

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

HOE BEÏNDIGT U EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD?

Adieu en vaarwel

Wat ooit zo mooi begon, kan zomaar omslaan. De eens zo enthousiaste werknemer is veranderd in een probleemgeval. Of de resultaten van uw organisatie vallen tegen. De zaken gaan minder goed dan gehoopt en actie is vereist. Kortom: u moet afscheid nemen van uw werknemer(s). Welke mogelijkheden zijn er om de arbeidsovereenkomst te beëindigen?

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft u niet de mogelijkheid om het contract eenzijdig te beëindigen, tenzij u hiervoor een dringende reden heeft of de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. U kunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen door toestemming te vragen aan UWV of een ontbindingsverzoek in te dienen bij de kantonrechter. U moet hiervoor onderbouwen dat u een redelijke grond heeft voor ontslag. Het hangt van de reden van het ontslag af of u bij UWV of de rechter moet aankloppen.

UWV-procedure

U moet een ontslagprocedure starten bij UWV als het ontslag betrekking heeft op:

- bedrijfseconomische redenen;
- langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar).

Via standaardformulieren kunt u (digitaal) toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met een ontslagvergunning. De ontslagaanvraag bestaat uit drie onderdelen: het A-, B- en C-formulier. Het A- en B-formulier zijn standaardformulieren waarin UWV informatie vraagt over de werknemer en de werkgever. Het C-formulier is een stuk gedetailleerder en vraagt om uitgebreide onderbouwingen. Zo moet u onder andere de grond voor het ontslag duidelijk

uiteenzetten. Nadat u de reden voor het ontslag heeft omschreven, heeft de werknemer de mogelijkheid zich te verweren.

Ontslagvergunning

De UWV-procedure verloopt schriftelijk zonder fysieke hoorzitting. UWV beslist normaal gesproken binnen vier weken nadat beide partijen de mogelijkheid hebben gehad om het uitvoeringsinstituut te informeren. De beslissing kan dan zijn dat UWV toestemming geeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als UWV een ontslagvergunning verleent, eindigt de arbeidsovereenkomst nadat u heeft opgezegd en de opzegtermijn is verstreken.

Kosten van ontbinding

De kosten voor de ontbindingsprocedure bestaan uit griffiekosten voor de behandeling van uw zaak door de rechter (richtlijn: € 120). Ook de hulp van een advocaat brengt kosten mee. Dit kan oplopen tot duizenden euro's. Ook kan de rechter u de proceskosten van de andere partij laten betalen als u de zaak verliest. Dit is in principe een gefixeerd bedrag, meestal enkele honderden euro's. En natuurlijk de transitievergoeding en eventueel een billijke vergoeding.

U kunt de proceduredtijd bij UWV in mindering brengen op de opzegtermijn, waarbij wel altijd minimaal één maand opzegtermijn moet overblijven. Krijgt u geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dan blijft deze in stand. Zowel u als uw werknemer kunnen de beslissing van UWV binnen twee maanden aanvechten bij de kantonrechter. Tegen de uitspraak van de rechter kunnen beide partijen hoger beroep instellen bij het gerechtshof en de Hoge Raad.

Kantonrechter

Als u een werknemer wilt ontslaan op grond van persoonlijke redenen, kunt u naar de kantonrechter stappen. Het gaat dan om:

- regelmatig ziek zijn met onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering;
- disfunctioneren;
- onbehoorlijk gedrag door verwijtbaar handelen of nalaten;
- ernstige gewetensbezwaren tegen de werkzaamheden;
- een verstoorde arbeidsverhouding;
- overige omstandigheden waardoor van u niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Als u te maken krijgt met één van de bovengenoemde redenen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, kunt u de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden door een verzoekschrift in te dienen. Het is niet verplicht daarbij een advocaat in te schakelen. Dit verzoekschrift met bewijsstukken ter onderbouwing van uw stellingen moet u in meervoud naar de rechtbank sturen. In principe is dit de rechtbank van het arrondissement waar de werknemer zijn werkzaamheden gebruikelijk uitvoert,

dan wel waar de werknemer woonachtig is. Het is verstandig op rechtspraak.nl te kijken naar het procesreglement van de betreffende rechtbank, zodat u zich aan de formele regels kunt houden. Ook kunt u verhinderdata – data waarop de rechtbank geen zitting kan inplannen omdat u dan niet aanwezig kunt zijn – doorgeven aan de rechtbank.

Zitting

De rechtbank stuurt na ontvangst van het verzoekschrift een uitnodiging voor de zitting. Dit gebeurt meestal binnen vijf weken na de ontvangst van het verzoekschrift. Gelijktijdig ontvangt de werknemer bij deze uitnodiging een afschrift van het verzoekschrift. Als de werknemer zich niet kan vinden in het ontbindingsverzoek van de werkgever, kan de werknemer in verweer gaan door het indienen van een verweerschrift. De werknemer kan in dit verweerschrift ook een eigen verzoek toevoegen, bijvoorbeeld tot toekenning van een ontslagvergoeding als

Een werknemer kan ook pas een reactie geven tijdens de zitting

de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt. Minimaal tien dagen vóór de zitting moet de rechter dit verzoekschrift hebben ontvangen. U ontvangt hiervan een kopie. De werknemer is niet verplicht een verweerschrift in te dienen. Hij kan er ook voor kiezen pas een reactie te geven tijdens de zitting.

Oplossing

Tijdens de zitting onderzoekt de rechter de beste oplossing voor beide partijen. Deze oplossing kan mediation, een schikking of een uitspraak van de rechter zijn. Als het aankomt op een uitspraak van de rechter krijgen beide partijen normaal gesproken binnen vier weken na de zitting de uitspraak toegestuurd (de be-

schikking). Als de kantonrechter het verzoek inwilligt, staat in de beschikking:

- dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt;
- de reden voor ontbinding;
- de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- of de rechter een financiële vergoeding toekent. Denk daarbij aan de transitievergoeding en eventueel een billijke vergoeding en de hoogte daarvan.

Verder beslist de rechter wie de proceskosten moet betalen (zie kader linksonder). Advocaatkosten zijn in de regel voor het grootste deel voor eigen rekening. De proceskostenveroordeling is slechts een gefixeerd en beperkt bedrag. Ook bij de ontbindingsprocedure houdt de kantonrechter rekening met de opzegtermijn, waarbij hij de proceduretijd in mindering kan brengen. Ook hier geldt wel een minimumopzegtermijn van een maand.

Vaststellingsovereenkomst

De meest voorkomende en praktische manier om een arbeidsovereenkomst te beëindigen is ontslag met wederzijds goedvinden. U biedt de werknemer dan een vaststellingsovereenkomst aan die alle voorwaarden voor de beëindiging bevat tegen finale kwijting. Dit laatste wil zeggen dat partijen na het sluiten van de overeenkomst niets meer van elkaar te vorderen hebben.

De vaststellingsovereenkomst is doorgaans zo opgesteld dat de werknemer zijn recht op een WW-uitkering behoudt. Het staat u vrij om met de werknemer te onderhandelen over de exacte ontslagvergoeding. Er bestaat namelijk geen verplicht minimum hiervoor. In de praktijk bestaat een regeling voor ontslag met wederzijds goedvinden echter minimaal uit:

- een ontslagvergoeding die gelijk is aan de transitievergoeding;
- de inachtneming van de contractuele of wettelijke opzegtermijn;
- een bijdrage voor de kosten voor rechtsbijstand voor de werknemer.

Om tot een schikking te kunnen komen, is vaak een aanvullend aanbod nodig om een werknemer te motiveren de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Zo'n

Verzoek alsnog intrekken

Als na de uitspraak van de rechter blijkt dat u een hoge ontslagvergoeding moet betalen en u dit niet wilt, kunt u het verzoek alsnog intrekken. In de beschikking staat hoeveel dagen u daar de tijd voor heeft. De arbeidsovereenkomst blijft in dat geval voortduren, waarbij de rechter alleen bepaalt wie de proceskosten moet betalen.

aanvulling bestaat meestal uit een outplacementbudget en een extra ontslagvergoeding. Ook kunt u met de werknemer afspraken maken over uitbetaling van vakantiedagen en het eventuele verval van een concurrentiebeding. De werknemer heeft na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst nog een wettelijke bedenktijd van veertien dagen. Binnen die termijn kan hij zijn instemming herroepen zonder dat hij daarvoor een reden hoeft te geven.

Zekerheid

Het sluiten van een vaststellingsovereenkomst heeft vaak de voorkeur omdat beide partijen op korte termijn zekerheid hebben. De werknemer heeft na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst immers slechts veertien dagen om zich te bedenken. Bovendien wordt bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst onzekerheid over de hoogte van een financiële vergoeding vermeden. Zowel na de UWV-procedure als de procedure bij de kantonrechter kunnen beide partijen de uitkomst tot aan de Hoge Raad aanvechten. Deze procedures kunnen nog jaren voortduren. Het sluiten van een vaststellingsovereenkomst is daarom vaak onder de streep voor u het meest aantrekkelijk, zelfs als u een ontslagvergoeding betaalt die hoger is dan de transitievergoeding.

Niels Koene en Alette de Groot, advocaten arbeidsrecht bij CMS, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, alette.degroot@cms-dsb.com, www.cms.law