

# Ontslagrecht: het blijft balanceren

Op 7 november 2018 is door minister Koolmees het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) bij de Tweede Kamer ingediend. De bedoeling van de regering is dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst te nemen.

De algemene verwachting is, dat het wetsvoorstel het in de Tweede Kamer zal halen. Of dat ook in de Eerste Kamer het geval zal zijn, hangt af van de verkiezingen in 2019. En uiteraard aan de snelheid van de behandeling.

De belangrijkste wijzigingen op een rij. Plus twee extra aandachtspunten.

1. De proeftijd gaat voor vaste contracten van twee naar vijf maanden. Als het gaat om een contract voor bepaalde tijd van twee jaar of langer mag een proeftijd van drie maanden worden overeengekomen (nu: twee). Wat blijft: contracten korter dan zes maanden mogen geen proeftijd bevatten. En contracten vanaf zes maanden tot twee jaar kunnen een proeftijd van een maand bevatten. Let wel: een proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen. Een getekend arbeidscontract is dus een vereiste. Het liefste ook een originele overeenkomst, dus geen scan of kopie. Want dan zou zomaar gesteld kunnen worden dat het een vervalsing is.
2. Op dit moment kunnen maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van ten hoogste twee jaar worden aangegaan. Daarna ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd. In de Wab wordt die periode van twee jaar naar drie jaar verlengd. Let wel: in de oude en in de nieuwe wet tellen de perioden tussen twee tijdelijke contracten mee, als de tussenpoos niet langer is dan zes maanden. In de Wab kan die tussenpoos bij cao worden verkort tot maximaal drie maanden.
3. Het wordt gemakkelijker om een vaste werknemer te ontslaan. Er komt een wettelijke ontslagreden bij: de zogeheten cumulatiegroed. Een werknemer kan worden ontslagen als de werkgever over twee of meer 'onvoldragen' ontslaggronden beschikt. Bijvoorbeeld een disfunctionerende werknemer met wie de arbeidsverhouding is verstoord. Het criterium is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In dit geval kan de rechter wel tot 1,5 keer de transitievergoeding toekennen.
4. De WW-premie wordt voor werkgevers goedkoper bij werknemers met een vast contract. Nu is die WW-premie afhankelijk van de sector waarin de werkgever actief is.
5. Een oproepkracht hoeft niet te komen werken als deze niet uiterlijk vier dagen van te voren is opgeroepen. Gebeurt dat en de werkgever trekt de oproep in dan heeft de werknemer toch recht op loon over de oproep. Deze regeling bestaat nu niet.
6. Werknemers in dienst van een payrollbedrijf krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Dat is nu niet het geval.

Dan, zoals beloofd, twee extra aandachtspunten die in 2020 van kracht worden:

1. Per 1 januari 2020 vervalt artikel 7:673a BW. Daarin staat dat een werknemer die tijdens ontslag 50 jaar of ouder is en tenminste 10 jaar in dienst is geweest, recht heeft op een transitievergoeding over de dienstjaren na de leeftijd van 50 van (kort omschreven) een maand per dienstjaar. De 'normale' transitievergoeding is gelijk aan (alweer: kort omschreven) een derde maand per dienstjaar. Tot 1 januari 2020 kan de transitievergoeding voor oudere werknemers met veel dienstjaren dus behoorlijk oplopen. Een reden voor werkgevers om met dat ontslag tot na 1 januari 2020 te wachten en een reden voor werknemers in die situatie om nu met de werkgever te gaan praten.

2. Per 1 januari 2020 treedt artikel 7:673e BW in werking, waardoor het UWV onder voorwaarden een door de werkgever (sinds 1 juli 2015) betaalde transitievergoeding aan die werkgever terugbetaalt. Daarvan is sprake als een werknemer twee jaar ziek is geweest en de arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Let op: het gaat hier om de transitievergoeding die wordt berekend over de tijd dat de werknemer in dienst is totdat deze twee jaar arbeidsongeschikt is geweest. Gaat de werkgever de werknemer later ontslaan en wordt de transitievergoeding daardoor hoger, dan wordt het meerdere niet door het UWV terugbetaald.

Genoeg om over te reflecteren in 2019. Zeker omdat in 2020 het nodige gaat veranderen. Al blijft het in het ontslagrecht ook nu al van belang de juiste balans te vinden en te houden.



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