

Vergaderjaar 2017–2018

**34 351**

## **Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)**

**Nr. 26**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 februari 2018

In de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid is toegezegd om uiterlijk in 2017 te evalueren hoe het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten» uitwerkt in de praktijk.<sup>1</sup> Per 1 juli 2015 heeft de Wet werk en zekerheid (Wwz) het ontslagrecht gewijzigd. Eén van de wijzigingen betreft het systeem van ontslagvergoedingen. Kort gezegd is het uitgangspunt dat een werknemer bij ontslag recht heeft op de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet voortgezet op initiatief van de werkgever. Het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt gebruikt om te bepalen of de werknemer na ontslag naast de transitievergoeding recht heeft op een additionele billijke vergoeding (in het geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever) of om te bepalen dat de werkgever niet de (gehele) transitievergoeding is verschuldigd (in het geval van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer).

Het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) van de Universiteit van Amsterdam heeft onderzocht of het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten» doet wat daarmee is beoogd: dat alleen in uitzonderlijke gevallen aan de werknemer een billijke vergoeding wordt toegekend of de werknemer zijn recht op transitievergoeding (gedeeltelijk) verliest. Hierbij bied ik u het onderzoeksrapport aan<sup>2</sup>.

Door het HSI is onderzocht hoe de rechter dit criterium toetst aan de hand van tussen 1 juli 2015 en 1 oktober 2017 gepubliceerde rechterlijke uitspraken en aanvullende interviews met rechters (eerste en tweede aanleg) en rechtsbijstandsverleners. Conclusie van het onderzoek is dat de rechter kritisch toetst en niet snel tot het oordeel komt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever of van de

<sup>1</sup> Kamerstuk 33 818, nr. 3, p. 34.

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

werknemer. Dit beeld komt zowel naar voren uit het jurisprudentieonderzoek als uit de interviews.

Als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever is komen vast te staan, wordt vrijwel altijd een billijke vergoeding toegekend, zo blijkt uit de onderzochte uitspraken. Tevens is het uitgangspunt dat een werknemer die naar het oordeel van de rechter ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten geen recht heeft op een transitievergoeding. Een uitzondering is mogelijk als de rechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dat is een strenge norm en dat blijkt ook uit de onderzochte uitspraken: als de rechter eenmaal heeft geoordeeld dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer, dan wordt vrijwel nooit een transitievergoeding toegekend. De conclusie van het onderzoek is derhalve dat toepassing van dit criterium in de praktijk ertoe leidt dat slechts in uitzonderlijke gevallen de rechter een billijke vergoeding aan de werknemer toekent of dat de rechter oordeelt dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is.

Zoals tevens is toegezegd in de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid zal ik met de Stichting van de Arbeid bespreken welke conclusies getrokken kunnen worden uit dit onderzoek. Het regeerakkoord heeft geen wijzigingen voorgesteld op dit onderdeel van het ontslagrecht. De resultaten van dit overleg zal ik opnemen in de halfjaarlijkse rapportage Wwz die u dit voorjaar ontvangt. In deze rapportage wordt tevens ingegaan op de evaluatie van de Wwz, waaronder het nog lopende onderzoek naar de overbruggingsregeling transitievergoeding.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees