

BELANGRIJKSTE GEVOLGEN SOCIAAL AKKOORD VOOR HET ONTSLAGRECHT

Nu de vakbonden het sociaal akkoord definitief hebben goedgekeurd, zal binnenkort een aanvang kunnen worden gemaakt met het wetsvoorstel tot wijziging van het ontslagrecht. Het streven is om het ontslagrecht per 1 januari 2016 te moderniseren. Hierbij gaat alvast een overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

Procedure ontslagroutes

Huidige situatie

Op dit moment kan een dienstverband op de volgende wijzen worden beëindigd:

- door opzegging met een ontslagvergunning verkregen van het UWV;
- via een verzoek tot ontbinding aan de kantonrechter;
- met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst;
- door opzegging op staande voet wegens een dringende reden.

Ad a:

De ontslagroute via het UWV wordt veelal gevolgd in geval van bedrijfseconomische omstandigheden of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Hoewel het Ontslagbesluit ook de mogelijkheid biedt een ontslagvergunning aan te vragen wegens disfunctioneren, wordt daarvan minder gebruik gemaakt.

De doorlooptijd van de procedure bedraagt circa 8 weken.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt met gebruikmaking van de verkregen ontslagvergunning, heeft de werknemer het recht om zich tot de kantonrechter te wenden voor een schadevergoeding of voor herstel van de arbeidsovereenkomst (met de mogelijkheid van hoger beroep).

Ad b:

Een verzoek tot ontbinding kan te allen tijde worden gedaan, zowel door de werkgever als door de werknemer. De grondslag voor een verzoek tot ontbinding is het bestaan van gewichtige redenen. Gewichtige redenen kunnen bestaan uit een dringende reden en uit een verandering in de omstandigheden.

Een verzoek tot ontbinding wegens een dringende reden wordt in de regel door werkgevers gedaan om te voorkomen dat een werknemer de nietigheid van een ontslag op staande voet inroept (met alle gevolgen van dien). Soms wordt eerst een ontslag op staande voet gegeven om vervolgens (voorwaardelijk) een verzoek tot ontbinding te doen.

Een verzoek tot ontbinding wegens een verandering in de omstandigheden houdt soms verband met een opzegverbod, maar veelal met disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter kan in geval hij het verzoek tot ontbinding toekent, een vergoeding naar billijkheid toekennen aan een van partijen (doorgaans de werknemer) ten laste van de wederpartij (doorgaans de werkgever).

De doorlooptijd van de procedure bedraagt circa 8 weken.

Van de beschikking van de kantonrechter is geen hoger beroep mogelijk.

Ad c:

Nadat wijziging van de verwijtbaarheidstoets in de Werkloosheidswet (per 1 oktober 2006) is deze ontslagroute veelvuldig gekozen, met name in geval van bedrijfseconomische omstandigheden. Onder het huidige recht dient de (fictieve) opzegtermijn in acht te worden genomen, teneinde

voor de werknemer veilig te stellen dat hij aansluitend een beroep kan doen op een WW-uitkering.

Ad d:

Dit is formeel geen ontslagroute, maar een rechtsgeldige opzegging wegens een dringende reden doet de arbeidsovereenkomst wel eindigen. Veelal zal de werknemer de nietigheid inroepen en volgen (kort geding)procedures over wedertewerkstelling en doorbetaling van loon.

Nieuwe situatie

Na modernisering van het ontslagrecht, kan een dienstverband op de volgende wijzen worden beëindigd:

- door opzegging na een positief advies van het UWV;
- via een verzoek tot ontbinding door de kantonrechter (eventueel na een negatief advies van het UWV);
- met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst;
- door opzegging op staande voet wegens een dringende reden.

Ad a:

Bij een voorgenomen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dient de werkgever advies in te winnen bij het UWV. Het UWV kan een positief en een negatief advies afgeven. Het UWV handelt de ontslagaanvraag **in principe binnen 4 weken af**.

Na een positieve beslissing van UWV kan de werkgever opzeggen. De **proceduretijd** bij UWV kan worden **verrekend** met de **opzegtermijn**, zij het dat altijd minimaal een maand opzegtermijn in acht moet worden genomen.

Bij opzegging na een positieve beslissing van UWV kan de werknemer de kantonrechter vragen om herstel van de arbeidsovereenkomst (met de mogelijkheid van hoger beroep).

Na een verkregen negatief advies dient de werkgever zich tot de kantonrechter te wenden (route b). Of voor laatstgenoemde situatie de mogelijkheid van hoger beroep open staat is nog niet duidelijk.

Ad b:

De belangrijkste wijziging in deze ontslagroute is dat de kantonrechter ontbindt met inachtneming van een **termijn** gelijk aan de opzegtermijn minus de proceduretijd bij de rechter, zij het dat er altijd een termijn van een maand geldt. Ook de toe te kennen vergoeding wordt gewijzigd (zie hierna).

Ad c:

Nieuw is dat de werknemer een **bedenktijd** van twee weken krijgt. Of de fictieve opzegtermijn alsdan nog steeds in acht moet worden genomen, is nog onduidelijk.

Ad d:

Het sociaal akkoord zegt niets over het ontslag op staande voet. Ik veronderstel dat de regeling ongewijzigd zal blijven.

Financiële gevolgen ontslagroutes

Huidige situatie

In de huidige situatie kan een ontslag de volgende financiële gevolgen hebben :

- de kantonrechter kent in geval van een verzoek tot ontbinding een vergoeding toe;
- de kantonrechter kent een schadevergoeding toe wegens kennelijke onredelijkheid van de opzegging.

Ad a:

Indien de kantonrechter van oordeel is dat een vergoeding op zijn plaats is, wordt deze vergoeding doorgaans berekend aan de hand van de zogenaamde kantonrechtersformule. Deze formule luidt als volgt: (A)antal gewogen dienstjaren x (B)rutoloon inclusief vakantietoeslag x (C)correctiefactor. Al naar gelang de kantonrechter meent dat een van beide partijen in min of meerdere mate een verwijt kan worden gemaakt, zal de correctiefactor worden bijgesteld naar meer of minder dan C=1.

Ad b:

Indien de kantonrechter oordeelt dat het gegeven ontslag onder omstandigheden kennelijk onredelijk is, kan hij een schadevergoeding toekennen. Deze schadevergoeding wordt veelal berekend door te becijferen wat het te verwachten inkomensverlies van de betrokken werknemer is. In de praktijk blijkt dat lastig en wordt de laatste jaren aansluiting gezocht bij de verwachte werkloosheidsduur.

Nieuwe situatie

Naar het komende recht heeft een ontslagen werknemer in beginsel recht op een vergoeding, de zogenaamde transitievergoeding. Dit geldt niet alleen voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, maar **ook** voor werknemers met een dienstverband **voor bepaalde tijd** die langer dan 2 jaar in dienst zijn.

De opbouw van de transitievergoeding bedraagt 1/3 van het maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 dienstjaren en vanaf de jaren na het 10e dienstjaar ½ maandsalaris per dienstjaar, zulks met een maximum van € 75.000,-- of een jaarsalaris (als dan meer dan € 75.000,-- bedraagt). Voor werknemers van 50+ geldt tot 2020 een overgangsrecht voor de berekening van de transitievergoeding.

In geval van **ernstige verwijtbaarheid** van de werknemer aan het ontslag is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een aanvullende vergoeding toekennen.

De criteria voor ernstige verwijtbaarheid zullen verder worden uitgewerkt, maar het is mijn verwachting dat over dit onderwerp de nodige procedures zullen worden gevoerd.

Tijdelijke dienstverbanden

Per 1 januari 2015 wordt de ketenbepaling aangepast.

Huidige situatie

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 3 maanden opvolgen ontstaat bij het 4^e contract of na 3 jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een proeftijd is mogelijk voor ten hoogste een maand, indien de overeenkomst voor korter dan 2 jaar is aangegaan.

Een proeftijd is mogelijk voor twee maanden, indien de overeenkomst voor 2 jaar of langer is aangegaan.

Het is mogelijk om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een concurrentiebeding op te nemen.

Nieuwe situatie

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden opvolgen ontstaat bij het 4^e contract of na 2 jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Indien een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder wordt overeengekomen, is geen proeftijd mogelijk.

Het is niet mogelijk om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een concurrentiebeding op te nemen.

Schipper en Lof Advocaten
mr. A. Lof
lof@schipperenlof.nl