**De Wet Werk en zekerheid in vogelvlucht**

**Deel 4: het nieuwe ontslagrecht**

mr. Susan Schaeffer

**Per 1 juli wijzigt het ontslagrecht op basis van de Wet Werk en zekerheid ingrijpend. Werkgevers zijn als gevolg van de wijzigingen minder vrij om te kiezen welke ontslagroute zij volgen. Wat houden de wijzigingen precies in?**

Het huidige ontslagrecht is sinds de Tweede Wereldoorlog vrijwel niet gewijzigd, op een hervorming van het flexrecht 15 jaar geleden na. De werkgever mag op basis van het huidige stelsel bij dezelfde ontslaggrond kiezen welke ontslagroute hij volgt (tenzij hierover overeenstemming is bereikt met de werknemer):

* de zogenoemde UWV procedure (geregeld in het BBA 1945); of
* de route via de zogenoemde ontbindingsrechter (geregeld in het BW)

Bij de UWV procedure moet de werkgever een vergunning verkrijgen van UWV om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen. De werkgever moet bij de opzegging de opzegtermijn in acht nemen, die geregeld is in het BW.

Handelt een werkgever het ontslag af via de kantonrechter dan wordt de arbeidsovereenkomst (in de regel) ontbonden, al dan niet onder toekenning van een billijke vergoeding. Deze vergoeding wordt doorgaans berekend op basis van de ‘kantonrechtersformule’. De rechter is bij een ontbinding niet gebonden aan de regels die gelden voor de afgifte van een ontslagvergunning door UWV (hoewel die regels wel een zekere ‘reflexwerking’ kunnen hebben).

Naast deze twee routes hebben werkgever en werknemer de mogelijkheid om in ‘goed overleg’ uit elkaar te gaan, de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. De kantonrechtersformule is vaak ook leidend bij afspraken die in dat kader worden gemaakt over ontslagvergoedingen.

Ontslagprocedures via de twee genoemde ontslagroutes kunnen een heel verschillende uitkomst hebben, bijvoorbeeld omdat werknemers die via de UWV route worden ontslagen minder vaak een ontslagvergoeding krijgen. Daarnaast hebben de huidige ontslagregels als ongewenst effect dat de arbeidsmarkt minder goed werkt. Omdat ontslagvergoedingen afhankelijk zijn van de leeftijd van de werknemer zijn werkgevers geneigd om ouder personeel minder snel te ontslaan of (vast) in dienst te nemen. Oudere werknemers stappen daarnaast minder snel over naar een andere baan, omdat ze daarmee hun opgebouwde ontslagbescherming verliezen. De kosten van ontslagprocedures zijn ten slotte hoog en de ontslagvergoeding worden meestal niet aangewend om ander werk te vinden.

**Vaste ontslagroute**

Per 1 juli a.s. treden daarom wijzigingen in het ontslagrecht in werking die het stelsel minder kostbaar en rechtvaardiger moeten maken voor werkgevers en die ervoor moeten zorgen dat werknemers sneller ‘van werk naar werk gaan’. Uitgangspunt blijft dat een ontslag gebaseerd moet zijn op een ‘redelijke grond’, waarbij de ontslaggronden ongewijzigd blijven. De werkgever kan echter niet meer kiezen welke ontslagroute hij volgt. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid gaat voortaan via UWV, ontslag om persoonlijke redenen via de kantonrechter.

Bij opzeggen na toestemming van het UWV mag de werkgever de proceduretijd van de opzegtermijn aftrekken. Wel moet minimaal 1 maand opzegtermijn overblijven. De rechter die een arbeidsovereenkomst ontbindt, moet dat voortaan doen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd. Net als bij opzegging na toestemming van UWV wordt deze termijn verkort met de proceduretijd bij de rechter, mits een termijn overblijft van een maand.

**Ontslagcriteria in de wet**

De voorspelbaarheid van de procedure moet worden vergroot door het in de wet opnemen van de ontslagcriteria waar ook de rechter aan gebonden is en de introductie van een vaste wettelijke vergoeding, de transitievergoeding, die transitievergoeding, die onafhankelijk is van leeftijd en ingezet kan worden voor van-werk-naar-werk trajecten. Deze vergoeding is in de meeste gevallen aanzienlijk lager dan de ontslagvergoedingen die nu in ontslagprocedures moeten worden betaald. Daar staat tegenover dat de vergoeding betaald moeten worden bij beide ontslagroutes en geldt ongeacht de contractvorm (vast of tijdelijk).

**Ontslag met wederzijds goedvinden na 1 juli**

Naast de genoemde ontslagroutes blijft het na inwerkingtreding van de wijzigingen in het ontslagrecht mogelijk om een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Een nieuwe regel is dat de arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli enkel kan eindigen met een beëindigingsovereenkomst als deze schriftelijk is opgemaakt. Een bestaande praktijk wordt hiermee verankerd in de wet.

Bij ontslag met wederzijds goedvinden geldt het recht op een transitievergoeding niet. Wel wordt verwacht dat werkgever en werknemer ook bij ontslag met wederzijds goedvinden van een dienstverband zullen opnemen dat de werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding. Werkgevers zijn dit echter niet verplicht.

**Nieuw: instemming met ontslag**

Vanaf 1 juli wordt ook een nieuwe wijze van ontslag in het leven geroepen. Werkgevers kunnen werknemers vanaf dan namelijk vragen om in te stemmen met ontslag. Stemt een werknemer schriftelijk in met ontslag, dan is het niet meer nodig om een ontslagprocedure te volgen bij UWV of de rechter.

Werkgevers zullen niet verplicht zijn om een werknemer eerst te vragen of hij instemt met ontslag. De werkgever mag er ook voor kiezen om direct een UWV- of kantonrechterprocedure te volgen.

Als de werknemer niet schriftelijk instemt met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever hiervoor alsnog toestemming te vragen aan UWV of een ontbindingsverzoek indienen bij de rechter.

De instemming kan alleen door de individuele werknemer worden gegeven en dus niet op collectief niveau, bijvoorbeeld in het kader van een collectief ontslag. Ook kan de werknemer alleen aan zijn instemming worden gehouden als er sprake is van een ‘duidelijke en ondubbelzinnige verklaring’. Soms kan dit ertoe leiden dat op de werkgever een onderzoekplicht zal rusten. De werkgever moet zich er dan van vergewissen of de wil van de werknemer ook daadwerkelijk was gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Als een werknemer bijvoorbeeld de Nederlandse taal niet goed beheerst, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij onderzoekt of de werknemer écht heeft begrepen dat hij instemt met opzegging van zijn dienstverband.

**Herroepingsrecht**

De werknemer heeft het recht zijn instemming met ontslag binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen. Na een herroeping wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden. Werkgever en werknemer kunnen dit recht niet uitsluiten of beperken. Doen zij dit toch, dan is een dergelijk beding nietig. De werkgever moet de werknemer bij zijn instemming op de bedenktermijn wijzen. Doet hij dit niet dan is de bedenktermijn drie weken.

De bedenktermijn is geïntroduceerd om de ongelijke positie waarin de werknemer zich ten opzichte van de werkgever bevindt te compenseren. Ook wil men hiermee voorkomen dat partijen in een juridische procedure verzeild raken om een mogelijk overhaast gegeven instemming ongedaan te maken. Het herroepingsrecht geldt niet onbeperkt. Als zich binnen 6 maanden nadat een werknemer is teruggekomen op een eerder gegeven instemming of gesloten beëindigingsovereenkomst, opnieuw een dergelijke situatie voordoet, dan heeft de werknemer niet opnieuw een bedenktermijn.

De regels rond de bedenktermijn gelden per 1 juli ook als partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan.

*In ieder nummer van Salaris magazine informeren de arbeidsjuristen van XpertHR.nl u over de wijzigingen van de Wet Werk en zekerheid. In het volgende nummer: De nieuwe ontslagroutes en ontslaggronden.*