

Schop onder je kont

Onder het nieuwe ontslagrecht is het voor werkgevers vaak veel goedkoper om iemand te ontslaan. Maar niet gemakkelijker.

Tekst Irene van den Berg

Per 1 juli verandert het ontslagrecht. De nieuwe regels moeten de doorstroming op de arbeidsmarkt vergroten, al stellen critici dat ontslagprocedures juist langer gaan duren.

Een van de ingrijpendste veranderingen van het nieuwe ontslagrecht is het ten grave dragen van de gouden handdruk. De gouden tijden voor ontslagen werknemers waren al voorbij sinds het verbod op de uitgestelde belastingheffing over de ontslagvergoeding in 2014. Maar vanaf juli dit jaar zijn riantere ontslagvergoedingen helemaal verleden tijd. Iedereen die twee jaar of meer in dienst is geweest, krijgt dan een 'transitievergoeding'. Voor de eerste tien dienstjaren krijgt de ontslagen werknemer eenderde van een maandsalaris per gewerkt jaar. Daarboven ontvangt hij voor elk jaar een half maandsalaris. Er geldt wel een limiet: de totale vergoeding is maximaal €75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is.

De transitievergoeding is een stuk kariger dan de schadeloosstelling die rechters op basis van de kantonrechtformule nu nog toekennen. Elk dienstjaar tussen de 44 en 55 jaar levert dan anderhalf maandsalaris op als het ontslag niet verwijtbaar is. Vanaf je 55e krijg je zelfs twee maandsalarissen mee voor elk gewerkt jaar boven de 54. Omdat de vergoeding niet gemaximeerd is, kan die voor oudere werknemers oplopen tot enkele tonnen; zie de infographic.

De nieuwe transitievergoeding pakt overigens niet voor iedereen ongunstig uit. Wie

om bedrijfseconomische reden (bijvoorbeeld omdat het slecht gaat met het bedrijf) wordt ontslagen, ontvangt nu vaak geen ontslagvergoeding. Straks krijgt zo'n ex-werknemer wel een bedrag mee.

OVERGANGSREGELING VOOR 50+ERS

Omdat het nieuwe ontslagrecht vooral voor ouderen negatief uitpakt, geldt voor 50+ers een overgangsregeling. Zij hebben recht op een hogere transitievergoeding als zij meer dan tien jaar hebben gewerkt in een bedrijf met meer dan 24 werknemers. Voor elk jaar dat een werknemer vanaf zijn 50e heeft gewerkt, ontvangt hij een maandloon. De maximumvergoeding

van €75.000 of een jaarsalaris is wel op hem van toepassing. De overgangsregeling geldt tot 1 januari 2020.

'Ondanks de overgangsregeling zijn de lagere ontslagvergoedingen voor veel werkgevers reden om het ontslag van oudere werknemers met langere dienstverbanden uit te stellen tot de zomer', stelt arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen, die het boek *De nieuwe flex- en ontslagregels* schreef.

Helaas kun je als werknemer geen invloed uitoefenen op het moment van je ontslag. Dat heeft ook niet altijd zin. Een rechter uit Utrecht anticepeerde vorig jaar al op de nieuwe situatie en kende toen een lagere ontslagvergoeding toe.

ONTSLAAN WORDT MOEILIJKER

In sommige gevallen is het juist slim de nieuwe regels af te wachten. Volgens Van Gelderen pakt het nieuwe ontslagrecht soms gunstig uit voor werknemers die om persoonlijke redenen worden ontslagen. 'Een werkgever moet straks veel beter gedocumenteerd zijn als hij iemand wil ontslaan. Heeft hij zijn zaakjes niet goed op orde, dan is ontslag niet mogelijk', stelt Van Gelderen.

Een werkgever die iemand wil ontslaan, kan op dit moment kiezen voor ontslag via het

KORTEN OP DE WW-UITKERING

Het mes gaat niet alleen in de ontslagvergoeding, maar ook in de WW-uitkering. Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van deze uitkering stapje voor stapje afgebouwd. Dit gebeurt met een maand per kwartaal. Vanaf 2019 heeft iemand die werkloos raakt dan nog maar maximaal twee jaar recht op een WW-uitkering.

Na het aflopen van de WW-uitkering kunnen werknemers die op de eerste dag van hun werkloosheid 50 of ouder zijn, nog wel een IOAW-uitkering krijgen. De werknemer moet dan geboren zijn voor 1 januari 1965. De IOAW-uitkering, een variant op de IOAW-uitkering die bedoeld is voor 60+ers, blijft bestaan tot 2020.

Een maatregel die al per 1 juli 2015 ingaat, is dat een ontslagen werknemer sneller een baan moet accepteren. Na een halfjaar WW-uitkering wordt alle arbeid als 'passend' gezien. Dit betekent dat het niveau, de inhoud of het salaris geen reden meer mag zijn om een baan te weigeren.



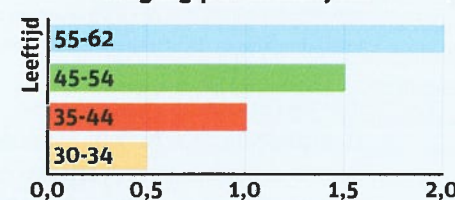
Gerrit (62)

Ontslagen na een loopbaan van 32 jaar
Brutomaandsalaris: €4500 inclusief vakantiegeld

Ontslag voor 1 juli 2015



Weging per dienstjaar

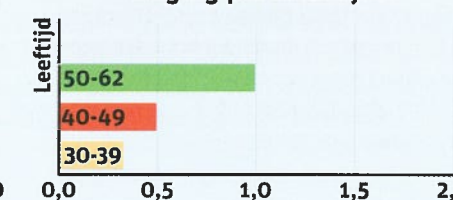


Ontslagvergoeding: €186.750

Ontslag na 1 juli 2015 (overgangsregeling)



Weging per dienstjaar

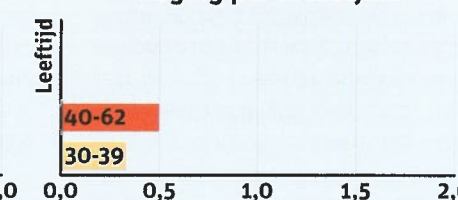


Ontslagvergoeding: €75.000

Ontslag na 1 juli 2015 (zonder overgangsregeling)



Weging per dienstjaar



Ontslagvergoeding: €64.500

Als Gerrit voor 1 juli wordt ontslagen, geldt vaak de kantonrechtformule. Als het ontslag niet verwijtbaar is, krijgt hij voor elk jaar dat hij bijvoorbeeld vanaf zijn 56e heeft gewerkt, twee maandsalarissen (de weging).

Als Gerrit na 1 juli wordt ontslagen en werkt in een bedrijf met meer

dan 24 werknemers, valt hij onder de overgangsregeling. De ontslagvergoeding slinkt dan met ongeveer 60%. Gerrit ontvangt dan slechts het maximum van €75.000. Werkt hij in een kleiner bedrijf, dan valt hij niet onder de overgangsregeling en krijgt hij maar ongeveer eenderde van wat hij vóór 1 juli zou krijgen.

UWV of de kantonrechter. Dus kiest hij de voor hem gunstigste route. Bedrijven gaan bij een reorganisatie bijvoorbeeld meestal naar het UWV, omdat ze dan geen ontslagvergoeding hoeven te betalen. 'Maar functioneert een werknemer slecht, dan kiezen werkgevers juist vaak voor de kantonrechter. Het UWV heeft strikte regels voor de documentatie, terwijl de kantonrechter meer kijkt naar de omstandigheden. Als de arbeidsrelatie is verstoord, zal een rechter het ontslag nu vaak accepteren', verklaart Van Gelderen.

Die keuzevrijheid hebben werkgevers straks niet meer. Vanaf juli wordt de ontslagroute bepaald door de ontslagreden: ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid gaat via het UWV en alle

overige ontslagen gaan via de kantonrechter. 'Kantonrechtcrs krijgen dan dezelfde ontslagcriteria als het UWV opgelegd. Als een bedrijf daar niet aan voldoet, mag een werknemer niet worden ontslagen', legt Van Gelderen uit.

MAKKELIJKER AANVECHTEN

Hoewel vaak wordt gesproken van een versoepeling van het ontslagrecht, hoeft een werknemer volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet te vrezen dat hij straks sneller op straat wordt gezet. 'Er zijn geen gevallen denkbaar waarin het straks makkelijker wordt mensen te ontslaan', zegt woordvoerder Hayat Eltalhawi. 'Een werkgever mag iemand alleen ontslaan als hij daarvoor een goede reden heeft. Bijvoorbeeld omdat het bedrijf in zwaar

weer zit of de werknemer slecht functioneert of lange tijd arbeidsongeschikt is. Daar verandert niets aan.'

Ook krijg je als werknemer meer mogelijkheden om het ontslag aan te vechten. Zo kunnen ontslagen werknemers straks in hoger beroep bij de kantonrechter of het UWV. Critici waarschuwen wel dat ontslagprocedures hierdoor veel langer kunnen duren. Verder krijgt een werknemer twee weken bedenktijd als hij met wederzijds goedvinden bij zijn baas weggaat. Hij krijgt dan twee weken de mogelijkheid om terug te komen op gemaakte afspraken, waarna de werkgever hem alsnog moet ontslaan. Ook hierdoor bestaat het risico dat ontslagprocedures meer tijd in beslag gaan nemen. <