

Ontslagrecht vanaf 2015

Regelmatig krijgt de sectie arbeidsrecht van PlasBossinade vragen over het beoogde ontslagrecht dat in 2015 in werking zal treden. De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel al geaccordeerd. Omdat het voorstel redelijk ingewikkeld is heeft advocaat arbeidsrecht Damir Lacevic hieronder getracht op overzichtelijke wijze de kaders aan te geven van het nieuwe systeem.

Wet Werk en Zekerheid

In de nieuwe wet zullen vier mogelijkheden worden opgenomen om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, namelijk:

- Opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer;
- Wederzijds goedvinden;
- Opzegging na toestemming UWV;
- Ontbinding door de kantonrechter.

Hoewel het aanvankelijk de bedoeling was de UWV procedure volledig af te schaffen, blijft deze toch bestaan. Werknemers in het bijzonder onderwijs en geestelijken vormen geen uitzondering meer, zoals dat tot nu toe het geval is geweest.

Opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer

Opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer is iets anders dan beëindiging met wederzijds goedvinden. De werknemer kan namelijk zijn instemming binnen 14 dagen herroepen.

Wederzijds goedvinden

Bij beëindiging wegens wederzijds goedvinden heeft de werknemer eveneens de mogelijkheid de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen buitengerechtelijk te laten ontbinden.

Opzegging na toestemming UWV en ontbinding door de kantonrechter

Als de werknemer niet schriftelijk instemt met de opzegging (en er geen beëindiging met wederzijds goedvinden plaatsvindt) zal de werkgever moeten proberen eenzijdig tot opzegging van de arbeidsovereenkomst te komen (met toestemming van het UWV), danwel de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de kantonrechter. Bij de opzegging zal een redelijke grond moeten bestaan en ook zal herplaatsing niet mogelijk moeten zijn. De toestemming van het UWV zal echter niet nodig zijn bij: proeftijd, dringende reden, werknemers die minder dan 4 dagen in de huishouding werken, statutaire bestuurders en werknemers met AOW-leeftijd.

Echter, werkgevers zullen niet zomaar kunnen kiezen voor het UWV of de kantonrechter (wat nu wel het geval is).

Het UWV zal in de toekomst uitsluitend oordelen over ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid. In de situatie dat er sprake is van een opzegverbod, waardoor de gang naar het UWV voor een werkgever niet mogelijk is, kan alsnog worden gekozen voor de kantonrechter mits het verzoek losstaat van een opzegverbod of de ontbinding in het belang is van de werknemer. Echter, bij bedrijfseconomische redenen (tenzij er sprake is van bedrijfssluiting) kan geen ontbinding worden gevraagd; dit betekent dat een zieke werknemer bij bedrijfseconomische omstandigheden simpelweg niet kan worden ontslagen.

Via een CAO kunnen aparte afspraken worden gemaakt waarin het UWV vervangen wordt door een aparte onafhankelijke commissie. Met de vakbonden kunnen dan ook aparte regels worden gemaakt die afwijken van de normale afspiegelingsregels.

De kantonrechter zal ontbindingsverzoeken behandelen die te maken hebben met: disfunctioneren, regelmatig ziekteverzuim, verwijtbaar handelen, werkweigering, verstoorde arbeidsverhoudingen of andere gronden. Terwijl nu de kantonrechters meestal geen rekening houden met opzegtermijnen bij ontbinding, zal dat straks wel het geval zijn. De proceduretijd kan dan wel in mindering worden gebracht op de opzegtermijn zolang er een maand overblijft. Ook de werknemer kan ontbinding bij de kantonrechter vragen; dit zal in een apart artikel in de wet worden opgenomen.

In de situatie dat er sprake is van meerdere gronden waarbij één grond bij het UWV hoort en de andere grond bij de kantonrechter, zal de werkgever een keus moeten maken of zelfs op twee paarden kunnen wedden door gelijktijdig twee procedures in te zetten.

De wederindiensttredingsvoorwaarde, die nu bij bedrijfseconomische redenen door het UWV wordt toegepast, zal ook door de kantonrechters worden gehanteerd.

(Hoger) beroep en cassatie

Na de UWV-procedure kunnen zowel de werkgever als werknemer hiertegen in beroep gaan bij de kantonrechter. Als de werkgever dat doet en bij de rechter gelijk krijgt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst alsnog ontbinden. Wordt het verzoek van de werknemer ingewilligd dan kan de rechter kiezen voor herstel van de arbeidsovereenkomst of een schadevergoeding. Van de beslissing van de kantonrechter is hoger beroep en cassatie bij de Hoge Raad mogelijk. Dit is een belangrijke verandering ten opzichte van de huidige ontbindingsprocedures. Hoger beroep is mogelijk bij de ontbindingsbeschikkingen bij de kantonrechter (als daarvoor geen UWV-procedure wordt gevolgd).

Transitievergoeding

Belangrijk onderdeel van het nieuwe ontslagrecht is de transitievergoeding, die gelijk staat aan een zesde maandsalaris voor ieder halfjaar dat de werknemer werkzaam is geweest. Deze vergoeding is pas opeisbaar als meer dan 24 maanden gewerkt is bij de werkgever. Na 120 maanden is de transitievergoeding een vierde van een maandsalaris per gewerkt halfjaar. Onder maandsalaris wordt ook verstaan vakantiegeld, vaste 13^{de} maand en vaste ploegentoeslag.

Een transitievergoeding is niet hoger dan € 75.000 bruto, tenzij het jaarsalaris van een werknemer hoger is dan dit bedrag; in dat geval is transitievergoeding gelijk aan 1 jaarsalaris.

Er geldt een overgangsrecht voor oudere werknemers: tot 2020 krijgen 50+ werknemers die 120 maanden bij de werkgever hebben gewerkt recht op een half maandsalaris per gewerkt halfjaar vanaf het jaar dat ze 50 zijn geworden.

Er is geen recht op transitievergoeding als de werknemer zelf vertrekt, als er sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden of als de werknemer ontslagen wordt vanwege ernstig verwijtbaar nalaten. De werkgever kan de kosten gemaakt met betrekking tot bredere inzetbaarheid of het voorkomen van werkloosheid van de werknemer in mindering brengen op de transitievergoeding.

In een CAO kan worden afgeweken van de transitievergoedingen. Slechts bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen; de wetgever spreekt van uitzonderlijke gevallen.

Voor meer informatie of vragen over het ontslagrecht kunt u contact opnemen met mr. Damir Lacevic.