

Geen cent teveel

Velen hebben het dezer dagen over de inkomensafhankelijke zorgpremie. In advocatenland wordt met meer interesse uitgekeken naar de precieze plannen van Rutte II inzake de herziening van het ontslagrecht. Totdat het zover is verdient een kleine opfrissing van het huidige ontslagrecht de aandacht. Op dit moment is er nog steeds sprake van een merkwaardig onderscheid in ontslagmethoden. Als een werkgever van een werknemer af wil kan dat via de kantonrechter, die standaard zal beoordelen of de werknemer in aanmerking komt voor een ontslagvergoeding.

Daarvoor wordt nog steeds de z.g. Kantonrechttersformule gebruikt. Vooral bij lange dienstverbanden en oudere werknemers kan die berekening nogal in de papieren lopen. Dus totdat de wetgever (op voorspraak van waarschijnlijk het nieuwe kabinet) de maximale ontslagvergoeding op € 75.000,= bruto stelt (waarbij de werkgever vermoedelijk ook de eerste zes maanden na het ontslag de WW uitkering voor zijn rekening zal moeten nemen) zijn hogere bedragen zeker niet ondenkbaar.

Dienstjaren (na 6 maanden afgerond naar boven) voor leeftijd 35 tellen voor een half maandsalaris vermeerderd met vaste vergoedingen (vakantiegeld, 13e maand, structurele bonussen e.d.), dienstjaren tussen 35 en 45 voor één maandsalaris "inclusief", dienstjaren tussen 45 en 55 voor anderhalf maandsalaris "inclusief" en boven 55 twee maandsalarissen "inclusief" per dienstjaar.

Als een werkgever die vergoeding niet kan betalen moet deze de financiële hemel en aarde bewegen om dat aan de kantonrechter duidelijk te maken – en omdat juristen in de regel (kantonrechtters niet uitgezonderd) geen specialist zijn in het lezen van jaarrekeningen verdient het daarbij aanbeveling dat bij voorkeur door een accountant of andere deskundige in "Jip en Janneke taal" te laten uitleggen. In dat geval kan de rechter de vergoeding verminderen en dat kan uiteraard ook als de "schuld" van het ontslag in overwegende mate bij de werknemer ligt. Maar bij langere dienstverbanden ontbreekt daartoe vaak het benodigde schriftelijke dossier.

Als een werkgever op grond van bedrijfseconomische redenen (slechte financiële positie, werkvermindering, reorganisatie zijn de belangrijkste gronden) ontslag aanvraagt bij UWV WERKbedrijf dan kan die maatregel belangrijk goedkoper voor de werkgever en ongunstiger voor de werknemer uitvallen. Als de werkgever die bedrijfseconomische redenen goed kan onderbouwen en als de betreffende werknemer op grond van het z.g. afspiegelingsbeginsel (een selectie criterium op basis waarvan voor en na het ontslag een evenredige verdeling per leeftijdsgroepen van telkens 10 jaren in dezelfde of vergelijkbare functies in de onderneming overblijft) voor ontslag in aanmerking komt moet de werkgever de arbeidsovereenkomst nog opzeggen (met inachtneming van de geldende opzegtermijn minus één maand) en blijft dus het loon verschuldigd, maar kan daarna in de regel met bijvoorbeeld een aanvulling op de WW of lager loon bij een andere werkgever worden volstaan.



Bob Heeren

De werknemer kan nog wel gaan procederen, maar zal daarvoor flink moeten investeren: het gaat om een normale "rolprocedure" via een dagvaarding, een antwoord, een zitting en mogelijk nog andere proceshandelingen en hoger beroep en zelfs cassatie tegen de uitspraak zijn mogelijk. De rechter zal bovendien tot de conclusie moeten komen dat de werkgever een zeker verwijt kon worden gemaakt en dat de werknemer daadwerkelijke schade heeft geleden.

Doorgaans is dat lastig. De werknemer kan het de werkgever omgekeerd moeilijk maken als de werknemer ziek is. In een zaak die onlangs bij het Hof Arnhem diende had de werkgever op 4 augustus 2011 per fax een ontslagverzoek bij UWV WERKbedrijf gedaan. Op diezelfde dag meldde de werknemer zich ziek. Nadat UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning toewees en de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegde ging de werknemer procederen. Gek genoeg beriep de werknemer zich daarbij niet op een z.g. nietige opzegging, omdat het volgens de wet niet is toegestaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen tijdens ziekte. De werknemer vond het ontslag wel "kennelijk onredelijk" omdat de opzegging tijdens ziekte was gedaan.

De werkgever beriep zich op de regel dat het ontslagverbod tijdens ziekte niet meer van toepassing is als de ziekte ontstaat nadat de ontslagaanvraag is ingediend. Dat beroep werd door het Hof verworpen: in de Kamerstukken bij de totstandkoming van de betreffende wet staat dat als een werknemer zich op dezelfde dag ziek meldt als waarop UWV WERKbedrijf het ontslagverzoek ontvangt het opzegverbod volledig geldt.

Moraal van dit verhaal: als u werknemers kunt ontslaan via UWV WERKbedrijf, vraag dan dat ontslag aan per fax, verzoek zonodig om een bevestiging van ontvangst en ga daarna pas praten met de werknemer(s). Want ontslagaanvragen kunnen in de regel erg besmettelijk zijn ...

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

Juridische zaken

RUBRIEK

OPRECHT BETROKKEN

RWV ADVOCATEN

