RWV ADVOCATEN

Aftellen tot 1 juli 2015

Op het gevaar af dat u denkt dat ik het over niets anders meer kan hebben dan over het nieuwe ontslagrecht gaat ook deze bijdrage over die toch wel forse wijziging in ons wetboek die vanaf 1 juli a.s. in werking treedt.

Mr. Bob Heeren

Omdat het dus nog maar even duurt voordat "alles anders" is, zou het andersom ook wel gek zijn als ik het hier zou hebben over andere juridische zaken die u ongetwijfeld ook bezighouden. Dat komt dus later wel weer.
Vermeldenswaardig wat het arbeidsrecht betreft is dat een aantal ministeriële regelingen is gepubliceerd waarin de nieuwe regels worden uitgewerkt. Bijvoorbeeld: de Ontslagregeling. Daarin staat bijvoorbeeld wat u allemaal moet doen om aan te tonen dat u zich heeft ingespannen om een werknemer die niet meer functioneert te herplaatsen.
De wet bepaalt dat een werkgever een arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt.
U moet dus de vraag stellen en (negatief) beantwoorden of het mogelijk is om de werknemer ergens anders in uw bedrijf te kunnen inzetten, bijvoorbeeld als deze in de huidige functie niet voldoet. De Ontslagregeling bepaalt dat u daarbij bestaande of redelijkerwijs te verwachten vacatures moet betrekken. Daaronder horen ook arbeidsplaatsen van werknemers die vervallen omdat hun contract voor bepaalde tijd of uitzendovereenkomst afloopt.
U moet gedurende een periode die gelijk is aan de opzegtermijn die herplaatsingsinspanningen uitvoeren. Voor werknemers met een arbeidshandicap bedraagt die periode 26 weken.

Verder is voor u de Regeling UWV ontslagprocedure van belang. Daarin zijn de procedureregels opgenomen die gelden wanneer u werknemers op bedrijfseconomische gronden wilt ontslaan. De ontslagvolgorde (afspiegeling) staat in de Ontslagregeling.
In het Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding is bepaald wat moet gebeuren als tussen een werkgever en een werknemer via een cao of een andere (individuele) afspraak een afwijkende regeling over de vergoeding bij ontslag geldt. Vanaf 1 juli a.s. geldt immers in het algemeen alleen de transitievergoeding die lager is dan het bedrag van de huidige kantonrechtersformule.
In het algemeen gaat de cao voor en mag de werknemer bij andere gemaakte afspraken kiezen welke daarvan hij/zij wil laten prevaleren (al zal van een dubbeltelling nooit sprake kunnen zijn).

Let er trouwens op dat het te verwachten is dat werknemers in de toekomst bij economisch waardevolle banen eerder een afwijkende (hogere) ontslagvergoeding in hun arbeidscontract gaan bedingen. Die werknemers willen dus in geval van ontslag meer geld dan de transitievergoeding.
Nou was die vergoeding al lager dan op dit moment gebruikelijk is en bovendien kunt u daarop nog bepaalde kosten die u maakt in mindering brengen. Welke kosten dat precies zijn staat in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding.

Te denken valt daarbij aan kosten voor (om)scholing of outplacement bij ontslag, of inzetbaarheidskosten – bedragen die zijn betaald om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen, zoals opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg. "Normale" cursussen die inherent zijn aan de functie van de werknemer mogen niet van de transitievergoeding worden afgetrokken. Verder blijft het van belang alle regelingen daaromtrent tijdig en schriftelijk vast te leggen.

Ook al beoogt de regering werk en zekerheid met de nieuwe wet: nog steeds gaat de uitdrukking "ik wens je veel personeel toe" met dezelfde sarcastische lading op. Als u een goed dossier bouwt en de ingewikkelde wet precies volgt, kunt u zeker goedkoper uit zijn dan tot nu toe. Maar, zoals zo vaak, is ook die stelling zeker omkeerbaar.

Mr. Drs. Bob Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31717502273
M +31651557717