



Aandacht voor de
ondernemer,
samen vooruit.

CROP

accountants & adviseurs

Ontslagrecht

Wat als de maatregelen die de overheid getroffen heeft niet voldoende zijn en personeel ontslaan noodzakelijk is?

Inleiding

Het coronavirus zet het bedrijfsleven op z'n kop. De overheid heeft maatregelen getroffen en in allerijl is de NOW opgezet. Maar wat nu als de NOW niet toereikend is? Welke maatregelen kun je als werkgever dan treffen? Een van de opties is om het personeelsbestand in te krimpen door afscheid te nemen van enkele of meerdere werknemers. In deze whitepaper willen we je uitleggen welke mogelijkheden je toekomen als je een werknemer wilt ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen.

Wij wijzen je er op voorhand op dat de mogelijkheden die hieronder uiteen zijn gezet, zijn gebaseerd op de huidige wetgeving. We sluiten niet uit dat de overheid ook op het gebied van het ontslagrecht maatregelen treft, waardoor de hieronder genoemde mogelijkheden wijzigen. Wij zijn en blijven op de hoogte van de actualiteiten en we zullen je bij wijzigingen direct informeren.

Beëindiging dienstverband

Er zijn twee manieren om een dienstverband met een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen:

- Opzeggen met toestemming van het UWV;
- Beëindigen met wederzijds goedvinden.

Hieronder worden deze twee mogelijkheden nader besproken.

Procedure bij het UWV

Om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen, heeft de werkgever de toestemming van het UWV nodig. De werkgever vraagt het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen via het indienen van een ontslagaanvraag. Het indienen van deze ontslagaanvraag gaat online via het werkgeversportaal van het UWV. Daarvoor is E-herkenning nodig. De werknemer krijgt de gelegenheid om zich te verweren tegen het verzoek van de werkgever.

De procedure bij het UWV duurt ongeveer 4 tot 6 weken, maar kan verlengd worden door het UWV. Als het UWV instemming geeft kun je de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de

geldende opzegtermijn. De termijn van de procedure van het UWV mag daarop in mindering worden genomen, waarbij een minimale opzegtermijn van een maand resteert.

Inhoud ontslagaanvraag

Het UWV toetst de ontslagaanvraag op drie inhoudelijke gronden. Indien de werkgever heeft aangetoond dat er een bedrijfseconomische noodzaak is voor het voorgenomen ontslag, dat het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast en er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen de onderneming voor de werknemer, zal het UWV toestemming verlenen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Als de werknemer ziek en/of arbeidsongeschikt was bij de aanvang van de ontslagaanvraag, zal het UWV haar toestemming onthouden, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat de werknemer binnen 4 weken na afgifte van de vergunning weer hersteld is. De werkgever zal hiertoe een deskundigenverklaring van de bedrijfsarts moeten meesturen met zijn aanvraag.

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen tegen de uitspraak van het UWV in beroep bij de kantonrechter.

Transitievergoeding

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt nadat er toestemming is verkregen van het UWV, is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer. De transitievergoeding is gelijk aan 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, afgerond tot op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.

De transitievergoeding wordt over het algemeen gelijktijdig met de eindafrekening uitbetaald.

Beëindiging met wederzijds goedvinden

De arbeidsovereenkomst kan ook beëindigd worden met wederzijds goedvinden. Zodra de werknemer en werkgever het eens zijn over de voorwaarden waarop de beëindiging tot stand komt, kunnen de afspraken in een beëindigingsovereenkomst worden vastgelegd.

Bij het aangaan van een beëindigingsovereenkomst dient rekening te worden gehouden met de fictieve opzegtermijn, dat is de voor de werkgever geldende opzegtermijn. Daarnaast dient uit de beëindigingsovereenkomst te blijken dat het initiatief tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij

de werkgever ligt. De werkgever heeft geen verplichting om de werknemer de transitievergoeding aan te bieden. Vaak wordt hierbij echter wel aansluiting gezocht.

De werknemer heeft na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst twee weken de tijd om de overeenkomst te ontbinden zonder opgaaft van redenen.

Medezeggenschap

De ondernemingsraad heeft een adviesrecht bij belangrijke voorgenomen bedrijfseconomische besluiten. Als er sprake is van meerdere gedwongen ontslagen, is er al vrij snel sprake van een voorgenomen bedrijfseconomisch besluit en zal het besluit dus ter advies moeten worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. Het is hierbij niet relevant hoe het ontslag tot stand komt.

Als er een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, geldt dat zij een adviesplicht hebben als het gaat om besluiten die gevolgen hebben voor minstens een kwart van de werknemers.

Wet Melding Collectief Ontslag

Indien de werkgever binnen een tijdsbestek van 3 maanden 20 of meer werknemer wenst te ontslaan wegens bedrijfseconomische omstandigheden, binnen een werkgebied van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) is de WMCO van toepassing. In dat geval kan het UWV de aanvraag voor het afgeven van een ontslagvergunning niet direct in behandeling nemen. Er geldt dan een wachttijd van één maand, waarbij het voornemen van de werkgever om tot ontslag van meerdere werknemers over te gaan eerst moet worden voorgelegd aan de betreffende vakbonden en/of werknemersorganisaties. Pas als de consultatie heeft plaatsgevonden en de wachttijd is verstreken, kan het UWV de ontslagaanvragen in behandeling nemen.

Sociaal plan

Indien je van plan bent om meerdere werknemers te ontslaan, dan kan het de voorkeur verdienen om een sociaal plan op te stellen. In dat sociaal plan worden de voorwaarden en gevolgen van het ontslag uiteengezet. Het vergemakkelijkt het overleg met een eventuele ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Een werknemer is echter pas aan het plan gebonden als hij ermee instemt.

CROP legal

Bij CROP legal hebben we veel ervaring met het ontslagrecht. Wij kunnen je op alle hiervoor genoemde punten adviseren en ondersteunen. Neem hierover gerust contact met ons op.