderlijk niet voldoende waren voor ontslag, niet alsnog tezamen een ontbinding kunnen rechtvaardigen¹⁸. In gelijke zin hebben de kantonrechters te Amsterdam¹⁹ en Enschede²⁰ geoordeeld dat meerdere ontslaggronden wel gebaseerd kunnen worden op een bepaald feitencomplex, maar dat dit per ontslaggrond voldoende duidelijk dient te worden onderbouwd.

Indien de kantonrechter vindt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, heeft de kantonrechter de mogelijkheid gekregen een billijke vergoeding aan de werknemer toe te kennen. De mogelijkheden van het toekennen van een billijke vergoeding zijn opgenomen in artikel 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b; artikel 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b; artikel 7:673 lid 9 en artikel 7:682 lid 2 sub b en lid 3 BW. De werknemer kan ook een billijke vergoeding vorderen bij de kantonrechter indien de opzegging vernietigbaar is (artikel 7:681 BW). De opzegging in strijd met een opzegverbod is voldoende grond voor de billijke vergoeding. Over de hoogte van de billijke vergoeding heeft de regering geen algemene uitspraken gedaan²¹.

Eveneens is belangrijk op te merken dat sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid het mogelijk is om hoger beroep en eventueel daarna cassatie in te

¹⁷ TAP 2016, art 3, p.1.

¹⁸ ECLI:NL:RBDHA:2015:10521

¹⁹ ECLI:NL:RBAMS:2015:7214

²⁰ ECLI:NL:RBOVE:2015:4663

²¹ Geugjes Wits 2015, p. 339-340.

stellen tegen de uitspraak van de kantonrechter. Deze mogelijkheid is opgenomen in artikel 7:683 BW en geldt voor zowel werkgever als werknemer.

De ontbindingsprocedure op grond van disfunctioneren wordt inhoudelijk besproken in paragraaf 3.2.

2.3.5 Tussenconclusie ontbinding ná 1 juli 2015

De rechtsonzekerheid voor werknemers is weggenomen met de komst van de Wet Werk en Zekerheid. In grote lijnen geldt dat indien sprake is van bedrijfseconomische redenen of langdurige ongeschiktheid, de route via het UWV wordt gevolgd en indien sprake is van de overige ontslaggronden de kantonrechter wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Voor de toekenning van een transitievergoeding maakt het tot op heden niet uit welke route de werkgever volgt. Iedere werknemer die langer dan twee jaar in dienst is, heeft in beginsel recht op de transitievergoeding. Bij de kantonrechter is het eventueel voor de werknemer wel mogelijk een aanvullende billijke vergoeding toegewezen te krijgen. De werkgever moet dan, naar het oordeel van de kantonrechter, ernstig verwijtbaar hebben gehandeld of nagelaten. Een billijke vergoeding kan ook worden toegewezen indien de werknemer zich tot de kantonrechter wendt, omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar is.

Geconcludeerd kan worden dat, naar aanleiding van het onderzoek, het na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid voor de werkgever moeilijker is geworden om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden, nu de ontslaggrond voldragen moet zijn en niet meer, zoals voor 1 juli 2015, alle redenen voor ontslag bij elkaar opgeteld mochten worden.

Hoofdstuk 3

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren

3.1 Inleiding

Zoals aangegeven in hoofdstuk 2, is er sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid geen sprake meer van optelling van ontslaggronden. De gekozen ontslaggrond dient voldragen te zijn. Het is wel mogelijk om meerdere ontslaggronden aan te dragen, maar iedere ontslaggrond dient voldoende afzonderlijk te worden onderbouwd en aannemelijk te worden gemaakt.

In dit onderzoek staat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren centraal. Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, wordt in dit hoofdstuk de deelvraag “*Wat houdt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW in?*” behandeld. In de onderstaande paragrafen wordt eerst besproken wat de ontslaggrond disfunctioneren inhoudt (paragraaf 3.2) en welke vormen van disfunctioneren er zijn (paragraaf 3.2.1). Daarna worden de vereisten voor disfunctioneren (paragraaf 3.2.2) alsmede wordt kort de parlementaire geschiedenis besproken (paragraaf 3.2.3). Ten slotte wordt kort aangegeven hoe de ontbindingsprocedure eruit ziet (paragraaf 3.3) en wordt de jurisprudentie besproken sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (paragraaf 3.4).

3.2 Ontslaggrond d - disfunctioneren

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is de ontslaggrond disfunctioneren uitdrukkelijk in de wet opgenomen. Disfunctioneren is opgenomen als de d-grond in artikel 7:669 lid 3 sub d BW en luidt als volgt:

“De ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer”.

Disfunctioneren wil zeggen dat de werknemer ongeschikt is voor het vervullen van zijn functie, welke niet het gevolg is van ziekte of gebreken van de werknemer²². Dit betekent dat het dus niet noodzakelijkerwijs aan de onwil van de werknemer hoeft te liggen. Er is vaak sprake van onmacht of onkunde van de werknemer waardoor niet meer voldaan kan worden aan de functie-eisen. Disfunctioneren is dus eigenlijk een neutraal begrip, dat op verschillende manieren kan worden geïnterpreteerd. Daarover meer in onderstaande paragraaf, waarin de vormen van disfunctioneren worden besproken.

3.2.1 Vormen van disfunctioneren

Zoals in paragraaf 3.1 aangegeven is disfunctioneren een ruim begrip. Aan het disfunctioneren van een werknemer kunnen verschillende oorzaken en omstandigheden ten grondslag liggen. In het Handboek ‘Nieuw Ontslagrecht’²³ wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee hoofdvarianten van disfunctioneren.

²² Geugjes Wits 2015, p. 316.

²³ Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015.

Bij de eerste variant is sprake van het door de werknemer niet voldoen aan de functie-eisen. De werkgever is niet tevreden over de manier van uitoefening van de werkzaamheden door werknemer. De functie-uitoefening van de werknemer is dan niet naar behoren. Om aannemelijk te maken dat sprake is van disfunctioneren moet duidelijk zijn wat die functie-eisen zijn en dit moet duidelijk op papier zijn vastgelegd. De werknemer moet weten wat zijn functie precies inhoudt, wat er van hem wordt verwacht en wat de gevolgen kunnen zijn.

Bij de tweede variant is sprake van disfunctioneren veroorzaakt door eigenschappen of gedragskenmerken van de werknemer. Deze in de persoon van de werknemer gelegen eigenschappen kunnen de werknemer niet verweten worden. Hierbij kan gedacht worden aan het karakter of gedrag van de werknemer dat niet binnen de bedrijfscultuur past of dat werknemer nu anders functioneert door privéproblemen²⁴. Bij de beoordeling hiervan moet rekening worden gehouden of er een verklaring bestaat voor het gedrag of de houding van de werknemer²⁵. In het Handboek Ontslagrecht wordt aangegeven dat het mogelijk is dat, indien er een verklaring bestaat voor het gedrag of de houding van werknemer, bijvoorbeeld privéomstandigheden, er geen sprake hoeft te zijn van ongeschiktheid voor de functie²⁶.

Het enkele feit dat werknemer niet functioneert is niet voldoende om te komen tot een voldragen d-grond. Indien de werknemer volgens de werkgever niet voldoende functioneert, rusten bij de werkgever ook een aantal verplichtingen. De verplichtingen van de werkgever worden in de volgende paragraaf besproken.

3.2.2 Overige vereisten voor disfunctioneren

Zoals in paragraaf 3.2.1 is aangegeven rusten er op de werkgever verplichtingen zodra een werknemer niet meer voldoende functioneert. Zo dient de werkgever, zoals volgt uit artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub d BW, aannemelijk te maken dat²⁷:

- sprake is van disfunctioneren;
- het disfunctioneren niet het gevolg is van ziekte of gebrek van de werknemer;
- inspanningen door werkgever zijn verricht om het functioneren te verbeteren;
- het disfunctioneren niet het gevolg is van onvoldoende scholing van de werknemer;
- herplaatsingsmogelijkheden in een alternatieve functie zijn onderzocht.

Dit betekent dat een werkgever, voordat hij een verzoekschrift indient bij de kantonrechter, aan deze verplichtingen moet hebben voldaan en dit ook aannemelijk dient te maken tegenover de kantonrechter.

Zoals in de memorie van toelichting aangegeven dient de werkgever voor de opzegging een redelijke grond te hebben²⁸. Op de werkgever rust dus de verplichting te bewijzen dat sprake is van disfunctioneren. Het disfunctioneren kan bestaan uit het niet meer voldoen aan de functie-eisen of kan gelegen zijn in de gedragingen van de werknemer. Belangrijk is, indien de werkgever vindt dat de werknemer niet meer voldoende functioneert, hij de werknemer hiervan op de hoogte stelt. Vervolgens rust op de werkgever de verplichting inspanningen te verrichten om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Deze inspanningen kunnen bijvoorbeeld bestaan uit

²⁴ 'disfunctioneren' *Het-ontslag.nl*, 22 maart 2016, www.het-ontslag.nl/dossier-ontslag-bij-disfunctioneren.

²⁵ Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 6.3.2.1.

²⁶ Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 6.3.2.1.

²⁷ Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 6.3.2.

²⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 98 (MvT).

coachinggesprekken of de werknemer bepaalde cursussen laten volgen. Hierbij is belangrijk om op te merken dat het disfunctioneren niet het gevolg mag zijn van onvoldoende scholing. Werkgever is ook verplicht werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de werknemer voor de uitoefening van de functie (7:611a BW). Het traject dat doorlopen zou moeten worden met de werknemer, wordt vooraf vastgelegd. De voortgang van het verbetertraject moet tussentijds geëvalueerd worden met de werknemer.

Naast bovengenoemde verplichting van de werkgever dient de werkgever ook de herplaatsingsmogelijkheden binnen het bedrijf hebben onderzocht. Hierbij moet ook worden onderzocht of er andere passende functies binnen het bedrijf zijn die de werknemer eventueel, al dan niet met behulp van scholing, zou kunnen vervullen. Door het laten volgen van scholing, kan werkgever aantonen wat hij voor de werknemer heeft gedaan aan loopbaanbegeleiding²⁹. Dat werkgever zich hierin pro actief moet opstellen, blijkt uit een uitspraak van een kantonrechter te Amsterdam³⁰, waarin in rechtsoverweging 7 is opgenomen:

“Dat herplaatsing binnen [werkgever] (of het concern waarvan zij onderdeel uitmaakt) niet mogelijk is, heeft zij onvoldoende onderbouwd. Vanaf het moment waarop de werkneemster op non-actief is gesteld is het aan haar initiatief overgelaten ander passend werk binnen [werkgever] te zoeken en daarvoor geschikte opleidingen te volgen. Ook na het vonnis van de kantonrechter in kort geding is niet gebleken dat [werkgever] zich heeft ingespannen om een bijdrage te leveren aan de zoektocht van de werkneemster. Integendeel, uit de beschikbare informatie blijkt dat [werkgever] steeds reactief is geweest. Zij heeft de werkneemster laten weten dat zij voor functies waarvoor zij had gesolliciteerd niet in aanmerking kwam en intern werd daaraan toegevoegd dat zij ook voor functies die in de toekomst zouden openvallen niet in aanmerking zou komen. Dat is niet een rol die een werkgever in een situatie past. Het had op de weg van [werkgever] gelegen met de werkneemster te onderzoeken hoe de aansluiting met bepaalde functies alsnog zou kunnen worden gevonden en haar daarbij te begeleiden en ondersteunen”.

Van de werkgever wordt een proactieve houding verwacht bij het onderzoeken van de herplaatsingsmogelijkheden. De herplaatsing moet binnen een “redelijke termijn” mogelijk zijn. Hoe lang die redelijke termijn is, staat in artikel 10 Ontslagregeling gespecificeerd³¹. De redelijke termijn is hier gelijk gesteld aan de wettelijke opzegtermijn die voor de werkgever in acht moet worden genomen, welke aanvangt op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Indien alle onderdelen genoegzaam zijn onderbouwd, kan bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding op grond van disfunctioneren worden ingediend. De kantonrechter zal toetsen of het disfunctioneren van de werknemer tijdig is signaleerd en of werknemer werd begeleid bij het verbetertraject³². De ontbindingsprocedure op grond van disfunctioneren wordt in paragraaf 3.3 besproken.

²⁹ Van Drongelen Fase & Jellinghaus 2015, p. 65.

³⁰ JAR 2016/23.

³¹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 98 (MvT).

³² Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 6.3.2.

3.2.3 Parlementaire geschiedenis d-grond

Hierboven werd al kort aangegeven dat de werknemer tijdig op de hoogte gesteld dient te worden van het disfunctioneren en de mogelijkheid moet worden geboden zijn functioneren te verbeteren met hulp van de werkgever. Dit staat opgenomen in artikel 7:669 lid 3 BW, maar eveneens is de parlementaire geschiedenis hier belangrijk.

Tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ is namelijk door de regering benadrukt dat wanneer de werkgever van oordeel is dat werknemer niet meer voldoet aan de eisen die aan zijn functie worden gesteld, en de werknemer van de ene op de andere dag te horen krijgt dat hij zal worden ontslagen wegens disfunctioneren, terwijl hij daarop nooit eerder is aangesproken of er geen inspanningen zijn verricht om het functioneren te verbeteren, er geen redelijke grond voor ontbinding bestaat³³. Dit is ook opgenomen in de memorie van toelichting³⁴:

“De kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal overgaan als het duidelijk is dat een werkgever, gezien de aangevoerde argumenten voor het ontslag, niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen, of zelf ook blaam treft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer van de ene op de andere dag te horen krijgt dat hij zal worden ontslagen wegens onvoldoende functioneren terwijl hij daar nooit eerder op is aangesproken of de werkgever zich niet in voldoende mate heeft ingespannen om hierin verbetering aan te brengen³⁵”.

Voor de werkgever is het dus van essentieel belang dat hij de werknemer tijdig op de hoogte stelt dat hij niet meer voldoet aan de eisen die aan functie zijn gesteld en de werknemer dan handvatten aangereikt krijgt om het functioneren te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van scholing. Hierover wordt in de memorie van toelichting het volgende over aangegeven:

“Als het onvoldoende functioneren duidelijk het gevolg is van onvoldoende aandacht voor scholing, is dit de werkgever ook aan te rekenen en zal er evenmin sprake zijn van een redelijke grond voor ontslag³⁶”.

Dat niet alleen het tijdig op de hoogte stellen van de werknemer van disfunctioneren en het helpen van de werknemer om het disfunctioneren te verbeteren een belangrijke rol spelen, blijkt eruit dat in de memorie van toelichting is aangegeven dat de werkgever aannemelijk moet maken dat er binnen (redelijke termijn) geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een andere passende functie³⁷.

Indien het disfunctioneren niet komt door het niet meer voldoen aan de functie-eisen, maar door het gedrag of de houding van de werknemer, wordt in de memorie van toelichting aangegeven dat het voor de werknemer van te voren duidelijk moet zijn wat wel en niet als toelaatbaar gedrag wordt gezien (behoudens evidente zaken)³⁸. De eisen die de werkgever hieraan stelt mogen niet buitensporig zijn. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als de werkgever verlangt dat de werknemer handelt of nalaat in strijd met wet- en regelgeving³⁹.

³³ Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 6.3.2.

³⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MvT).

³⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 44-45 (MvT).

³⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 44-45 (MvT).

³⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 44-45 (MvT).

³⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 45 (MvT).

³⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 44-45 (MvT).

Zoals uit de parlementaire geschiedenis blijkt, geldt dat ontslag alleen geoorloofd is als daar een redelijke grond voor is. De normen voor een redelijke grond voor ontslag zijn opgenomen in de wet en zijn overeenkomstig de regels die waren opgenomen in het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV. De werkgever dient aan alle vereisten te voldoen, wil de kantonrechter overgaan tot ontbinding. Dat de werkgever aan deze vereisten heeft voldaan, kan vastgelegd worden in het personeelsdossier. De opbouw van een dossier is vormvrij en kan op diverse manieren geschieden. Over de opbouw van het dossier wordt nader ingaan in hoofdstuk 4.

3.2.4 Tussenconclusie ontslaggrond disfunctioneren

Geconcludeerd kan worden dat in artikel 7:669 lid 3 sub d BW niet concreet staat omschreven wat disfunctioneren precies inhoudt, maar dat de kern is dat de werknemer onvoldoende functioneert. Dit kan op diverse manieren als onvoldoende worden aangemerkt. Het kan zijn dat de werknemer niet meer voldoet aan de functie-omschrijving of het is mogelijk dat het gedrag/de houding van de werknemer ervoor zorgt dat werknemer niet meer voldoende functioneert. Indien de werkgever vindt dat er sprake is van disfunctioneren, dient hij eerst aan een aantal verplichtingen te voldoen, alvorens daadwerkelijk gesproken kan worden over disfunctioneren. Hierbij moet gedacht worden aan het bekijken van de herplaatsingsmogelijkheden of scholing van de werknemer. De werknemer moet de mogelijkheid geboden worden zijn functioneren te verbeteren. Omdat disfunctioneren niet specifiek in de wet staat omschreven en iedere situatie anders is, moet dit ook door de kantonrechter per situatie worden beoordeeld.

3.3 De ontbindingsprocedure op grond van disfunctioneren

In paragraaf 2.2.4 is al kort besproken hoe de ontbindingsprocedure sinds de Wet Werk en Zekerheid is veranderd. In vervolg hierop wordt nu kort de procedure van begin tot eind besproken.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil laten ontbinden op grond van disfunctioneren, kan dat door middel van het indienen van een verzoekschrift bij de kantonrechter in het arrondissement waar de werknemer woonachtig is of de plek waar de werkzaamheden werden verricht⁴⁰. De kantonrechter mag alleen ontbinden als er sprake is van een redelijke ontslaggrond⁴¹, als de werkgever aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan en er geen sprake is van een opzegverbod. Onderstaand wordt uitgegaan van de redelijke grond “disfunctioneren” ex artikel 7:669 lid 3 sub d BW. De processuele bepalingen staan opgenomen in artikel 7:686a BW. In grote lijnen gaat deze procedure als volgt⁴²:

- De verzoeker (in dit geval de werkgever) dient een verzoekschrift ex artikel 7:671b BW in bij de rechtbank, afdeling kanton.
- De griffie stelt een zittingsdatum vast waarop partijen dienen te verschijnen niet later dan in de vierde week volgend op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
- De verweerder (werknemer) kan een verweerschrift indienen.
- Er vindt een mondelinge behandeling plaats waar verzoeker en verweerder nogmaals hun standpunten over en weer uitwisselen.

⁴⁰ artikel 3 sub a jo. artikel 262 Rv

⁴¹ *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 45 (MvT).*

⁴² Geugjes Wits 2015, p. 322.

- Na de zittingsdatum legt de kantonrechter zijn beslissing vast in een uitspraak. Indien er een mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden, wordt de dag van de uitspraak tijdens de mondelinge behandeling aan partijen medegedeeld. In zaken waar geen mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden, wordt zo spoedig mogelijk uitspraak gedaan. De griffie verstrekt een afschrift van de uitspraak zo spoedig mogelijk aan de verzoeker, verweerder en eventueel belanghebbende(n)⁴³

De door werkgever gekozen redelijke grond moet voldragen zijn en dit moet uit de bij het verzoekschrift overgelegde stukken blijken. De werkgever moet door middel van het verzoekschrift inclusief overgelegde stukken aannemelijk maken waarom de werknemer niet voldoende functioneert; dat werknemer tijdig in kennis gesteld zijn van zijn ongeschiktheid; de werknemer moet de gelegenheid hebben gehad het functioneren te verbeteren en de werkgever moet aantonen dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatst kan worden⁴⁴. Dat de werkgever aannemelijk moet maken dat de werknemer niet functioneert in plaats van onomstotelijk bewijzen, volgt uit de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. Deze uitspraak wordt besproken in paragraaf 3.4.

De rechter toetst eveneens of er sprake is van een opzegverbod (artikel 7:671b lid 2 BW). Hierbij moet gedacht worden aan de belangrijkste opzegverboden uit artikel 7:670 BW, zoals ziekte, arbeidsongeschiktheid of zwangerschap. Indien een opzegverbod van toepassing is, zal de kantonrechter het ontbindingsverzoek moeten afwijzen. Indien er een opzegverbod aanwezig is, maar het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst houdt geen verband met de omstandigheden waarop de opzegverboden betrekking hebben of er zijn omstandigheden van dien aard dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer dient te eindigen (artikel 7:671b lid 6 BW), kan de kantonrechter tot ontbinding over gaan. Indien geen sprake is van een opzegverbod en de werkgever heeft aangetoond dat de redelijke grond disfunctioneren is voldragen, zal de kantonrechter overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De beslissing van de kantonrechter wordt opgenomen in een beschikking. De kantonrechter zal hierbij, indien werknemer daar recht op heeft, de transitievergoeding⁴⁵ op grond van artikel 7:673 BW toekennen. Indien de kantonrechter op grond van het overgelegde dossier oordeelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter de werknemer een billijke vergoeding toekennen (artikel 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW)⁴⁶. Over de hoogte van de billijke vergoeding heeft de regering geen algemene uitspraken willen doen. In dit onderzoek wordt niet nader ingegaan op de billijke vergoeding, omdat dit niet relevant is voor de beantwoording van de centrale vraag van het onderzoek.

In onderstaande paragraaf wordt de jurisprudentie over ontbindingsprocedures sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid, welke van belang zijn bij een ontbinding op grond van disfunctioneren, besproken.

⁴³ 'Hoofdstuk 1.5 Procesreglement verzoekschriftprocedures rechtbanken, kantonzaken versie 1 juli 2015', 7 mei 2016, *rechtspraak.nl*, (zoek op 'procesreglement verzoekschriftprocedures kanton').

⁴⁴ Geugjes Wits 2015, p. 324-325.

⁴⁵ Zie bijlage II

⁴⁶ Geugjes Wits 2015, p. 339.

3.4 Jurisprudentie d-grond

Zoals in paragraaf 3.1 is aangegeven, is disfunctioneren niet met veel woorden in de wet uitgelegd. De kantonrechter dient dus iedere situatie opnieuw te beoordelen. Onderzocht is of het mogelijk is een rode draad te vinden in de jurisprudentie vanaf 1 juli 2015. In deze paragraaf worden een aantal uitspraken van kantonrechters en hoven besproken.

Uitspraken Rechtbank

Uit jurisprudentie komt naar voren dat kantonrechters veel waarde hechten aan de inspanningen die een werkgever heeft geleverd om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Omdat de duur van een verbetertraject niet wettelijk is vastgelegd, wordt dit per concreet geval door de rechter getoetst.

Dat kantonrechters waarde hechten aan de inspanningen van een werkgever is niet nieuw. Voor de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid heeft bijvoorbeeld een kantonrechter in Utrecht⁴⁷ geoordeeld dat een werkgever zich voldoende had ingespannen doordat hij sinds 2008 de disfunctionerende de werknemer cursussen en coaching had aangeboden. Ook had de werkgever de werknemer intern begeleid en had de werkgever bij een verbeterplan in 2011 aangegeven dat dit de laatste kans was voor de werknemer om zijn functioneren te verbeteren. Dit was allemaal opgenomen in het dossier van de werknemer en de werknemer was hiervan op de hoogte gesteld.

Ook in andere uitspraken van kantonrechters kwam voor de Wet Werk en Zekerheid al duidelijk naar voren dat de werkgever de werknemer voldoende in de gelegenheid heeft moeten stellen om zijn functioneren te verbeteren door middel van een stappenplan/verbeterplan^{48 49}.

Dat deze lijn gevolgd wordt na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid, blijkt bijvoorbeeld ook uit een uitspraak van de kantonrechter te Zutphen van 17 september 2015⁵⁰. In rechtsoverweging 5.6 wordt door de kantonrechter aangegeven dat de werknemer tijdig in kennis is gesteld van het onvoldoende functioneren en dat de werkgever begeleiding en gelegenheid heeft geboden om het functioneren van de werknemer te verbeteren.

Dat een voorwaarde voor ontbinding is dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis stelt van het disfunctioneren wordt door de kantonrechter te Enschede benadrukt in zijn beschikking van 16 oktober 2015⁵¹. In deze beschikking valt in rechtsoverweging 5.3 te lezen:

“[...] ongeschikt om de bedongen arbeid te verrichten, waarbij als voorwaarde geldt dat de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren”.

In casu wordt de arbeidsovereenkomst echter niet ontbonden. Uit de naar voren gebrachte feiten bleek namelijk niet dat de werknemer tijdig in kennis was gesteld van het disfunctioneren en geen mogelijkheid heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Dit blijkt uit rechtsoverweging 5.9, waarin staat opgenomen:

⁴⁷ JAR 2013/241

⁴⁸ ECLI:NL:RBARN:2012:BV8433

⁴⁹ ECLI:NL:RBROT:2011:BU6395

⁵⁰ ECLI:NL:RBGEL:2015:5909

⁵¹ ECLI:NL:RBOVE:2015:4663

“De kantonrechter overweegt dat op basis van de voorhanden zijnde gegevens onduidelijk is of verweerder tekort is geschoten in zijn functie [...]. Niet alleen ontbreekt elke verslaglegging [...] ook in het beoordelingsverslag 2014 dat kort voordien is opgesteld zijn geen duidelijke aanknopingspunten te vinden [...]”.

Hieruit valt op te maken dat de werkgever niet alleen de werknemer tijdig in kennis moet stellen, maar dat de werkgever ook dient te bewijzen dat de werknemer tijdig in kennis is gesteld van het disfunctioneren.

Het belang van een goed verbetertraject en begeleiding van de werkgever wordt nog eens bevestigd in de uitspraak van de Kantonrechter Roermond d.d. 8 april 2016⁵².

De betreffende werknemer heeft van 1986 tot 2014 naar behoren en tevredenheid gefunctioneerd. In 2014 zijn er veranderingen doorgevoerd in de bedrijfscultuur en bedrijfsstructuur van de organisatie. Het persoonlijk verbeterplan van de werknemer was voor de duur van slechts twee maanden. Binnen die tijd moest de werknemer de gewenste manier van werken eigen maken. De kantonrechter oordeelt hierover in rechtsoverweging 3.4 het volgende:

“Acht de kantonrechter onvoldoende om vast te kunnen stellen dat de werkgever de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. De achttien gesprekken die [werkgever] benoemt als coachinggesprekken, maar waarvan verder niets is vastgelegd en dus ook niet blijkt wat daar daadwerkelijk is besproken en afgesproken maakt dit niet anders. [...] De kantonrechter neemt daarbij tevens in aanmerking dat [werkgever] geen enkel incident benoemt waarbij het aantoonbaar aan [werknemer] kan worden verweten dat er ernstige fouten door hem zijn gemaakt. Daarnaast hebben de in het verbeterplan genoemde punten, zo is ter mondelinge behandeling gebleken, slechts betrekking op een deel van de werkzaamheden van [werknemer] en wordt onvoldoende aannemelijk gemaakt door [werkgever] dat er een substantieel deel van de uitvoering door [werknemer] van zijn functie onder de maat was.”.

In casu werd het verzoek om ontbinding ook afgewezen omdat er geen sprake is van een voldragen d-grond.

Het kan ook zo zijn dat sprake is van disfunctioneren, ondanks dat de werknemer de kansen van de werkgever om het functioneren te verbeteren heeft aangegrepen. Dit wordt duidelijk in de uitspraak van de kantonrechter te Groningen⁵³. Hier oordeelde de kantonrechter dat ondanks de getoonde inzet van beide partijen, het mogelijk is dat disfunctioneren wordt aangetoond. Het enkel gebruik maken van de kansen die werkgever biedt om het functioneren te verbeteren, is niet voldoende. Werknemer dient daadwerkelijk beter te gaan functioneren.

Dat het volgen van een verbetertraject geen garantie is voor de toewijzing van een ontbindingsverzoek op grond van disfunctioneren, blijkt ook uit de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam⁵⁴ d.d. 28 april 2016. Zo overweegt de kantonrechter in rechtsoverweging 16:

⁵² ECLI:NL:RBLIM:2016:3044

⁵³ ECLI:NL:RBNNE:2015:5493

⁵⁴ ECLI:NL:RBAMS:2016:2602

“[...] Uit deze zaak blijkt dat het enkel veelvuldig vastleggen van de indruk van de leidinggevende over (het vermeende uitblijven van) de voortgang van de werknemer in het verbetertraject op zichzelf geen garantie vormt voor de toewijzing van het ontbindingsverzoek”.

In de uitspraak geeft de kantonrechter ook aan dat van de werkgever zorgvuldig werkgeverschap mag worden verwacht. Hieronder valt ook adequate begeleiding van de betrokken werknemers.

De verplichting om herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken volgt uit artikel 9 en 10 van het Ontslagbesluit en is dus niet afhankelijk van de gekozen redelijke grond. In de uitspraak van de kantonrechter te Utrecht d.d. 21 december 2015⁵⁵, waarin de redelijke grond ‘verstoorde arbeidsverhouding’ is aangevoerd, wordt duidelijk aangegeven dat de werkgever voldoende aannemelijk moet maken dat er geen sprake is van herplaatsingsmogelijkheden. Hierover is in rechtsoverweging 4.11 het volgende opgenomen:

“Ten aanzien van de mogelijkheid om de werknemer elders binnen de organisatie van de [...] te herplaatsen is de kantonrechter van oordeel dat [...] niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat deze mogelijkheid niet bestaat.”.

Bij de beoordeling door de rechter of er sprake was van herplaatsing, toetst de rechter ex tunc en worden de vacatures die zijn ontstaan buiten de redelijke termijn niet meegenomen bij de beoordeling van de vraag of sprake was van herplaatsing. Dit blijkt uit een uitspraak van de Kantonrechter Utrecht⁵⁶ d.d. 18 maart 2016, waarin de kantonrechter in rechtsoverweging 4.10 oordeelt:

“[...] De vraag of die inschatting juist is geweest moet ex tunc worden beoordeeld aan de hand van de vacatures die bij [werkgever] bestonden of binnen redelijke termijn zouden ontstaan.”

Uitspraken Gerechtshof

Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft op 3 februari 2016⁵⁷ een uitspraak gedaan onder de Wet Werk en Zekerheid. Het Hof heeft in deze uitspraak aangegeven dat de criteria van de d-grond zijn ontleend uit het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Dit blijkt uit rechtsoverweging 5.4, waarin door het Hof is aangegeven:

“[...] Nu de kwaliteit van het verbetertraject een van de elementen is waaraan getoetst moet worden bij de vraag of sprake is van de “d-grond” in artikel 7:669 lid 3 BW. De criteria van die grond zijn ontleend aan het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV”.

Het Hof geeft aan dat er geen harde bewijzen vereist zijn om disfunctioneren te bewijzen. Het ligt op de weg van de werkgever om aannemelijk te maken dat er sprake is van disfunctioneren. Het hof geeft dit aan in rechtsoverweging 5.6, waarin het volgende staat opgenomen:

“Het ligt op de weg van de werkgever om aannemelijk te maken dat sprake is disfunctioneren. Uit de onder 5.4 bedoelde Beleidsregels met betrekking tot

⁵⁵ JAR 2016/26

⁵⁶ ECLI:NL:RBMNE:2016:1425.

⁵⁷ ECLI:NL:GHARL:2016:761.

disfunctioneren blijkt, dat bij deze grond geen harde bewijzen vereist zijn. Uit de parlementaire geschiedenis op de Wwz volgt niet dat de wetgever op dit punt heeft willen afwijken”.

Dat de wetgever op dit punt niet heeft willen afwijken, blijkt uit de memorie van toelichting, waarin staat opgenomen dat “geen wijziging [is] beoogd ten opzichte van hetgeen in het huidige Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV is geregeld”⁵⁸.

In eerdere uitspraken hebben rechters zich ook niet uitgelaten over de duur van het verbetertraject in verhouding met de duur van de arbeidsovereenkomst. Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft hierover in rechtsoverweging 5.9 in gelijke zin geoordeeld en hierover aangegeven:

“Het Hof ziet echter niet in dat de lengte van een verbetertraject afhankelijk moet zijn van de duur van het dienstverband”

Het Hof geeft aan dat de duur van een verbetertraject niet afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst. Uit de uitspraak komt niet naar voren dat vastgehouden dient te worden aan de termijn van drie jaar, zoals genoemd in de Beleidsregels⁵⁹.

Eveneens laat het hof de verantwoordelijkheid van de werkgever voor andere medewerkers zwaar meewegen. Het hof geeft in rechtsoverweging 5.10 aan dat deze verantwoordelijkheid ook strekt tot het “*functioneren en de arbeidsomstandigheden van andere personeelsleden*”.

Het Gerechtshof Amsterdam heeft op 23 februari 2016⁶⁰ een uitspraak gewezen over een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de disfunctioneren. Het Hof heeft hier geoordeeld dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren, en in voldoende mate haar de gelegenheid heeft gegeven het functioneren te verbeteren. Eveneens is het niet voldoende functioneren expliciet in ieder voortgangs- of jaargesprek expliciet aan de orde gekomen. De werkgever heeft daarnaast voldoende coaching geboden. De werkgever heeft ook gekeken naar de herplaatsingsmogelijkheden, maar er waren geen passende functies voorhanden. De beschikking van de kantonrechter is daarom bekrachtigd⁶¹.

Uit genoemde beschikking kan eveneens worden opgemaakt dat per situatie alle criteria getoetst moeten worden. Er is geen richtlijn te geven voor de duur van een verbetertraject en of er sprake is van disfunctioneren. De rechter zal dit afhankelijk van de overgelegde stukken moeten toetsen.

3.4.1 Tussenconclusie jurisprudentie

Uit de jurisprudentie die sinds 1 juli 2015 is gewezen door diverse kantonrechters en gerechtshoven, komt duidelijk naar voren dat de ontslaggrond, in dit onderzoek disfunctioneren, volledig voldragen dient te zijn. Disfunctioneren is niet specifiek in de wet opgenomen en ook in de uitspraken is terug te zien dat per situatie afzonderlijk de criteria getoetst dienen te worden.

⁵⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 98 (MvT).

⁵⁹ Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 6.3.2.1.

⁶⁰ ECLI:NL:GHAMS:2016:657

⁶¹ VAAN AR Updates nr. 2016-0191

Zo geven de kantonrechters en gerechtshoven duidelijk aan dat er een verbetertraject plaats dient te vinden, maar de duur daarvan is niet afhankelijk van het arbeidsverleden en is dus per situatie verschillend. Aannemelijk dient te worden gemaakt dat de werkgever zich heeft ingespannen het functioneren van de werknemer te (laten) verbeteren.

Door de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden kan geconcludeerd worden dat er geen onomstotelijke bewijzen op tafel hoeven te komen, maar dat een werkgever aannemelijk moet maken dat sprake is van disfunctioneren. De werkgever zal wel de ontslaggrond goed moeten onderbouwen om deze concreet en voldragen te maken. Door de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden dient niet enkel in de wet (artikel 7:669 BW) gekeken te worden wat de criteria voor disfunctioneren zijn, maar ook naar de Beleidsregels, omdat de wetgever niet heeft willen afwijken van deze Beleidsregels. De Beleidsregels kennen namelijk aanvullende vereisten/voorwaarden, zoals dat er geen harde bewijzen nodig zijn om disfunctioneren aan te tonen.

3.5 Conclusie ontslaggrond disfunctioneren

Naar aanleiding van het gedane onderzoek naar de ontslaggrond disfunctioneren, kan worden geconcludeerd dat disfunctioneren een ontslaggrond is die per situatie afzonderlijk getoetst moet worden. Het is moeilijk om een vaste lijn te ontdekken wanneer er zeker sprake is van disfunctioneren. Zo kan bijvoorbeeld niet worden aangegeven hoe lang een verbetertraject dient te duren of hoe een goed verbetertraject eruit ziet. Dit is per concreet geval anders en kan afhankelijk zijn van de arbeidsovereenkomst of de functie, maar ook dit staat niet vast.

Naar aanleiding van de jurisprudentie kan daarom ook geconcludeerd worden dat de criteria uit artikel 7:669 lid 3 sub d BW stapsgewijs worden getoetst door de kantonrechter en daarbij wordt gekeken of de werkgever het voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Indien één van de criteria niet voldoende aannemelijk is gemaakt, is de grond niet volledig voldragen en wordt niet overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4

Dossieropbouw om te voldoen aan de ontslaggrond 'disfunctioneren'

4.1 Inleiding

Uit de voorgaande hoofdstukken is duidelijk naar voren gekomen dat werkgever aannemelijk dient te maken dat sprake is van disfunctioneren. De verzamelde stukken om aannemelijk te maken dat voldaan is aan de criteria, kunnen worden vastgelegd in een personeelsdossier. Het is belangrijk dat tijdig gestart wordt met de opbouw van een personeelsdossier. Op deze manier kan werkgever aannemelijk maken dat sprake is van disfunctioneren en, voordat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ingediend bij de kantonrechter, er al een traject tot verbetering van het functioneren is gevolgd.

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, dienen de deelvragen: *“Hoe ziet de opbouw van een personeelsdossier er uit?”* en *“Wat is de huidige advisering met betrekking tot personeelsdossiers van Bogaerts & Groenen advocaten in verband met het aannemelijk maken van het disfunctioneren van een werknemer?”* te worden onderzocht. In de onderstaande paragrafen wordt aangegeven waaruit een voldoende personeelsdossier zou moeten bestaan (paragraaf 4.2). Daarna wordt kort aangegeven wat een personeelsdossier minimaal zou moeten bevatten om disfunctioneren vast te leggen (paragraaf 4.3) en daarna wordt beschreven hoe de advisering aan cliënten van Bogaerts & Groenen advocaten is ten aanzien van dossieropbouw (paragraaf 4.4).

4.2 Dossieropbouw

Het is voor een werkgever noodzakelijk om een personeelsdossier aan te leggen bij de indiensttreding van een werknemer. Het personeelsdossier is vormvrij. In de wet is niet aangegeven waaraan een personeelsdossier dient te voldoen, maar de Wet bescherming persoonsgegevens geeft wel voorwaarden voor het aanleggen van een personeelsdossier. Voor werkgevers gelden onderstaande voorwaarden⁶²:

- Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de juistheid en nauwkeurigheid van de gegevens die zijn opgenomen in het personeelsdossier.
- De gegevens moeten ter zake doen. Er mogen niet meer gegevens worden vastgelegd dan nodig.
- Werkgever moet de werknemer informeren waarom de gegevens worden verzameld.
- Werkgever moet de persoonsgegevens van de werknemer beveiligen, zodat ze niet verloren gaan of in verkeerde handen terechtkomen.
- Persoonsgegevens van werknemers mogen niet langer dan noodzakelijk bewaard blijven (richtlijn twee jaar na uitdiensttreding⁶³).
- Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om de gegevens in hun gehele personeelsdossier in te zien.

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft aan dat een werkgever in principe alle gegevens bewaart die hij nodig heeft om de werknemer de arbeidsovereenkomst goed uit te laten voeren⁶⁴. Belangrijk is dat het personeelsdossier up-to-date is en actuele gegevens bevat, zodat indien sprake is van disfunctioneren de werkgever dit

⁶² 'Personeelsdossiers', *Autoriteit Persoonsgegevens*, 30 april 2016, www.autoriteitpersoonsgegevens.nl (zoek op *persoonsgegevens*).

⁶³ 'Bewaren van persoonsgegevens', *Autoriteit Persoonsgegevens*, 30 april 2016, www.autoriteitpersoonsgegevens.nl (zoek op *bewaren van persoonsgegevens*).

⁶⁴ 'Personeelsdossiers', *Autoriteit Persoonsgegevens* 30 april 2016, www.autoriteitpersoonsgegevens.nl (zoek op *persoonsgegevens*).

ook kan onderbouwen. Onderstaand volgen onderdelen die een personeelsdossier⁶⁵ minimaal zou dienen te bevatten.

4.2.1 Arbeidsovereenkomst

De basis is de arbeidsovereenkomst. Belangrijk is wat er is afgesproken in de overeenkomst en wat voor soort arbeidsovereenkomst is het (tijdelijk/vast)⁶⁶. In een arbeidsovereenkomst wordt ook de functie van de werknemer vastgelegd. Alsmede of eventueel een cao van toepassing is verklaard.

Of het een tijdelijke of vaste aanstelling van de werknemer is, is belangrijk bij de afweging of het nodig is om via de kantonrechter ontbinding te vragen van de arbeidsovereenkomst.

4.2.2 Functieomschrijving

Voor zowel werkgever als werknemer is het van belang dat zij weten wat de functie inhoudt. Zo zijn de verwachtingen bij beide partijen hetzelfde. De functie-eisen kunnen vastgelegd worden in een functie- of taakomschrijving. Deze omschrijving kan aan de arbeidsovereenkomst worden gehecht of in de arbeidsovereenkomst zelf worden opgenomen. Indien de inhoud van de functie wijzigt, of werknemer een nieuwe functie krijgt, moet opnieuw een functie- of taakomschrijving worden overhandigd.

4.2.3 Bedrijfsreglementen

De algemene bedrijfsregels zijn goed om vast te leggen. Bij algemene bedrijfsregels moet gedacht worden aan protocollen voor ziekteverzuim, veiligheid op het werk, gebruik van social media, e-mail en internetgebruik etcetera. Dit kan van belang zijn, indien een werknemer de bedrijfsreglementen niet naleeft. Indien dit het geval is, kan er een waarschuwing worden gegeven voor het overtreden van deze regels⁶⁷. Deze waarschuwingen kunnen opgenomen worden in het personeelsdossier.

4.2.4 Ziekteverzuim

Het is mogelijk om bijvoorbeeld per jaar een overzicht toe te voegen van het ziekteverzuim van werknemer. Dit kan ook van belang zijn om vast te kunnen stellen of het mogelijk disfunctioneren komt door ziekte.

4.2.5 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Belangrijk is dat er regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken plaatsvinden. Als richtlijn wordt één keer per jaar gehanteerd, maar het kan mogelijk zijn dat er meerdere gesprekken dienen plaats te vinden⁶⁸. Een functioneringsgesprek is tweezijdig, werkgever en werknemer kunnen aangeven wat zij van elkaar verwachten. Een beoordelingsgesprek is eenzijdig. Hierin wordt door de werkgever vastgesteld hoe werknemer functioneert.

Deze gesprekken moeten goed worden vastgelegd. Het is mogelijk om hiervoor standaardformulieren te gebruiken. Het is belangrijk dat de werknemer op de hoogte is van de inhoud van hetgeen is vastgelegd. Dit kan bijvoorbeeld door werknemer het formulier dat is opgemaakt naar aanleiding van het gesprek te laten ondertekenen of een en ander te bevestigen via e-mail.

⁶⁵ Tavasszy 2015, p 1.

⁶⁶ Tavasszy 2015, p. 1-2.

⁶⁷ Tavasszy 2015, p. 2-3.

⁶⁸ Tavasszy 2015, p. 3.

De verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken hoeven niet per se opgenomen te worden in het personeelsdossier. Deze verslagen kunnen ook bij de direct-leidinggevende worden bewaard. Dergelijke verslagen dienen namelijk een specifiek doel en vallen niet onder de personeelsadministratie⁶⁹. Het is raadzaam om alle documenten in een personeelsdossier te bewaren.

4.2.6 Tussenconclusie dossieropbouw

Naar aanleiding van het onderzoek waaraan een personeelsdossier dient te voldoen, kan geconcludeerd worden dat dit hier geen vaste wet- of regelgeving voor is. De Autoriteit Persoonsgegevens geeft wel een richtlijn op basis van de Wet bescherming persoonsgegevens wat er in een personeelsdossier mag worden opgenomen. Het is niet verplicht om alles op te nemen in een personeelsdossier. Zoals uit het onderzoek blijkt is het wel belangrijk om een personeelsdossier bij te houden, om zo het functioneren van de werknemer gedurende het gehele dienstverband in beeld te krijgen.

4.3 Dossieropbouw bij disfunctioneren

Indien werkgever vindt dat er sprake is van disfunctioneren, dient de werkgever dit aannemelijk te kunnen maken. Uit het dossier dient voldoende duidelijk naar voren te komen dat werknemer niet meer functioneert, en werkgever heeft voldaan aan alle in de wet beknopt opgenomen criteria. Het gaat hierbij, zoals in paragraaf 3.1.2 aangegeven, over het aannemelijk maken dat:

- sprake is van disfunctioneren;
- het disfunctioneren niet het gevolg is van ziekte of gebrek van de werknemer;
- werkgever inspanningen heeft verricht om het functioneren te verbeteren;
- het disfunctioneren niet het gevolg is van onvoldoende scholing;
- herplaatsingsmogelijkheden zijn onderzocht;

Deze zware eisen leiden ertoe dat de werkgever reeds in een vroegtijdig stadium moet beginnen met het opbouwen van het dossier⁷⁰. Dat een werkgever de genomen maatregelen schriftelijk dient vast te leggen om te voldoen aan de criteria, blijkt ook uit de diverse jurisprudentie die is besproken in paragraaf 3.3. Hierna worden de mogelijkheden besproken om de genoemde criteria van disfunctioneren vast te leggen in het personeelsdossier.

4.3.1 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

De functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn een goed moment om met de werknemer te bespreken dat er sprake is van disfunctioneren. Er vindt hoor- en wederhoor plaats en werknemer kan aangeven hoe hij over de situatie denkt. Het is belangrijk om te achterhalen wat de oorzaak kan zijn van het disfunctioneren. Ook kunnen te nemen maatregelen besproken worden tijdens een functioneringsgesprek. Er kunnen dan afspraken tot verbetering van het functioneren worden afgesproken. In een vervolgesprek kunnen de afspraken geëvalueerd worden. Een van de maatregelen die genomen kan worden is het starten van een verbetertraject.

Door het laten plaatsvinden van functionerings- en beoordelingsgesprekken en het vastleggen van deze gesprekken wordt het functioneren van de werknemer vastgelegd. Dit kan als rode draad gebruikt worden om het functioneren over een langere periode vast te kunnen stellen en, indien ontbinding van de

⁶⁹ 'Personeelsdossiers', *Autoriteit Persoonsgegevens* 30 april 2016, www.autoriteitpersoonsgegevens.nl (zoek op *personeelsdossiers*).

⁷⁰ Van den Brink Kruit 2015, p. 130.

arbeidsovereenkomst een vervolg is van het disfunctioneren, aannemelijk te maken dat werknemer op de hoogte is gesteld van het disfunctioneren.

4.3.2 Verbetertraject

Indien werkgever van mening is dat werknemer niet meer voldoende functioneert, kan een verbetertraject worden gestart. Dit is een belangrijk traject, omdat werknemer een reële kans moet krijgen om het functioneren te verbeteren en de werkgever dient werknemer daarin te begeleiden.

Een verbetertraject bestaat o.a. uit het opstellen van een verbeterplan, adequate begeleiding, regelmatige evaluaties en een conclusie na de looptijd van het verbeterplan. Belangrijk voor het dossier is de schriftelijke vastlegging van het gehele traject.

4.3.3 Scholing

Het is mogelijk dat een disfunctionerende werknemer weer voldoende functioneert na het volgen van scholing. De werkgever is verplicht gedurende het dienstverband de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor uitoefening van de functie⁷¹. Dit volgt uit artikel 7:611a BW, waarin staat opgenomen: *“De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen”*.

Het aanbieden van scholing door werkgever kan eveneens verband houden met het kijken naar de herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie. Het is mogelijk dat een werknemer wel elders in de organisatie geplaatst kan worden, nadat werknemer bijgeschoold is.

4.3.4 Herplaatsingsmogelijkheden

De werkgever is verplicht de herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken. Deze herplaatsing moet binnen een redelijke termijn mogelijk zijn. Krachtens artikel 9 en 10 Ontslagregeling is de redelijke termijn gelijk aan de opzegtermijn die door de werkgever in acht moet worden genomen⁷². Bij de mogelijkheid van herplaatsing dient gekeken te worden of een andere baan met behulp van scholing binnen de redelijke termijn tot een voor de werknemer passende baan leidt.

Het onderzoeken van de herplaatsingsmogelijkheden door werkgever kan vastgelegd worden in het personeelsdossier. Dit is bijvoorbeeld mogelijk door het aantonen dat er onderzoek is gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden door de vacatures binnen een bedrijf weer te geven en een organogram van het bedrijf, waaruit volgt welke functies er zijn binnen het bedrijf. Hieruit kan dan volgen dat werknemer, gezien zijn opleiding en capaciteiten, niet geschikt is voor andere functies binnen het bedrijf en het ook niet mogelijk is om een nieuwe functie te creëren voor de disfunctionerende werknemer.

4.3.5 tussenconclusie dossieropbouw bij disfunctioneren

Naar aanleiding van het onderzoek dat is gedaan voor dossieropbouw bij disfunctioneren, kan geconcludeerd worden dat dossieropbouw erg belangrijk is voor de werkgever. Door het traject, dat werkgever met werknemer doorloopt indien sprake is van disfunctioneren, goed vast te leggen in het personeelsdossier kan de werkgever bij de kantonrechter beter aannemelijk maken dat sprake is van

⁷¹ Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 1.4.4.3.

⁷² Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, § 1.4.4.2.

disfunctioneren. Het vastleggen van het traject kan in functioneringsverslagen en in verbetertraject alsmede in de eindevaluatie.

4.4 Advisering met betrekking tot dossieropbouw door Bogaerts & Groenen advocaten

In voorgaande paragrafen is aangegeven op welke manier een werkgever een personeelsdossier kan aanleggen en kan opbouwen indien sprake is van disfunctioneren. Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden is het belangrijk dat onderzocht wordt op welke manier Bogaerts & Groenen advocaten de cliënten adviseert om een personeelsdossier op te bouwen.

Om dit te onderzoeken heb ik een interview afgenomen met mr. L.P.J.M. van Woensel, lid van de maatschap Bogaerts & Groenen advocaten, specialist arbeidsrecht en secretaris van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland [VAAN] en mr. T. de Klerck, advocaat bij Bogaerts & Groenen advocaten en specialist arbeidsrecht. Het volledige interview is terug te vinden in bijlage III.

4.4.1 Welke informatie wil Bogaerts & Groenen advocaten ontvangen?

In het interview geven mrs. Van Woensel en De Klerck aan dat zij bij aanvang van het dossier alle informatie die aanwezig is van cliënt willen ontvangen. Hierbij gaat het minimaal om de arbeidsovereenkomst, loonspecificatie, functieomschrijving, aanwezige beoordelings-/functioneringsverslagen en eventueel de van toepassing zijnde cao. Daarnaast willen zij graag weten of er sprake is van ziekte, een dringende reden en of de herplaatsingsmogelijkheden zijn onderzocht. Een helder en concreet personeelsdossier is hierbij van belang.

Na ontvangst van het schriftelijke dossier, geven mrs. Van Woensel en De Klerck aan, dat zij in gesprek gaan met de cliënt. Hierbij vragen zij een mondelinge toelichting wat er precies speelt. In de praktijk blijkt namelijk dat de gespreksverslagen niet altijd dezelfde informatie en conclusies bevatten als cliënten mondeling toelichten. Er wordt ook naar de voorfase gevraagd. Vaak hebben er (coachings)gesprekken plaatsgevonden, is werknemer al vaker mondeling op het disfunctioneren gewezen etcetera. Ook wordt naar de privésituatie van de werknemer gevraagd en of de werknemer op non-actief is gesteld.

4.4.2 Hoe wordt het dossier beoordeeld?

Zodra alle omstandigheden van het geval bekend zijn, wordt de insteek van traject bepaald. Onderzocht wordt of er inderdaad sprake is van disfunctioneren op basis van het functieprofiel en de feiten die naar voren zijn gekomen in de beoordelingsgesprekken. Past dit bij het functieprofiel en zijn de opmerkingen bij disfunctioneren concreet genoeg, dan zou je bij een schikking mogelijk alleen de transitievergoeding hoeven te betalen. Indien er sprake is van verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever, zal de insteek mogelijk anders zijn. Het dossier moet helder en concreet zijn, om te oordelen of snel tot een beëindiging in onderling overleg kan worden gekomen.

De privéomstandigheden van de werknemer worden door de advocaat meegewogen bij de boordeling of de werknemer snel met een schikking akkoord zal gaan. Mr. Van Woensel geeft aan dat in de praktijk blijkt dat bij een oudere werknemer, die niet snel meer aan een baan komt, het bijvoorbeeld eerder gaat om de hoogte van de vergoeding indien er een schikking wordt getroffen, dan bij een werknemer die kostwinner voor een gezin is. Deze werknemer zal harder vechten voor zijn baan en dus zullen de herplaatsingsmogelijkheden beter moeten worden onderzocht. Per dossier wordt gekeken wat nodig is om de werknemer over de streep te trekken om een eventuele schikking te bereiken.

De beoordeling of de lengte van het verbetertraject voldoende is, is per situatie verschillend. Mr. Van Woensel geeft aan dat hij de lengte van het verbetertraject niet alleen aan de lengte van het dienstverband koppelt, maar ook kijkt waarom er sprake is van disfunctioneren. Is het disfunctioneren gelegen in de houding of het gedrag van de werknemer, dan zou het verbetertraject voor een kortere periode kunnen worden opgesteld, dan een werknemer die niet meer voldoet aan de functie-eisen. Hierbij zou dan door de werkgever scholing aangeboden kunnen worden, waardoor de periode van het verbetertraject vaak langer wordt.

Daarnaast wordt beoordeeld of werkgever als goed werkgever heeft gehandeld. Hierbij wordt bijvoorbeeld meegewogen of de werknemer op non-actief is gesteld, terwijl de herplaatsingsmogelijkheden nog niet zijn bekeken. Er kan dan door de werknemer gesteld worden dat werkgever vooruitlopend op een ontslag heeft gehandeld. Hierdoor zou de vergoeding bij een eventuele schikking hoger uit kunnen komen.

4.4.3 Beëindiging met wederzijds goedvinden of ontbinding via de kantonrechter?

Mr. Van Woensel geeft aan dat er sinds de inwerkingtreding van de WWZ in zijn praktijk meer schikkingen worden getroffen dan voorheen, omdat de kantonrechters door de wet gebonden zijn en het billijk oordeel is verdwenen er meer verzoeken worden afgewezen. Mr. De Klerck beaamt dit. Mr. Van Woensel geeft aan dat dit ook voortvloeit uit het feit dat kantonrechters meer afwijzen. De gepubliceerde rechtspraak laat circa 40% afwijzingen zien. De werkgever is hierdoor bereid om meer te betalen dan de transitievergoeding. Ook speelt mee dat er dan geen onzekere factor, de kantonrechter, in het spel is en de mogelijkheid tot eindeloos procederen wordt voorkomen. Mr. van Woensel geeft aan dat hij per dossier bekijkt *“hoe ga je het zo slim, zo goedkoop en zo snel mogelijk oplossen. Uiteindelijk kost het altijd geld, met de transitievergoeding”*.

Voor de berekening van de vergoeding geeft mr. Van Woensel aan dat eigenlijk wel gezegd kan worden dat de transitievergoeding de bodem is en de kantonrechtersformule $[C=1]$ de bovengrens. Bij de berekening wordt rekening gehouden met alle omstandigheden van het geval, zoals de privésituatie werknemer, verwijtbaarheid werkgever, is er sprake van arbeidsongeschiktheid, lengte van het dienstverband etcetera.

4.4.4 Advies aan cliënten

Tijdens het interview wordt door mr. Van Woensel aangegeven dat zij seminars/workshops verzorgen voor cliënten, vaak P&O-medewerkers. Op deze manier wil Bogaerts & Groenen advocaten cliënten leren hoe een dossier moet worden opgebouwd, zonder dat er spanningen ontstaan op de werkvloer. Tijdens deze workshop wordt ook het belang van een goed verbetertraject aangegeven. Door mr. Van Woensel wordt er een model verbetertraject aangereikt⁷³. Hiermee willen zij bereiken dat cliënten er zich bewust van zijn dat het opbouwen van een goed dossier en het doorlopen van het verbetertraject belangrijk is indien sprake is van disfunctioneren (of een andere redelijke grond).

In de praktijk ondervinden mrs. Van Woensel en De Klerck het probleem dat zij vaak pas worden betrokken in het traject, als werknemer al is medegedeeld dat sprake is van disfunctioneren en het dienstverband dus moet eindigen. Daarna blijkt vaak dat het traject voorafgaand aan die mededeling niet voldoende is. Bogaerts & Groenen

⁷³ zie bijlage IV.

advocaten probeert de voorfase te sturen door het aanreiken van een model-verbetertraject.

4.4.5 Interesse in een checklist?

Tijdens het interview geeft mr. De Klerck aan dat het wellicht handig is om een checklist te maken voor cliënten, zodat 85% van de benodigde informatie kan worden aangeleverd, waarna een advocaat aan de hand van een checklist de overige omstandigheden van het geval kan achterhalen. Dit is van belang zodat de objectieve-, subjectieve en bijzondere omstandigheden boven water komen, aldus mr. Van Woensel. Door de checklist kan vanuit de zijde van werkgever als vanuit Bogaerts & Groenen advocaten geen omstandigheid over het hoofd worden gezien, welke eventueel van belang is voor het bepalen van het te volgen traject.

4.4.6 Tussenconclusie advisering door Bogaerts & Groenen advocaten

Naar aanleiding van het interview kan geconcludeerd worden dat Bogaerts & Groenen advocaten probeert op voorhand cliënten te sturen hoe een personeelsdossier wordt opgebouwd en hoe gehandeld zou moeten worden indien sprake is van disfunctioneren. De advocaten van Bogaerts & Groenen advocaten proberen, indien er sprake is van disfunctioneren, aan de hand van alle omstandigheden van het geval de insteek van de zaak te bepalen. Hierbij wordt gekeken op welke manier de kwestie zo snel en zo goedkoop mogelijk opgelost kan worden. In de praktijk wordt vaak eerst bekeken of het mogelijk is overeenstemming te bereiken alvorens de stap naar de kantonrechter wordt genomen. Er wordt aangegeven dat een checklist praktisch zou zijn, om op die manier te voorkomen dat er omstandigheden over het hoofd worden gezien.

Hoofdstuk 5

Conclusie

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken, opgesteld op basis van de voorgaande hoofdstukken. Volledigheidshalve wordt eerst de centrale vraag herhaald (paragraaf 5.1). Vervolgens worden de conclusies getrokken (paragraaf 5.2). Daarna wordt een antwoord gegeven op de centrale vraag in de eindconclusie (paragraaf 5.3).

5.1 Centrale vraag

De centrale vraag van dit onderzoek luidt:

“Is het voor Bogaerts & Groenen advocaten mogelijk cliënten te ondersteunen door middel van een checklist zodat cliënten alvorens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren bij de kantonrechter indienen, kunnen controleren of de ontslaggrond disfunctioneren voldragen is?”

5.2 Conclusies

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, wordt allereerst een conclusie getrokken wat de redelijke grond disfunctioneren inhoudt. Daarna dient de huidige werkwijze van Bogaerts & Groenen advocaten in kaart te worden gebracht alvorens wordt ingegaan op de vraag het mogelijk is om cliënten op voorhand te ondersteunen door middel van een beslisboom.

5.2.1 Disfunctioneren

Zoals uit het onderzoek naar voren is gekomen kan worden geconcludeerd dat er twee vormen van disfunctioneren zijn. In de eerste variant voldoet de werknemer niet meer voldoende aan de gestelde functie-eisen door de manier waarop de werknemer zijn functie uitoefent zonder dat dit verband houdt met de persoon van de werknemer. In de tweede variant wordt het disfunctioneren veroorzaakt door eigenschappen of gedragskenmerken van de werknemer.

Zoals uit het onderzoek blijkt moet aan meerdere criteria zijn voldaan, voordat gesproken kan worden over disfunctioneren. Het gaat hierbij om de onderstaande criteria, welke zijn opgenomen in artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub d BW:

- er moet sprake zijn van disfunctioneren;
- werkgever moet inspanningen hebben verricht het functioneren van werknemer te verbeteren;
- het disfunctioneren van de werknemer mag niet het gevolg zijn van onvoldoende scholing van de werknemer;
- het disfunctioneren van de werknemer mag niet het gevolg zijn van gebreken of ziekte van de werknemer.
- herplaatsingsmogelijkheden in een alternatieve functie bij werkgever moeten zijn onderzocht.

In aanvulling op bovengenoemde criteria volgt uit de memorie van toelichting⁷⁴ dat de werknemer tijdig op de hoogte gesteld dient te worden van het disfunctioneren.

Uit het jurisprudentieonderzoek dat is verricht kan geconcludeerd worden dat een rechter alleen over gaat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, indien is voldaan aan alle criteria van disfunctioneren. Door een aantal uitspraken is de inhoud van een aantal criteria verduidelijkt.

⁷⁴ Kamerstukken II 2013/14, nr. 3, p 44-45.

Zo is in een uitspraak van de Kantonrechter Utrecht van 18 maart 2016 naar voren gekomen dat de herplaatsingsmogelijkheden door de kantonrechter ex tunc worden getoetst. Gekeken wordt of er vacatures bestonden of zouden zijn ontstaan binnen de redelijke termijn. Vacatures die bij de werkgever zijn ontstaan buiten de redelijke termijn, worden niet meegenomen in de beoordeling door de kantonrechter of er sprake was van herplaatsing.

Het criterium “voldoende inspanning van de werkgever” wordt echter niet voldoende concreet gemaakt in de jurisprudentie. Wel komt in de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam d.d. 28 april 2016 naar voren dat het volgen van een verbetertraject geen garantie is voor toewijzing van het ontbindingsverzoek. Er is geen richtlijn te ontdekken in de uitspraken over de inhoud van een goed verbetertraject of voor de duur van het verbetertraject.

De uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 3 februari 2016 heeft ervoor gezorgd dat voor de redelijke grond disfunctioneren geen harde bewijzen zijn vereist, maar wel “gewoon” bewijs om het disfunctioneren aannemelijk te kunnen maken. Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden bevestigt namelijk in zijn uitspraak dat dit volgt uit de Beleidsregels Ontslagtaak UWV en dat de wetgever hier blijkens de memorie van toelichting niet van heeft willen afwijken. Dit brengt met zich mee dat voor de redelijke grond disfunctioneren niet enkel naar de criteria in de wet gekeken moe worden, maar ook nog in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Naar aanleiding van het onderzoek naar de ontslaggrond disfunctioneren kan geconcludeerd worden dat de vereisten van disfunctioneren niet voldoende specifiek zijn opgenomen in de wet. Hiervoor is de parlementaire geschiedenis en de jurisprudentie ook van belang. Daaruit volgt namelijk dat de werknemer tijdig op de hoogte moet worden gesteld van het disfunctioneren en dat de werkgever het disfunctioneren aannemelijk moet maken. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat per concreet geval moet getoetst worden of alle criteria voldoende aannemelijk zijn gemaakt.

5.2.2 Werkwijze door Bogaerts & Groenen advocaten

Naar aanleiding van het onderzoek dat is gedaan naar de werkwijze van Bogaerts & Groenen advocaten, in het bijzonder de werkwijze van mrs. Van Woensel en De Klerck, kan geconcludeerd worden dat tot op heden Bogaerts & Groenen advocaten cliënten een handvat reiken door middel van een voorbeeld verbetertraject te overhandigen. Op deze manier wil Bogaerts & Groenen advocaten proberen cliënten in het voortraject te ondersteunen. Verder is uit het onderzoek naar voren gekomen dat op dit moment iedere casus afzonderlijk wordt getoetst. Daarbij geven mrs. Van Woensel en De Klerck aan, dat zij aan de hand van de casus informatie opvragen bij cliënten. Daarna beoordelen zij of er sprake is van disfunctioneren en op welke manier de arbeidsovereenkomst met de werknemer zo snel en goedkoop mogelijk kan worden beëindigd.

5.2.3 Checklist

Uit het onderzoek is gebleken dat de vereisten van de ontslaggrond disfunctioneren niet alleen zijn weergegeven in de wet, maar ook volgen uit de parlementaire geschiedenis en de Beleidsregels. Omdat niet voldoende duidelijk is wanneer een criterium voldoende is voldragen, is het enkel mogelijk een checklist te maken om te controleren of werkgever aan het criterium heeft voldaan. Hieruit volgt echter niet dat de redelijke grond dan ook voldragen is. Of de redelijke grond eventueel is voldragen dient per concreet geval getoetst te worden door een advocaat. Een advocaat kan zo de kansen in schatten bij de kantonrechter. Uiteindelijk zal de kantonrechter ieder verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van

disfunctioneren afzonderlijk dienen te toetsen aan de hand van de omstandigheden van het geval.

5.3 Eindconclusie

Geconcludeerd kan worden dat het niet mogelijk is cliënten van Bogaerts & Groenen advocaten op voorhand met 100% zekerheid aan te geven of er sprake is van disfunctioneren. Het is niet voldoende specifiek om te zeggen wanneer zeker aan alle criteria is voldaan. Dit dient door een advocaat beoordeeld te worden aan de hand van het dossier, en wordt uiteindelijk beoordeeld door de kantonrechter. Dat iedere situatie afzonderlijk bekeken moet worden, blijkt ook uit de behandelde jurisprudentie.

Wel is het mogelijk om cliënten een handvat aan te reiken, zodat de cliënt op voorhand kan controleren of er überhaupt sprake kan zijn van disfunctioneren. Bij het doorlopen van de checklist komt cliënt er bijvoorbeeld achter dat er geen verbetertraject is gestart, of dat er wel herplaatsingsmogelijkheden zijn. Cliënt constateert dan zelf op dat moment dat er nog geen sprake is van disfunctioneren, alvorens kosten bij een advocaat zijn gemaakt.

Nadat de checklist is doorlopen, kan cliënt aan de hand van het resultaat, contact opnemen met een advocaat. Op deze manier kunnen bij aanvang van het dossier al de benodigde stukken worden aangeleverd. De advocaat kan aan de hand van de antwoorden van de checklist concrete vragen stellen en daardoor efficiënter werken. Een advocaat zal het dossier subjectief toetsen of er mogelijk voldoende dossier aanwezig is om bij de rechter een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren in te dienen.

Hoofdstuk 6

Aanbevelingen

Zoals uit het onderzoek naar voren komt, is het niet mogelijk cliënten van Bogaerts & Groenen advocaten na het doorlopen van een checklist 100% zekerheid te geven dat er sprake is van disfunctioneren. Het is wel mogelijk dat cliënten van Bogaerts & Groenen advocaten vooraf controleren of aan alle criteria van disfunctioneren is voldaan. Hiervoor adviseer ik onderstaande aanbevelingen.

Checklist disfunctioneren voor werkgevers

Uit het onderzoek is naar voren gekomen welke onderdelen in een dossier aanwezig moeten zijn, om alle criteria van disfunctioneren aannemelijk te kunnen maken. Als aanbeveling zou ik Bogaerts & Groenen advocaten adviseren een checklist aan cliënten te overhandigen, zodat cliënten het dossier kunnen toetsen, alvorens zij contact opnemen. Deze checklist is aan dit rapport gehecht als bijlage V. Op het moment dat uit de checklist naar voren komt dat aan alle criteria is voldaan, kan de cliënt zich tot een advocaat wenden om te casus subjectief te laten toetsen. Indien blijkt dat niet aan alle criteria van disfunctioneren heeft voldaan, weet de cliënt waar het knelpunt in de casus zit en kan hij eventueel het voortraject verder vervolgen met de werknemer.

Hierbij geef ik als aanvullende aanbeveling dat zodra de checklist is doorlopen, cliënten een lijst ontvangen welke stukken aan de advocaat dienen te worden overhandigd. Deze lijst is een onderdeel van de checklist disfunctioneren voor werkgevers.

Mocht de cliënt niet weten op welke manier, of koste wat het kost van de werknemer af willen, is het altijd mogelijk om een advocaat te benaderen. Het voordeel dat de cliënt de checklist heeft gevolgd, is dat de cliënt weet op welk criteria de casus onvoldoende is. Een advocaat hoeft dit niet meer te onderzoeken, waardoor de advocaat efficiënter kan werken en de te volgen route sneller kan bepalen.

Checklist advocaten

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat door het doorlopen van een checklist niet volledig zekerheid biedt om te controleren of er sprake is van disfunctioneren. Daarom dient er door een advocaat altijd nog een subjectieve toetsing plaats te vinden. Uit het interview is naar voren gekomen dat cliënten niet altijd bij aanvang van het dossier alle feiten doorgeven. Ook is gebleken dat niet alle voorvallen op papier zijn vastgelegd. Dit wordt meestal pas duidelijk na een mondeling gesprek met de cliënt. Om ervoor te zorgen dat advocaten alle omstandigheden van het geval te weten komen, wil ik Bogaerts & Groenen advocaten aanbevelen een checklist te gebruiken bij de mondelinge bespreking van het dossier met cliënt. Deze checklist wordt aan dit rapport gehecht (bijlage VI).

De advisering van Bogaerts & Groenen advocaten dient te worden aangepast. Het is Bogaerts & Groenen advocaten aan te bevelen om de checklist te digitaliseren in een beslisboom. Deze beslisboom zou alleen toegankelijk moeten zijn voor vaste cliënten, bijvoorbeeld door middel van toegang op een portal. De beslisboom zorgt ervoor dat cliënten zich beter voorbereiden alvorens zij zich tot een advocaat wenden. Doordat het dossier beter is voorbereid voordat cliënten zich tot een advocaat wenden, is het voor een advocaat mogelijk om efficiënter te werken. Hierdoor worden de advocaatkosten voor de cliënt uiteindelijk lager. Omdat het aanreiken van een beslisboom een service is voor de cliënt, investeert Bogaerts & Groenen advocaten in een duurzame cliëntrelatie.

Bronnenlijst

Literatuur

Van den Brink & Kruit 2015

P.F. van den Brink & P. Kruit, *Wwz in modellen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Dekker 2015

F.M. Dekker, *Excerpta Parlementaire Geschiedenis WWZ*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Van Drongelen Fase & Jellinghaus 2015

J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase & S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht 3 "ontslagrecht"*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2015.

Geugjes & Wits 2015

H.C. Geugjes & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Van Grinsven Geugjes & Soemers 2013

P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes & H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2013.

Van Schaaijk 2011

G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015

J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, *Handboek nieuw ontslagrecht*, Amsterdam: Stibbe 2015.

Tavasszy 2015

A. Tavasszy, *Checklist disfunctioneren voor werkgevers: van preventie tot effectieve maatregelen*, Den Haag: Tavasszy Advocatenkantoor 2015.

Juridische vakbladen

Dekker, TAP 2016/3

H.B. Dekker, *Overzicht relevantie jurisprudentie WWZ tot 1 januari 2015*, tijdschrift arbeidsrecht praktijk 2016/3.

Jurisprudentie Arbeidsrecht

JAR 2013/241.

JAR 2016/23.

JAR 2016/26.

JAR 2016/74.

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland

VAAN AR Updates nr. 2016-0191.

Jurisprudentie

Gerechtshoven

Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761.

Hof Amsterdam 23 februari 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:657.

Rechtbanken

Rechtbank Rotterdam 22 november 2011, ECLI:NL:RBROT:2011:BU6395.

Rechtbank Arnhem 2 maart 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BV8433.

Rechtbank Den Haag 4 september 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:10521.

Rechtbank Gelderland 17 september 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:5909.

Rechtbank Amsterdam 30 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7214.

Rechtbank Overijssel 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:4663.

Rechtbank Noord-Nederland 20 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5493.

Rechtbank Midden-Nederland, 18 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1425.

Rechtbank Limburg, 8 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3044.

Rechtbank Amsterdam, 28 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2602.

Parlementaire stukken

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3.

Staatscourant 1998, 238.

Staatscourant 2012, 16614.

Staatscourant 2015, 12688.

Elektronische bronnen

'Bewaren van persoonsgegevens', *Autoriteit Persoonsgegevens*, 30 april 2016, www.autoriteitpersoonsgegevens.nl (zoek op *bewaren van persoonsgegevens*).

'Personeelsdossiers', *Autoriteit Persoonsgegevens*, 30 april 2016, www.autoriteitpersoonsgegevens.nl (zoek op *persoonsgegevens*).

'Disfunctioneren' *Het-ontslag.nl*, 22 maart 2016, www.het-ontslag.nl/dossier-ontslag-bij-disfunctioneren.nl (zoek op *disfunctioneren*).

'Aanvraagformulieren ontslag', *UWV.nl*, 2 april 2015, www.uwv.nl (zoek op *aanvraagformulieren ontslag*).

'Ontslaggronden', *Wwzproof.nl*, 3 februari 2016, www.wwzproof.nl/ontslaggronden (zoek op *ontslaggronden*).

'Hoofdstuk 1.5 Procesreglement verzoekschriftprocedures rechtbanken, kantonzaken versie 1 juli 2015', *rechtspraak.nl*, 7 mei 2016, (zoek op *procesreglement verzoekschriftprocedures kanton*).