

# Meer duidelijkheid over de te kiezen route

Op 1 juli 2015 – en ik kan me nauwelijks voorstellen dat dit u ontgaan is – trad het tweede deel van de Wet Werk en Zekerheid (hierna WWZ) in werking. Het systeem van het ontslagrecht wijzigde hierdoor ingrijpend waarbij het kabinet voor ogen had het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, minder kostbaar maar ook vooral eerlijker te maken. Vanaf nu staat in de wet welke route je moet nemen en dat de vergoeding in alle gevallen hetzelfde is. Maar er zijn meer wijzigingen. In deze bijdrage zullen de voornaamste wijzigingen van het ontslagrecht in vogelvlucht voorbijkomen.

MR. DRS. J.C. (JAAP) BROEKMAN

**D**e voornaamste kritiek op het ontslagrecht van vóór 1 juli 2015 was dat de uitkomst van een ontslagprocedure in hoge mate afhankelijk was van de gekozen route. Zo kon bijvoorbeeld bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter een vergoeding worden toegekend (hetgeen ook bijna altijd gebeurde), terwijl dit bij het vragen van een ontslagvergunning bij het UWV niet het geval was. Onder het nieuwe ontslagrecht is er een einde gemaakt aan deze onzekerheid. Je kunt niet meer kiezen voor een route.

## **Uitgangspunt: Instemming werknemer**

Als een werknemer schriftelijk instemt met ontslag, kan de werkgever hem/haar zonder verdere poespas ontslaan. De gedachte hierachter is dat het mogelijk moet zijn de arbeidsrelatie te beëindigen indien beide partijen zich hierin kunnen vinden. Een werknemer krijgt in zo'n geval gewoon aanspraak op WW. De werknemer mag zijn instemming binnen 14 dagen zonder reden herroepen door een schriftelijke verklaring aan de werkgever. Deze termijn is zelfs 21 dagen indien de werkgever nalaat om binnen twee dagen na de instemming, de werknemer te wijzen op dit herroepingsrecht. Instemming is overigens niet hetzelfde als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een vaststellingsovereenkomst: bij instemmen geeft een werknemer aan in het ontslag te berusten, terwijl in een vaststellingsovereenkomst vóór het

einde van het dienstverband actief afspraken worden gemaakt over de voorwaarden waaronder de arbeidsrelatie eindigt.

## **Geen instemming**

Een werknemer zal niet altijd instemmen met ontslag. Dan moet de werkgever langs de kantonrechter of het UWV. Verderop in deze bijdrage het verschil en wanneer je bij de kantonrechter moet zijn en wanneer bij het UWV. In beide gevallen moet de werkgever duidelijk kunnen maken dat hij een 'redelijke grond' heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Daarnaast moet herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen. Als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, is herplaatsing niet aan de orde.

In de wet staat wat een 'redelijke grond' is om de werknemer te mogen ontslaan: het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden, langdurige arbeidsongeschiktheid, frequent ziekteverzuim, disfunctioneren van de werknemer, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, werkweigering door de werknemer op grond van een ernstig gewetensbezwaar, een verstoorde arbeidsverhouding en 'andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortdu-

ren.' Het is nog onduidelijk wat er onder die laatste categorie valt. Dat zal de tijd leren.

De wetgever heeft wel al aangegeven dat het geen vergaarbak dient te zijn voor situaties waarin één of meerdere van de andere gronden onvoldoende onderbouwd of voldragen zijn voor ontslag. Een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst op te zeggen noch instemming van de werknemer is overigens vereist bij ontslag na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of tijdens de proeftijd. Ook bij ontslag op staande voet of bij ontslag van een statutair bestuurder is instemming van de werknemer niet aan de orde. Dit zijn allemaal gevallen waarin u een werknemer, ook al is de werknemer het er niet mee eens, mag ontslaan zonder dat u langs de kantonrechter of het UWV hoeft.

## **UWV of kantonrechter**

Als de werkgever een redelijke grond voor ontslag meent te hebben en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of in de rede ligt, dient de werkgever, zoals gezegd, toestemming te vragen aan het UWV. Die moet beslissen of de arbeidsovereenkomst met de werknemer op kan worden gezegd of dat de kantonrechter moet worden verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het UWV of de kantonrechter bekijken dan feitelijk of er wel sprake is van een redelijke grond.

De werkgever is niet vrij om te bepalen naar welke instantie hij gaat. Als er sprake

is van bedrijfseconomische omstandigheden of als een werknemer meer dan twee jaar ziek is, dient toestemming voor ontslag gevraagd te worden aan het UWV. Voor de overige redelijke gronden is de kantonrechter de aangewezen instantie om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

### Hoger beroep

Als het UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen heeft geweigerd, kan de werkgever de zaak alsnog voorleggen aan de kantonrechter. Feitelijk is er dus sprake van de mogelijkheid van hoger beroep tegen de beslissing van het UWV. Dit is niet de enige beroepsmogelijkheid die geïntroduceerd is binnen de WWZ. Het is nu ook mogelijk om tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter in hoger beroep te gaan. Het is fijn dat een foute of onredelijke beslissing hersteld kan worden maar het heeft wel tot gevolg dat er lang onzekerheid kan ontstaan over de (rechts)positie van een werknemer. En tijdens deze periode is nog steeds loon verschuldigd aan de werknemer.

### De transitievergoeding

De WWZ heeft ook een einde gemaakt aan de kantonrechtersformule en de kenmerkend onredelijke ontslagvergoeding. Daarvoor dient nu de transitievergoeding. Als een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, wordt ontbonden of niet wordt verlengd, heeft een werknemer, althans een werknemer die twee jaar of langer in dienst is, altijd aanspraak op een transitievergoeding. Als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt, is geen transitievergoeding verschuldigd. Tenzij de werknemer opzegt omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Een vergoeding door de werkgever staat dus los van welke wijze van ontslag wordt gekozen. Of een werkgever nu langs het UWV gaat dan wel langs de kantonrechter, de transitievergoeding moet altijd betaald.

Tenzij werkgever en werknemer uit elkaar gaan met een vaststellingsovereenkomst. De vergoeding die dan verschuldigd is, mogen partijen zelf afspreken. Naar verwachting zal bij de onderhandeling over de hoogte van de beëindigingsvergoeding de transitievergoeding wel als uitgangspunt dienen.

### Berekening

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het aantal maanden dat het dienstverband duurt:

Over de eerste 120 maanden is de werkgever 1/6<sup>e</sup> maandsalaris per zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, verschuldigd.

Over de periode na de eerste 120 maanden is de vergoeding 1/4<sup>e</sup> maandsalaris per zes maanden.

Het maximum van de transitievergoeding is € 75.000 of één jaarsalaris als dat bedrag hoger is. Voor werknemers van 50 jaar en ouder en voor werkgevers met minder dan 25 werknemers gelden onder omstandigheden afwijkende regels.

Bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding speelt verwijtbaarheid van de werkgever of werknemer geen rol. Indien de werkgever zich echter ernstig verwijtbaar heeft gedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer wel een bijkomende, billijke vergoeding toekennen.

### Tot slot

Heeft u nog vragen over de gevolgen van de WWZ voor uw situatie? Neem dan contact op met de auteur. ■

*mr. drs. J.C. (Jaap) Broekman is als advocaat-partner werkzaam bij Van Iersel Luchtman Advocaten op de vestiging in Breda. Jaap is specialist op het gebied van het Arbeidsrecht en lid van het Brancheteam Afval & Recycling. Hij dankt mr. M.L.G. Otto (r.), werkzaam als Professional Support Lawyer bij Van Iersel Luchtman Advocaten, voor zijn bijdrage aan het artikel.*

*Tel. 088 – 90 80 800  
j.broekman@vil.nl*

