

# VISMA SOFTWARE WHITEPAPER



## Het nieuwe ontslagrecht en de transitievergoeding

*De maatregelen in gevolge de wet werk en zekerheid*

## De nieuwe wet werk en zekerheid

Met de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft het kabinet het arbeidsrecht op een drietal gebieden ingrijpend gewijzigd. Naast de vernieuwing van het ontslagrecht en de duur van de WW-uitkering, veranderen de regels rond contracten voor bepaalde tijd en oproepcontracten ingrijpend. De nieuwe wet bestaat uit:

- Stroomlijning van het ontslagrecht;
- Verbetering van de rechtspositie van flexwerkers door het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeidsrelaties te ontmoedigen. Dit moet de rechtsongelijkheid ten opzichte van werknemers met een vast contract verkleinen. In de Whitepaper 'De nieuwe regels rond tijdelijke werknemers en oproepkrachten' leest u de belangrijkste wijzigingen, zoals de herziene ketenbepaling en de zogenoemde aanzegverplichting;
- Aanpassing van de werkloosheidsregelingen, met onder andere een verkorting van de maximale duur van de Werkloosheidswet (WW).

In deze Whitepaper zetten we voor u op een rij wat er vanaf 1 juli 2015 verandert op het gebied van het ontslagrecht.

## Bijhouden personeelsdossier

Met de nieuwe Wet werk en zekerheid is het nog belangrijker om regelmatig functioneringsgesprekken te voeren en de verslagen en eventuele waarschuwingen te documenteren. Een goed personeelsdossier houdt in dat u op tijd gesprekken houdt, vastlegt en terugkomt op de afspraken. Dit moet u structureel doen, niet pas als er een conflict dreigt. Wanneer het personeelsdossier niet op orde is, loopt u meer nog dan nu het geval is het risico dat de kantonrechter besluit het dienstverband niet te ontbinden. Ook voor goed functionerende werknemers is de dossieropbouw van belang: bij een reorganisatie heeft u de mogelijkheid om bovengemiddeld functionerende werknemers buiten het afspiegelingsbeginsel te houden. Met een eHRM-softwarepakket heeft u de personeelsinformatie overzichtelijk op één plaats. Bovendien hebben uw werknemers altijd en overal toegang tot de informatie in hun eigen personeelsdossier.

## Dwingende ontslagroute

Voordat een werknemer ontslag krijgt, controleert het UWV of de kantonrechter of het ontslag rechtsgeldig is. Momenteel kan een werkgever kiezen of hij een ontslagverzoek via het UWV of via de kantonrechter laat lopen. Bij ontslag via het UWV krijgt de werknemer geen ontslagvergoeding. De werkgever kan ook een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter. Deze rechtsgang eindigt in de meeste gevallen in een beschikking, leidend tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst en een ontslagvergoeding voor de werknemer. Vanaf 1 juli 2015 is het niet langer mogelijk om

zelf te kiezen welke ontslagroute uw voorkeur heeft, zoals in het huidige ontslagrecht wel mogelijk is. Het kabinet heeft gekozen voor één vaste route. Deze is van dwingende aard:

- Een ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid loopt altijd via het UWV.
- Een ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

Een tweede belangrijke verandering is dat de ontslagvergoeding, beter bekend als de gouden handdruk, verdwijnt. In de plaats hiervan krijgt iedere werknemer die ten minste twee jaar in dienst is geweest – ongeacht of hij via het UWV of via de kantonrechter wordt ontslagen – een zogenoemde transitievergoeding (zie hierna).

## Bedrijfseconomisch ontslag

Het UWV is bevoegd bij een bedrijfseconomisch ontslag en bij ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid. Van een bedrijfseconomisch ontslag is sprake als de bedrijfseconomische situatie is verslechterd. De reden kan een verslechterde financiële situatie van de organisatie zijn of een structurele werk- of omzetvermindering. Ook bedrijfsorganisatorische redenen, zoals een reorganisatie of outsourcing, vormen een grond voor bedrijfseconomisch ontslag. Hetzelfde geldt voor de beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, technologische veranderingen en een bedrijfsverplaatsing.

Het UWV mag de bedrijfseconomische reden slechts marginaal toetsen. Zij oordeelt wel of de reden zwaarwegend genoeg is, maar mag geen oordeel uitspreken over door u gekozen aanpak van de problemen. U bepaalt zelf hoe de organisatie eruitziet na de reorganisatie.

## Afspiegelingsbeginsel

Een belangrijke voorwaarde bij een bedrijfseconomisch ontslag is het zogenoemde afspiegelingsbeginsel. Dit houdt in dat u de werknemers die u wilt ontslaan, indeelt in groepen met uitwisselbare functies. Daarbij kijkt u naar zaken als de functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, niveau en beloning, onderverdeeld in leeftijdscategorieën. Per leeftijdscategorie komt u de werknemer met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking voor ontslag.

Onder de Wet werk en zekerheid wordt het afspiegelingsbeginsel versoepeld en mag u 10% van de medewerkers behouden die op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen. Het moet dan gaan om werknemers die:

- bovengemiddeld functioneren (ze beschikken over bijzondere kennis of bekwaamheden die niet voor de functie zelf vereist zijn); of
- over bijzonder potentieel beschikken (ze kunnen in de toekomst een sleutelrol in uw organisatie gaan vervullen).

U dient dit bovengemiddeld presteren of het bijzonder potentieel aannemelijk te maken bij uw ontslagaanvraag. Bovendien moet u uw werknemers vooraf informeren over het feit dat hun functioneren meeweegt bij de ontslagaanvraag.

## Ontslag via de kantonrechter

Bij een ontslag om andere redenen dan bedrijfseconomische of langdurige arbeidsongeschiktheid loopt de ontslagaanvraag na 1 juli 2015 via de kantonrechter. Kort door de bocht gesteld gaat het hierbij om ontslagredenen die betrekking hebben op het (dis)functioneren van de werknemer zelf. In de volgende situaties kan sprake zijn van een geldige reden voor ontslag:

1. De werknemer functioneert niet goed of is niet geschikt voor het werk dat hij verricht. Als werkgever moet u de werknemer de kans bieden om zich te verbeteren. Dit houdt in dat u:
  - a. meerdere malen heeft aangegeven dat de werknemer niet of onvoldoende presteert. Dit doet u bij voorkeur in beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken;
  - b. het is niet mogelijk om de arbeidsovereenkomst te ontbinden als het ondermaats presteren het gevolg is van onvoldoende zorg voor de scholing van de werknemer. Bij onvoldoende zorg voor de scholing van de niet-functionerende werknemer zal een kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet snel ontbinden.
2. U heeft een arbeidsconflict met uw werknemer en de relatie is niet meer te herstellen.
3. De werknemer heeft ernstige gewetensbezwaren tegen zijn werkzaamheden en u heeft geen andere functie of aangepaste werkzaamheden voor hem.
4. De werknemer gedraagt zich onbehoorlijk. Dit is bijvoorbeeld het geval als hij collega's bedreigt of zichzelf of anderen in gevaar brengt. Stelen, werk weigeren zonder goede reden, dronkenschap of het schenden van de geheimhoudingsplicht vallen hier ook onder.

## Contracteinde

De procedure bij het UWV of de kantonrechter kost tijd. Daarom mag de tijd tussen de ontslagaanvraag en de beschikking volledig in mindering worden gebracht op de

(fictieve) opzegtermijn. Tussen de beschikking en het contracteinde moet minimaal een maand (fictieve) opzegtermijn overblijven.

## Bedenktijd bij wederzijds goedvinden

Veruit de meeste dienstverbanden eindigen met wederzijds goedvinden. Bijvoorbeeld omdat de werknemer een nieuwe baan heeft gevonden. Het is zaak om het einde van het dienstverband en de daarbij te maken afspraken vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst. Hierin vermeldt u in ieder geval:

- dat er geen dringende reden is voor het ontslag;
- dat het gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden; en
- de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt (NB: let op de opzegtermijn!).

Nieuw in de Wet werk en zekerheid is de introductie van een bedenktijd bij ontslag met wederzijds goedvinden. De werknemer krijgt de mogelijkheid om binnen twee weken terug te komen op de beëindigingsovereenkomst. Dat is zelfs drie weken wanneer u de werknemer niet tijdig op deze mogelijkheid wijst.

## De transitievergoeding

De kantonrechtersformule wordt bij de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid vervangen door een zogenoemde transitievergoeding. Iedere werknemer die onvrijwillig zijn baan verliest heeft er recht op. De vergoeding geldt zowel voor een ontslag via het UWV als via de kantonrechter. De ontslagvergoeding is verschuldigd als de werknemer twee jaar of langer in dienst is geweest. Dit geldt ook voor een werknemer met opeenvolgende tijdelijke contracten die bij elkaar opgeteld 24 maanden of langer duren. De vergoeding geldt voor iedere arbeidsovereenkomst die op of na 1 juli 2015 eindigt.

## De hoogte van de vergoeding

- De vergoeding wordt per dienstjaar opgebouwd en bedraagt een derde maandsalaris per dienstjaar en een half maandsalaris per dienstjaar dat de werknemer langer dan tien jaar in dienst is. Verder geldt dat:
- De vergoeding maximaal € 75.000 mag zijn of maximaal een jaarsalaris, als dat salaris hoger is.

- De werknemer geen recht op de vergoeding heeft bij ernstige verwijtbaarheid aan het ontslag en evenmin bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- U de kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing kunt aftrekken van de vergoeding. Voorwaarde is dat deze kosten zijn gemaakt met oog op het ontslag en met de werknemer vooraf schriftelijk zijn overeengekomen.
- Heeft u tijdens het dienstverband kosten gemaakt voor maatregelen voor brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, dan kunt u deze ook aftrekken. Ook hier geldt dat de kosten vooraf schriftelijk met de werknemer moeten zijn overeengekomen.
- Bij ernstige verwijtbaarheid van de kant van de werkgever kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen.

## Het personeelsdossier op orde

Het nieuwe ontslagrecht vraagt om een professionele HRM-organisatie. Onder de nieuwe Wet werk en zekerheid moet de kantonrechter de ontslagaanvraag toetsen aan de grondslagen van de wet. Dit betekent dat een werkgever die zijn dossiers niet (goed) op orde heeft, het risico loopt dat het ontslag wordt afgewezen. Bij een bedrijfseconomisch ontslag kunt u uw beste en meest getalenteerde werknemers alleen behouden als u beslagen ten ijs komt. Een goed personeelsdossier bevat:

- een getekende arbeidsovereenkomst en eventuele wijzigingen en aanvullingen hierop;
- een duidelijk functieprofiel;
- de verslagen van functioneringsgesprekken (minimaal één keer per jaar) en beoordelingsgesprekken (één keer per jaar);
- de opleidingen en scholing die de werknemer heeft gevolgd.

Bij disfunctioneren moet u duidelijk aangeven waarom u meent dat de werknemer niet functioneert. De afspraken die u maakt legt u vast in een verbetertraject, waarbij u waar mogelijk de nadruk legt op scholing. Let op: functiegerichte scholing is niet aftrekbaar van de transitievergoeding, scholing gericht op de brede inzetbaarheid van de werknemer daarentegen wel. Bij disfunctioneren moet u de werknemer voldoende tijd bieden om zich te verbeteren.

Met een modern eHRM-systeem is het personeelsdossiers gedigitaliseerd. U houdt het overzicht, doordat de gegevens in het dossier van uw werknemers goed zijn georganiseerd en gestructureerd. Met onder meer verslagen van beoordelingsgesprekken, de ziekteverzuimgeschiedenis en eventuele afspraken voor re-integratie. Automatische alerts zorgen er voor dat u tijdig en regelmatig met uw medewerkers om tafel zit om het functioneren en het loopbaantraject te bespreken.

## Conclusie

Met de nieuwe Wet werk en zekerheid wordt het ontslagrecht ingrijpend hervormd. Al deze wijzigingen dwingen u om serieus werk te maken van uw HRM-beleid en om een visie te ontwikkelen op zaken als scholing en loopbaanontwikkeling. Modern werkgeverschap houdt in dat u twee keer per jaar een functioneringsgesprek houdt en een keer per jaar een beoordelingsgesprek. De kantonrechter is, wanneer u vanwege diens functioneren van een werknemer af wil, gebonden aan de grondslagen van de wet. Een goed ingericht eHRM-systeem helpt u om uw personeelsdossiers goed op orde te houden. Met een incompleet dossier staat u zwak. Kosten van scholing en andere loopbaanondersteuning, mits goed gedocumenteerd, komen met goedvinden van de werknemer in mindering op de transitievergoeding.





### *Over de auteur*

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

*Voor meer informatie:*

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 – 45 45 111.

## Op de hoogte blijven?



[@VismaHRMnieuws](https://twitter.com/VismaHRMnieuws)



[www.vismasoftware.nl](http://www.vismasoftware.nl)



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)