



Vakgroep
Arbeidsrecht
advocaten



Dick Schreuder

schreuder@rijppaert-peeters.nl



Floris Wubbena

wubbena@rijppaert-peeters.nl

NIEUWSFLITS | DECEMBER 2012

HET NIEUWE ONTSLAGRECHT?

De hervorming van het ontslagrecht: een verbetering voor werkgevers of juist niet?

Inhoudsopgave

[Ontslagprocedure](#)

[Ontslagvergoeding](#)

[Transitiebudget](#)

[Werkloosheidswet \(WW\)](#)

[Aannemen arbeidsgehandicapten](#)

[Conclusie](#)

De regering beoogt per 1 juli 2014 wetten in te voeren die zouden moeten leiden tot een flexibilisering van de arbeidsmarkt. Door het ontslagrecht te 'versoepelen', de ontslagvergoedingen te verlagen en de Werkloosheidswet (WW) te wijzigen, hoopt de regering op een snellere doorstroming binnen het arbeidsproces. De plannen hiervoor zijn opgenomen in het regeerakkoord van 29 oktober jl. en aangepast op 12 november jl. De huidige plannen hebben nog geen kracht van wet. Sterker nog, de voornemens dienen eerst uitgewerkt te worden in een wetsvoorstel, waarna het wetsvoorstel onder andere ter goedkeuring aan de Tweede Kamer en de Eerste Kamer moet worden voorgelegd.

Het is dan ook te vroeg om definitieve conclusies te kunnen trekken. Desalniettemin willen wij u de voorgenomen plannen in deze nieuwsflits niet onthouden. Een aantal relevante wijzigingen zetten wij hieronder voor u op hoofdlijnen op een rij.

Ontslagprocedure

Van duaal naar enkelvoudig: hoofdprocedure bij het UWV

Op dit moment bestaat er in Nederland een duaal ontslagstelsel, waarbij in beginsel voorafgaand aan het ontslag een preventieve toetsing plaatsvindt door het UWV WERKbedrijf (opzegging) óf door de kantonrechter (ontbinding). Het duale karakter, dus de "keuze" tussen ofwel het UWV WERKbedrijf ofwel de kantonrechter, wil de regering laten verdwijnen. De parallelle ontbindingsroute via de kantonrechter zal hierdoor komen te vervallen.

Volgens de beoogde wijzigingen, zal er voortaan een verplichte adviesaanvraag aan de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV) moeten worden gedaan. Het UWV dient de aanvragen vervolgens binnen vier weken (nu dient een ontslagaanvraag binnen zes tot acht weken te worden beoordeeld) af te handelen. De huidige criteria voor een ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen blijven hetzelfde. De overige criteria voor een rechtmatig ontslag, zoals bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren of op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid, moeten nog worden opgesteld.

De huidige ontslagpraktijk wijst uit dat een kantonrechter meer marginaal/praktisch toetst dan het UWV. Om die reden adviseren wij u op grond van de huidige wet- en regelgeving veelal om, met uitzondering van een bedrijfseconomisch ontslag, de ontbindingsroute via de kantonrechter te bewandelen. De kantonrechter stelt namelijk minder hoge eisen aan dossiervorming dan het UWV. Het UWV hanteert kort gezegd een strengere ontslagtoets.

Mochten de plannen van de regering daadwerkelijk worden doorgevoerd, dan zal het voor u ons inziens lastiger worden om een positief advies van het UWV te verkrijgen. Er is, mogelijk nog meer dan nu het geval is, een goed onderbouwd ontslagdossier vereist.

De hiervoor bedoelde verplichte preventieve UWV- toets zal komen te vervallen als in de CAO is voorzien in een qua inhoud en snelheid vergelijkbare procedure. Wat hieronder zoal zou moeten worden verstaan, is nog niet duidelijk. Te denken valt aan een met de representatieve vakorganisaties overeengekomen procedure die de preventieve toets via het UWV vervangt. Daarnaast zou voortaan bij collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken mogen worden van het zogenaamde afspiegelingsbeginsel, het beginsel dat wordt gehanteerd om in het kader van bedrijfseconomisch ontslag te bepalen welke werknemers voor ontslag in aanmerking dienen te worden gebracht. De kans dat vakbonden hiermee zullen instemmen, achten wij op dit moment niet groot.

De beperkte rol van de rechter

De rol van de kantonrechter moet volgens de plannen van de regering beperkt blijven tot de situaties waarin u een werknemer wilt ontslaan in strijd met een opzegverbod (bijvoorbeeld een zieke werknemer) of als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt beëindigen, terwijl de arbeidsovereenkomst niet in deze mogelijkheid voorziet. Het instellen van hoger beroep is niet mogelijk. Dit is overigens geen wijziging ten opzichte



Sarah Lammers

lammers@rijppaert-peeters.nl



Elke Thijssen

thijssen@rijppaert-peeters.nl



Willemijn Brinkhuis

brinkhuis@rijppaert-peeters.nl

van de huidige situatie. Ook nu is het na het voeren van een ontbindingsprocedure op grond van artikel 7:685 BW niet mogelijk om in hoger beroep te gaan.

Geen (positief) advies?

Wij vragen ons af wat de juridische consequentie zou kunnen zijn als u geen advies aan het UWV zou vragen? Het regeeringsakkoord voorziet niet in een antwoord. Wij menen, nu er sprake is van een verplichte adviesaanvraag, dat iedere opzegging van de arbeidsovereenkomst zonder voorafgaand advies vernietigbaar is met als gevolg dat de arbeidsovereenkomst gewoon doorloopt.

Ook zou de situatie zich voor kunnen doen dat u van het UWV een negatief ontslagadvies ontvangt. Volgens het regeerakkoord kunt u in dat geval toch besluiten tot ontslag over te gaan. Hieraan zijn dan wel de nodige (financiële) risico's verbonden. Een werknemer kan zich namelijk achteraf tot de rechter wenden om het ontslag te laten toetsen.

Consequenties van een opzegging na een (negatief) advies

De hiervoor bedoelde mogelijkheid van een ontslagen werknemer om het ontslag repressief te allen tijde door een rechter te laten toetsen, valt te vergelijken met de huidige kennelijk onredelijk ontslagprocedure krachtens artikel 7:681 BW. Een kantonrechter dient het advies van het UWV volgens de plannen van de regering zwaar te laten wegen. Het is de bedoeling dat de toetsingscriteria voor de rechter identiek worden aan de criteria die het UWV toepast.

Als de rechter een ontslag, op basis van een positief of negatief advies van het UWV, onterecht vindt of als het ontslag volgens de rechter in hoofdzaak aan de werkgever te wijten zou zijn, dan zou de rechter een vergoeding aan de werknemer moeten kunnen toekennen. Over de ontslagvergoeding volgt hieronder meer.

Als de werkgever is afgeweken van een negatief ontslagadvies van het UWV, dan moet de rechter het ontslag volgens het regeerakkoord ook ongedaan kunnen maken. Het woord 'ook' impliceert dat een werknemer in dat geval de keuze zou hebben tussen een voortzetting van het dienstverband of een ontslagvergoeding. Wij verwachten dat steeds meer werknemers een beroep zullen gaan doen op het ongedaan maken van het dienstverband vanwege onder meer de beperkte ontslagvergoedingen en de bekorting van de hoogte en de duur van de WW-uitkering.

Ontslagvergoeding

In minder gevallen kunnen werknemers aanspraak maken op een ontslagvergoeding. Werknemers zullen namelijk alleen nog aanspraak kunnen maken op een ontslagvergoeding als het ontslag onterecht is gegeven of in overwegende mate aan de werkgever te verwijten valt.

Daarnaast wordt de maximale ontslagvergoeding verlaagd naar een half maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van € 75.000 bruto. De huidige kantonrechttersformule dient volgens de regering te verdwijnen. Als dit voornemen wet wordt, dan zullen de ontslagvergoedingen ons

inziens lager zijn dan op grond van de huidige kantonrechtर्सformule het geval was. Hier staat echter onder meer tegenover dat u volgens de nieuwe plannen een transitiebudget verschuldigd bent.

Transitiebudget

U zult op grond van het regeerakkoord voortaan een transitiebudget moeten betalen als er tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt overgegaan of een tijdelijk contract van minstens een jaar niet (verder) wordt verlengd. Dit budget dient aangewend te worden ten behoeve van scholing of outplacement. De omvang van dit budget bedraagt een kwart maandsalaris per dienstjaar met een maximum van vier maandsalarissen.

Uitzondering hierop is als het ontslag is ingegeven door de slechte financiële situatie en de werkgever bij het betalen van de vergoeding failliet dreigt te gaan.

Werkloosheidswet (WW)

De bestaande wettelijke opzegtermijnen van één tot vier maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband, blijven gehandhaafd. Na ommekomst van de opzegtermijn, komt een werknemer mogelijk in aanmerking voor een WW- uitkering. De duur van de WW- uitkering wordt per 1 juli 2014 maximaal 24 maanden (nu nog 38 maanden), te weten: 12 maanden werkgerelateerd aan het laatstverdiende loon en 12 maanden gerelateerd aan het wettelijke minimumloon. In de eerste tien jaar bouwen werknemers per gewerkt jaar één maand WW- recht op. Daarna zou dat volgens het regeerakkoord nog maar een halve maand per gewerkt jaar zijn. Bestaande rechten voor wat betreft de opgebouwde jaren worden gerespecteerd, maar hiervoor gaat wel de nieuwe maximale duur van 24 maanden gelden.

Het eerdere voorstel van minister Kamp, waarbij de werkgever de eerste zes maanden de WW- uitkering van een ex-werknemer zou moeten betalen, gaat dus niet door. Hier staat echter tegenover dat de regering de door werkgevers te betalen WW- premie met ingang van 1 januari 2014 wil verhogen. De mogelijkheden worden onderzocht om de WW- premie per werkgever te differentiëren op basis van criteria van goed werkgeverschap.

Aannemen arbeidsgehandicapten

Gedurende de komende zes jaar is de regering voornemens voor alle bedrijven met minimaal 25 werknemers een quotum voor het aannemen van arbeidsgehandicapten op te bouwen. Bedrijven zouden dan uiteindelijk verplicht worden om minimaal 5 procent arbeidsgehandicapten in dienst te hebben. Als dit percentage niet wordt gehaald, volgt volgens het regeerakkoord een boete van € 5.000,00 per werkplaats voor een gehandicapte.

Conclusie

Op grond van de hiervoor besproken plannen van de regering om het ontslagrecht te hervormen, vragen wij ons af of het 'nieuwe ontslagrecht' wel een verbetering voor u als werkgever zal zijn.

De hoogte van een eventueel door u te betalen ontslagvergoeding zal hoogst waarschijnlijk wel lager zijn dan tot nu toe op grond van de huidige kantonrechtformule het geval was. Echter, hier staat tegenover dat u voor iedere werknemer (die een jaar of langer bij u in dienst is geweest) waarvan u het dienstverband heeft beëindigd of niet (verder) heeft verlengd, een transitiebudget verschuldigd bent. De hoogte van dit magere transitiebudget zal het lastig maken om met werknemers een regeling te treffen. Op dit moment kan een vergoeding op grond van de kantonrechtformule werknemers nog weleens over de streep trekken om - ook al is er (te) weinig dossier - akkoord te gaan met een beëindiging van het dienstverband waardoor een procedure niet gevoerd hoeft te worden. Dat zal in de toekomst mogelijk niet meer het geval zijn.

Verder verwachten wij dat steeds meer werknemers de rechter achteraf zullen inschakelen om het ontslag aan te vechten, met een toename van het aantal gerechtelijke procedures tot gevolg. Dit betekent extra kosten en onzekerheid. Voordat de route via het UWV is doorlopen en mogelijk ook nog de gang naar de rechter is gemaakt, zijn er al snel enkele maanden verstreken. Tevens zal door een werknemer vaker een beroep worden gedaan op het herstel van het dienstverband.

Vanwege de strenge toets van het UWV en de risico's op een procedure achteraf, zal dossiervorming daarnaast nog meer van belang worden dan nu al het geval is. Veel werkgevers gaan op dit moment bewust niet naar het UWV WERKbedrijf, omdat ze weten dat hun dossier niet op orde is. Op grond van het hervormde ontslagrecht, bestaat deze keuze niet meer. Een goede dossiervorming wordt dan écht een bittere noodzaak.

Ook voorzien wij op basis van de plannen dat werknemers zich vaker ziek zullen melden, zodat het contact met uw bedrijfsarts nog belangrijker zal worden.

Tot slot wordt mogelijk de WW premie verhoogd.

Hoe het ook zij, gelet op de kritieken vanuit de maatschappij, met name voor wat betreft de verkorte duur van de WW, en het in Nederland geldende polderoverleg, is het nog maar de vraag welke plannen er daadwerkelijk uitgevoerd zullen gaan worden. Op 12 november jl. is het regeerakkoord al aangepast naar aanleiding van de commotie die is ontstaan over onder andere de inkomensafhankelijke zorgpremie. Eén van de wijzigingen is ook dat er 250 miljoen euro extra ter beschikking wordt gesteld voor het verzachten van de ingrepen in de WW en het ontslagrecht. Op welke wijze dit budget aangewend zal gaan worden, is - evenals meerdere punten uit het regeerakkoord - nog onduidelijk. Wij sluiten niet uit dat de huidige plannen verder (aanzienlijk) gewijzigd gaan worden.

Wij volgen de verdere ontwikkelingen voor u op de voet en houden u hiervan op de hoogte. Als u vragen heeft, staat de vakgroep arbeidsrecht vanzelfsprekend voor u klaar!

Abonnement » Wilt u zich afmelden? Stuur een e-mail naar info@rijppaert-peeters.nl.

© 2012 Rijppaert & Peeters Advocaten. De informatie in deze nieuwsbrief is alleen bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en bevat geen adviezen. Rijppaert & Peeters Advocaten is niet aansprakelijk voor enige schade als gevolg van eventuele onjuistheid of onvolledigheid van de informatie zoals die is neergelegd in deze nieuwsbrief.

Het is niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Rijppaert & Peeters Advocaten, de door Rijppaert & Peeters Advocaten in deze nieuwsbrief gepubliceerde artikelen, onderzoeken of gedeelten daarvan, over te nemen, te (doen) publiceren of anderszins openbaar te maken of te verveelvoudigen.

Op al onze aanbiedingen en overeenkomsten zijn van toepassing onze algemene voorwaarden, die op onze website www.legal-team.nl zijn gepubliceerd.