

ONTSLAAN DOE JE NIET ZOMAAAR

Het zal menig ondernemer niet zijn ontgaan: vorig jaar is de nieuwe Wet werk & zekerheid ingevoerd. Deze kent vele onderdelen, maar een van de belangrijkste aspecten is het 'versoepelde' ontslagrecht. In de praktijk vinden winkeliers echter meerdere obstakels op hun weg naar het UWV.

Tekst: Mehtap Gungormez

De invoering van de nieuwe Wet werk & zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 zou volgens de overheid de ontslagprocedure 'eenvoudiger, sneller en minder kostbaar' maken. Maar is dat ook zo? Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is het zaak helder te krijgen hoe een ontslagprocedure er sinds 1 juli 2015 uitziet. Stel, je wilt een werknemer ontslaan omdat hij of zij niet naar behoren functioneert. Voorheen kon je als werkgever kiezen of je ontslag om wat voor reden dan ook, wilde aanvragen via de kantonrechter (wat hoge kosten met zich meebracht) of via het UWV (vaak kosteloos). Tegenwoordig mag de werkgever niet meer zelf kiezen; in de nieuwe wet is vastgesteld dat ontslag om bedrijfseconomische redenen en bij langdurige arbeidsongeschiktheid via het UWV moet worden aangevraagd. Ontslag om alle andere redenen loopt via de kantonrechter. Voordat de ontslagtoestemming daadwerkelijk wordt gegeven, controleert het UWV, of de kantonrechter, of aan de regels is voldaan om een arbeidsovereenkomst te beëindigen: de zogeheten preventieve toets.

TRANSITIEVERGOEDING

Eveneens nieuw is de transitievergoeding, waar veel om te doen is sinds de invoering van het nieuwe ontslagrecht. Dankzij de nieuwe regeling hebben werknemers, die twee jaar of langer in dienst zijn geweest, na ontslag recht op een vergoeding. Ook flexwerkers - werknemers met een nulurencontract

bijvoorbeeld - en werknemers met een contract dat van rechtswege eindigt, hebben recht op deze vergoeding, mits ze ten minste twee jaar in dienst zijn geweest en de werkgever het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het aantal jaar dat de werknemer in dienst is geweest. In veel gevallen komt dit neer op een derde van het salaris per gewerkt jaar. Dus als een werknemer €3.000,- per maand verdiende gedurende vier jaar, krijgt hij of zij bij ontslag €4.000,- transitievergoeding. Als een vijftigplusser langer dan tien jaar in dienst is geweest, krijgt hij of zij de helft van zijn maandsalaris per dienstjaar over de jaren dat hij of zij langer dan tien jaar in dienst geweest is. Deze vergoeding mag oplopen tot maximaal €75.000,- of maximaal een jaarsalaris wanneer een werknemer meer heeft verdiend dan dat bedrag.

WEDERZIJDIG GOEDVINDEN

Dan is er, naast ontslag via het UWV of de kantonrechter, de optie om uit elkaar te gaan met 'wederzijds goedvinden'. Dit houdt in dat de werknemer schriftelijk instemt met zijn ontslag en beide partijen een zogenoemde vaststellingsovereenkomst tekenen waarin bijvoorbeeld afspraken over een eventuele vergoeding worden vastgelegd. Het voordeel van op deze manier uit elkaar gaan, is dat er geen procedurekosten bij komen kijken. Een nadeel kan zijn dat de werknemer die op de hoogte is van



ALFRED VAN DELFT
secretaris MKB-
Nederland



MAARTEN VAN GELDEREN
arbeidsrechtadvocaat
bij Van Gelderen



HANS WOLTERS
arbeidsjurist Inretail

de verplichte transitievergoeding, een bedrag kan eisen dat hoger ligt dan de transitievergoeding. Voorts heeft de werknemer bij ontslag met wederzijds goedvinden een wettelijke bedenktijd van twee weken. Wel hoort de werkgever de bedenktijd schriftelijk te vermelden in de overeenkomst, anders wordt deze verlengd tot drie weken.

STRUIKELBLOK

Dit zijn grofweg de belangrijkste veranderingen die sinds 1 juli 2015 zijn ingevoerd. Maar wat betekenen deze nieuwe regelingen nu voor de gemiddelde winkelier? Een van de grootste struikelblokken is de transitievergoeding die kan oplopen tot tienduizenden euro's; een doorn in het oog van veel retailers die het momenteel al zwaar te verduren hebben. Hans Wolters, arbeidsjurist bij brancheorganisatie Inretail, en zijn collega's organiseren workshops voor winkeliers om hen te informeren over de nieuwe wet en de consequenties ervan. Wolters: "Waar voorheen slechts 9 procent van de werkgevers een werknemer een vergoeding meegaf, is het nu in 95 procent van de gevallen. Het is in elk geval niet gelukt om de ontslagprocedure minder kostbaar te maken. Zo is het geen uitzondering wanneer winkeliers aan hun ontslagen werknemer €25.000,- moeten geven. Voor veel kleine ondernemers is dat een flink bedrag." Ook werknemers die langdurig ziek zijn, vormen een behoorlijke kostenpost. Arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen: "Werkgevers moeten nog steeds langdurig zieke werknemers twee jaar doorbetalen. Het enige verschil is dat ze hen bij ontslag ook nog eens een transitievergoeding moeten meegeven. Wel heeft minister Asscher onlangs aangekondigd dat het UWV in deze situatie de transitievergoeding

'BEGIN ZO VROEG MOGELIJK MET HET AANLEGGEN VAN EEN PERSONEELSDOSSIER'



JASON MORRISON/FREEMAGES.COM

Ontslagaanvragen via de kantonrechter worden meer dan voorheen afgeslagen omdat rechters minder speelruimte hebben vanwege allerlei wettelijke gronden.

voor haar rekening zal nemen.” Gedurende die twee jaar bestaat er ook nog een opzegverbod; na die periode mag een werkgever een langdurig zieke werknemer in veel gevallen wel ontslaan.

UITZONDERING

De transitievergoeding is voor veel ondernemers een probleem. Alleen voor kleinere bedrijven die het financieel zwaar hebben wordt een uitzondering gemaakt. Tot 1 januari 2020 geldt voor de werkgever met minder dan 25 werknemers dat deze bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen alleen een transitievergoeding verschuldigd is over de dienstjaren na 1 mei 2013. Maar er zijn drie zeer strenge eisen waaraan je moet voldoen waardoor bijna alle kleine bedrijven hier buiten vallen en gewoon de vergoeding moeten betalen. Ten eerste moet drie jaar lang het nettoresultaat kleiner zijn dan nul. De tweede voorwaarde is dat het eigen vermogen negatief is in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het arbeidscontract wordt beëindigd. En ten derde moet de waarde van de vlottende activa van de ondernemer kleiner zijn dan zijn schulden. Alfred van Delft, secretaris van ondernemersvereniging MKB-Nederland: “De criteria zijn dusdanig dat je feitelijk al technisch failliet bent om voor de regeling in aanmerking te komen. De regeling sluit onvoldoende aan op de intentie om mkb-bedrijven onder

bepaalde omstandigheden te ontzien en kansen te bieden op continuering van het bedrijf. Met minister Asscher is daarom nu afgesproken om die criteria nog eens goed te bekijken en de casuïstiek van de afgewezen verzoeken nader te bezien en te beoordelen.”

CONTRACTEN

Een ander nadelig onderdeel van de Wet werk & zekerheid is de zogenoemde ketenregeling. Deze houdt in dat werkgevers drie arbeidscontracten in twee jaar tijd - in plaats van de eerdere drie jaar - mogen verstrekken voordat een vast dienstverband ontstaat. Voorheen werd een dergelijke wet ‘omzeild’ door werknemers te ontslaan en vervolgens meer dan drie maanden later weer in dienst te nemen. Maar dat is verleden tijd: met de nieuwe wet is de ‘tussenperiode’ verlengd naar meer dan zes maanden. Daarnaast is er met de nieuwe wet een aanzegtermijn verplicht: de werkgever moet, wanneer hij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer wil beëindigen, minimaal een maand voordat het contract afloopt zijn werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de beëindiging. Doet de werkgever dit niet, dan volgt een boete: per dag dat de aanzegtermijn wordt overschreden, betaalt de werkgever een dag loon van de werknemer, met een maximumbedrag ter hoogte van een bruto maandloon. De bedoeling van deze wet was dat werkgevers →

RESULTAAT AFWIKKELING ONTSLAGAANVRAGEN

	2015	2014
Ontslagvergunning verleend	17.800 (48%)	23.600 (51%)
Tijdens behandeling door werkgever ingetrokken	11.800 (32%)	14.200 (31%)
Niet in behandeling genomen wegens onvoldoende informatie	3.300 (9%)	4.100 (9%)
Ontslagvergunning afgewezen	4.100 (11%)	4.100 (9%)

BRON: UWV

In 2015 is het percentage verleende ontslagvergunningen afgenomen ten opzichte van 2014. Dit kan een gevolg zijn van de strengere gronden waar rechters mee te maken hebben.



ONTSLAG.NL

Op deze website legt onder anderen arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen uit wat het nieuwe ontslagrecht inhoudt. Ook kun je door middel van een tool uitzoeken of ontslag mogelijk is.

4

is het maximaal aantal weken dat staat voor de afhandeling van een groot deel van de ontslagaanvragen bij het UWV. De Wwz beoogt een versnelde afhandeling van ontslagaanvragen. Voorheen was de termijn zes weken.

TOOLS

Op de website van de overheid kun je alles lezen over de Wwz. Ook kun je checken of je als werkgever (opnieuw) een tijdelijk contract mag afsluiten of een vast contract moet aanbieden. Ook is hier een tool te vinden waarmee je de hoogte van de transitievergoeding kunt bepalen. Info: www.mijnwerkenzekerheid.nl



‘HET ZOU GOED ZIJN ALS RECHTERS WEER ZELF EEN INSCHATTING MOCHTEN MAKEN VAN DE SITUATIE’

sneller een vast contract zouden aanbieden, maar het tegenovergestelde is gebleken. Dit hangt vooral samen met het ontslagrecht dat alleen maar complexer is geworden, en natuurlijk de bijbehorende transitievergoeding. Veel winkeliers zien bij voorbaat op tegen de transitievergoeding die ze moeten betalen wanneer ze een werknemer zouden ontslaan. Daarom kiezen ze er eerder voor om flexibel personeel aan te trekken of om alles zelf te doen. Een ander aspect dat is veranderd, is de proeftijd. Bij contracten tot en met zes maanden is er geen proeftijd meer mogelijk; bij contracten van langer dan een halfjaar maar korter dan twee jaar is de proeftijd maximaal één maand. Wolters: “Daarom adviseren wij de ondernemer om de werknemer drie keer een contract van zeven maanden aan te bieden; dan zit je als werkgever onder de 24-maandengrens waardoor je geen transitievergoeding hoeft te betalen en heb je minder risico, omdat je toch een maand proeftijd kunt opnemen in het contract.”

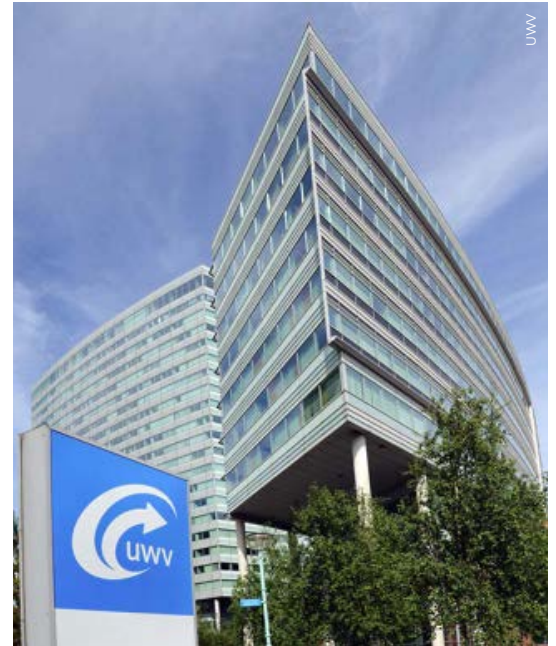
PERSONEELSDOSSIER

Een volgend obstakel voor veel winkeliers is het personeelsdossier, dat sinds de invoering van het nieuwe ontslagrecht belangrijker is geworden. Vooral bij ontslag vanwege onvoldoende functioneren is dit dossier onmisbaar. “Er staat niet in de wet dat het verplicht is om een personeelsdossier bij te houden. Toch is het zaak dat je als werkgever kunt aantonen dat je er alles aan hebt gedaan om een werknemer die niet goed functioneert in te lichten en/of ondersteuning aan te bieden”, zegt Van Gelderen. “Daarom kun je het beste in een zo vroeg mogelijk stadium beginnen met het aanleggen van een dergelijk dossier.” Het bijhouden van zo’n dossier kost uiteraard tijd. Veel ondernemers zitten er daarom niet bepaald op te wachten. Maar wil je problemen voorkomen, dan is het toch aan te raden om het wel te doen. Van Gelderen: “Een goed personeelsdossier voorkomt complicaties in een ontslagprocedure. En het hoeven echt niet allemaal aangetekende brieven te zijn, ook mails waarin wordt aangegeven dat de werknemer niet naar behoren functioneert, kunnen erin.” Mocht de rechter

beslissen dat de werkgever er inderdaad alles aan heeft gedaan om de werknemer te scholen en/of een andere functie te laten vervullen, dan heeft de werknemer geen recht op een billijke vergoeding. Wel is de werkgever dan nog steeds een transitievergoeding verschuldigd. Als het dossier niet op orde is, kan de rechter het verzoek tot ontslag afwijzen. Dit heeft weer als gevolg dat de werknemer en werkgever het samen moeten uitzoeken, wat de kosten verder kan opdrijven.

JURIDISCH ADVIES

Kortom, is ontslag sinds 1 juli 2015 ‘eenvoudiger, sneller en minder kostbaar’ geworden voor de ondernemer? In veel gevallen niet. De invoering van de Wet werk & zekerheid heeft er juist voor gezorgd dat de winkelier er meer administratieve taken bij heeft gekregen. Daarnaast kiezen steeds meer werkgevers ervoor om zo min mogelijk risico’s te lopen door tijdelijke contracten aan te bieden. Toch kleven er ook nadelen aan tijdelijke contracten. Niet alleen moeten ze tijdig schriftelijk worden opgezegd, waardoor de kans op minder gemotiveerd personeel groot is, ook zorgen ze voor weinig continuïteit en ontwikkeling op de werkvloer. In het geval van vaste contracten is aan de transitievergoeding bij ontslag nagenoeg niet te ontkomen. Belangrijk is daarom de volgorde waarin je de zaken aanpakt. Van Gelderen: “Ik adviseer mijn cliënten altijd goed na te denken: wil je eerst ontslag aanvragen en daarna pas je werknemer inlichten? Of kies je liever voor het tegenovergestelde? In het laatste geval bestaat natuurlijk de kans dat de werknemer zich ziek meldt. En dan heb je te maken met het opzegverbod, dus dat maakt de situatie erg complex.” Ook is het zaak om op tijd juridisch advies aan te vragen. “Vaak komen cliënten bij mij als de zaak geëscaleerd is”, zegt Van Gelderen. “Maar het is beter om direct advies in te winnen wanneer je ontslag wilt aanvragen. Hoe eerder, hoe minder tijd de procedure zal kosten.” Wie het echt goed wil doen, kiest voor een jurist of advocaat die meedenkt over de arbeidscontracten. Dat kost geld, maar dat kan je in een later stadium wellicht meer kosten besparen. ■



NIEUWE AFSPRAKEN

De meningen over de nieuwe Wet werk & zekerheid zijn over het algemeen niet positief. Ook ondernemersvereniging MKB-Nederland - die heeft meegewerkt aan het sociaal akkoord dat werkgevers in 2014 hebben gesloten met de vakbonden en het kabinet - is niet positief. “We staan nog steeds achter de intenties van het sociaal akkoord, maar constateren dat de Wwz daar een averechts effect op heeft”, zegt Alfred van Delft, secretaris bij MKB-Nederland. “Voor de kleinere werkgevers kunnen de kosten en risico’s die de wet met zich meebrengt niet dragen. Het maakt hen kopschuw om mensen in vaste dienst te nemen. Ons signaal is gelukkig wel opgepakt. Eind april hebben werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt met minister Asscher om de wet op een aantal belangrijke punten te gaan aanpassen. Zo is onder meer besloten dat werkgevers geen transitievergoeding meer hoeven te betalen bij ontslag na twee jaar ziekte. Die neemt het UWV over.”

BELANGRIJKSTE VERANDERINGEN

Voor tijdelijke contracten en uitzendwerk

- Ketenregeling: niet meer dan drie tijdelijke contracten in twee jaar tijd.
- Bij contract onder de zes maanden geen proeftijd.
- Niet meer mogelijk om concurrentiebeding op te nemen in tijdelijk contract.
- Nulurencontracten mogen alleen worden gebruikt in de eerste 26 weken, daarna niet meer.
- Uitzendbeding: sommige bureaus moeten eerder met contracten voor bepaalde tijd gaan werken.
- Aanzegtermijn: werkgevers moeten minimaal één maand van tevoren schriftelijk laten weten dat een contract niet wordt verlengd (dit geldt niet voor contracten onder uitzendbeding).