

Arbeidsrecht 2019: Wat wijzigt in de wet?

Allereerst: goed nieuws voor vaders/partners. De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) regelt een werkweek geboorteverlof, in plaats van voorheen twee dagen.

De maximale transitievergoeding gaat naar € 81.000,- bruto. Of een hoger bedrag, gelijk aan een jaarsalaris. De ontslagpraktijk blijft echter weerbarstig en onvoorspelbaar. Alleen een schriftelijk dossier waaruit een of meer wettelijke ontslaggronden volgen, leidt tot ontslag. In dat geval moet na twee jaar dienstverband altijd een transitievergoeding worden betaald, tenzij de werknemer ernstig verwijtbaar handelt of verzuimt. In andere gevallen blijft de arbeidsovereenkomst bestaan. Daarom zal ook in 2019 onderhandelen blijven lonen.

Vanaf 1 januari 2020 kunt u de, aan een langdurig zieke werknemer betaalde, transitievergoeding van het UWV (Werkloosheidsfonds) terugkrijgen. Die wet heeft terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.

Eerder bepaalde een rechter dat een werkgever een werknemer die meer dan twee jaar ziek was (en geen recht meer had op loon) niet verplicht was te ontslaan. Het Scheidsgerecht voor de Gezondheidszorg heeft in januari 2019 geoordeeld dat de werkgever dat nu wel moet doen. Juist vanwege die nieuwe wet. Het is niet ondenkbaar dat ook de gewone rechtbank zo'n besluit neemt. Hou daar rekening mee door tijdig advies te vragen.

Wie overigens van plan is om werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en die meer dan 10 dienstjaren hebben, te ontslaan, kan daar het beste tot na 1 januari 2020 mee wachten. Dan vervalt namelijk de overgangsregeling die nu in het Burgerlijk Wetboek staat. Op basis daarvan is de transitievergoeding voor die werknemers fors hoger, dan die na 1 januari 2020 zal zijn.

Een andere regeling die tot 1 januari 2020 geldt, is de zogenoemde overbruggingsregeling. Deze houdt in dat de transitievergoeding onder omstandigheden op een fors lager bedrag kan worden berekend. De regeling die is bedoeld voor bedrijven in financiële nood, is per 1 januari 2019 verzacht.

Dit zijn nu de eisen:

1. Een gemiddeld negatief resultaat over de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin ontslag wordt gevraagd
2. Een eigen vermogen in het vorige boekjaar dat maximaal 15% van het totale vermogen is
3. Een current ratio kleiner dan 1 (de waarde van de vlottende activa is kleiner dan de schulden met een resterende looptijd van maximaal een jaar)

De Tweede Kamer vergadert over de Wet arbeidsmarkt in balans. Wordt deze aangenomen, dan zal er vanaf 1 januari 2020 het nodige gaan veranderen. Wordt vervolgd dus.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31 (0)717502273
M +31 (0)651557717