HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een 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 fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende 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;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hrblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hrblad



© 2015 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

HR Rendement

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

VRAAG 'N ANTWOORD

Is betaling van de transitievergoeding verplicht bij deeltijdontslag?

Wij willen een werknemer met een arbeidsovereenkomst van veertig uur per week voor acht uur per week ontslaan. Nu zijn wij benieuwd aan welke voorwaarden we moeten voldoen voor dit ontslag en welke rol de Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft. Zijn wij bijvoorbeeld verplicht om de werknemer een transitievergoeding te betalen?

Van deeltijdontslag is sprake als u een werknemer niet volledig maar voor een deel van de arbeidsuren ontslaat. Zo'n maatregel kan bij bijvoorbeeld reorganisaties wenselijk zijn, aangezien u de benodigde krimp dan over meerdere werknemers kunt verspreiden, terwijl u de unieke kennis en vaardigheden van de betreffende werknemers behoudt.

Voorwaarden

Deeltijdontslag is eigenlijk niet toegestaan omdat ontslag over een deel van het contract juridisch gezien niet de bedoeling is. Toch is deeltijdontslag wel mogelijk. U moet hiervoor aan twee voorwaarden van de Hoge Raad voldoen. Uw organisatie:

- moet aantonen dat een gedeeltelijk verval van arbeidsplaatsen onvermijdelijk is;
- zegt schriftelijk toe dat de getroffen werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden voor de resterende arbeidsomvang en onder dezelfde voorwaarden.

Werkgevers vragen een deeltijdontslag doorgaans aan vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. De WWZ heeft geregeld dat UWV over dergelijk ontslag oordeelt. UWV is hierbij sinds 1 juli 2015 gebonden aan de Ontslagregeling, maar hierin lijken de regels en de hierboven genoemde voorwaarden voor deeltijdontslag niet veranderd. Als UWV toestemming geeft voor het deeltijdontslag, krijgt u een ontslagvergunning voor het gehele dienstverband. Vervolgens houdt u de opzegtermijn aan en biedt u de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Onvermijdelijk

Hoewel er niet snel sprake is van gerechtvaardigd deeltijdontslag, zijn er gevallen bekend waarbij het werd toegestaan. Zo was er een klein montagebedrijf waarvan de werkzaamheden structureel waren afgenomen. Omdat bij het plaatsen van rolluiken de fysieke inzet van minimaal twee monteurs tegelijk is vereist, kon de werkgever niet volstaan met maar één werknemer. Hier was deeltijdontslag duidelijk onvermijdelijk. Een voorbeeld van een situatie waarin deeltijdontslag juist niet is toegestaan, is bij ontslag voor de uren waarover een werknemer arbeidsongeschikt is (in de eerste twee ziektejaren). Onder de WWZ blijft deze ontslagbescherming hoogstwaarschijnlijk in stand.

Transitievergoeding

Ook bij deeltijdontslag moet u de transitievergoeding betalen, op voorwaarde dat de werknemer minimaal twee jaar in dienst is geweest. U berekent de vergoeding dan over het deel van het contract dat u beëindigt. Echter, voordat u naar UWV stapt en de vergoeding verschuldigd bent, kunt u proberen om in onderling overleg de omvang van de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Als dit lukt, kunt u het deeltijdontslag vastleggen in een vaststellingsovereenkomst. Daarna kunt u een nieuw contract aangaan voor minder uren. Afhankelijk van het urenverlies, komt de werknemer in aanmerking voor een WW-uitkering. Uit de vaststellingsovereenkomst moet dan wel blijken dat het ontslag niet de schuld van de werknemer is.
Een bijkomend voordeel van een onderling overeengekomen deeltijdontslag, is dat de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, al zal de werknemer vermoedelijk wel om een compensatie vragen voor de verloren uren. Betaalt u wel de transitievergoeding, dan kunt u later bij een volledige beëindiging van het dienstverband deze eerder betaalde transitievergoeding in mindering brengen op de nieuwe transitievergoeding.

Viola Zanetti, advocaat bij CMS,
viola.zanetti@cms-dsb.com, www.cms-dsb.com

Heeft u ook een inhoudelijke vraag ? Stel hem dan op www.rendement.nl/adviesdesk !