Ontslagrecht op de schop door Wet arbeidsmarkt in balans



Inhoud

- Transitievergoeding niet pas na twee jaar
- Opbouw transitievergoeding altijd gelijk
- Niet meer afronden op halve jaren
- Transitievergoeding naar rato berekenen
- Extra grond voor ontslag
- Compensatie voor ontslag op meerdere gronden

RendementUitgeverij

Whitepaper | januari 2020

Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers een vast contract te geven, zodat werknemers meer zekerheid krijgen. De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft daar niet genoeg aan bij te dragen. Daarom is per 2020 de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden, die de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid moet verkleinen. Welke gevolgen heeft deze wet voor het ontslagrecht?

De Wet arbeidsmarkt in balans omvat een aantal ingrijpende maatregelen voor het ontslagrecht en de transitievergoeding. Twee maatregelen die het verschil tussen tijdelijke contracten en vaste contracten moet verkleinen, hebben betrekking op de opbouw van de transitievergoeding.

Transitievergoeding niet pas na twee jaar

Ten eerste is het recht op een transitievergoeding bij onvrijwillige uitdiensttreding verruimd. Tot 1 januari 2020 kwam een werknemer in aanmerking voor een transitievergoeding als hij minimaal twee jaar bij uw organisatie in dienst was geweest. Om ervoor te zorgen dat de transitievergoeding geen rol speelt bij de beslissing om een werknemer wel of niet in dienst te houden, heeft het kabinet deze eis van twee jaar laten vervallen. Een werknemer die een halfjaarcontract heeft gehad en van wie u het contract niet verlengt, moet u nu dus ook een transitievergoeding betalen. Zelfs als u een werknemer in de proeftijd ontslaat, bent u aan hem een (in dat geval zeer lage) transitievergoeding verschuldigd. Hoewel de kosten voor de transitievergoeding bij korte dienstverbanden meestal niet zo hoog zijn, kan dit toch behoorlijk oplopen als uw organisatie veel flexwerkers in dienst heeft!

Toekomstcontracten met seizoenswerkers sluiten

Werkt uw organisatie met seizoensarbeiders, dan kan het direct na indiensttreding verschuldigd zijn van de transitievergoeding grote gevolgen hebben. U moet dan namelijk aan het eind van elk seizoen weer een transitievergoeding aan de werknemer betalen als u de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Dit geldt niet als u vóór het einde van deze arbeidsovereenkomst alweer een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft gesloten die binnen een half jaar ingaat. Besluit u vervolgens na dit contract geen nieuwe arbeidsovereenkomst meer aan te gaan, dan moet u uiteraard wel een transitievergoeding betalen. In dat geval tellen alle arbeidsovereenkomsten die elkaar binnen een half jaar hebben opgevolgd mee voor de berekening van de transitievergoeding.

Opbouw transitievergoeding altijd gelijk

Werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn geweest, bouwen geen hogere transitievergoeding meer op. Tot 2020 was de berekening van de transitievergoeding als volgt: Voor de eerste tien jaar dienstverband ontving een werknemer 1/6 maandsalaris per half jaar. Voor de jaren daarna ontving een werknemer 1/4 maandsalaris per half jaar. Per 2020 is dit onderscheid komen te vervallen. Een voorbeeld: een werknemer die € 3.000 bruto per maand verdient en na 15 jaar wordt ontslagen, had tot 1 januari 2020 recht op een transitievergoeding van: (1/6 x € 3.000 x 20 =) € 10.000 + (1/4 x € 3.000 x 10 =) € 7.500 = € 17.500. Onder de WAB heeft zo'n werknemer nu recht op een transitievergoeding van: (1/6 x € 3.000 x 30 =) € 15.000. Dit scheelt dus behoorlijk in de kosten.

Niet meer afronden op halve jaren

Een andere wijziging in de berekening van de transitievergoeding is dat u de lengte van het dienstverband per 2020 niet meer mag afronden op halve jaren. Tot 2020 bouwde een werknemer – die minstens twee jaar bij u heeft gewerkt – nog transitievergoeding op over elk vol half jaar dat hij bij uw organisatie in dienst was geweest. Was een werknemer bijvoorbeeld drie jaar en acht maanden bij uw organisatie in dienst geweest, dan bouwde hij transitievergoeding op over drie en een half jaar. De WAB regelt dat werknemers de transitievergoeding opbouwen over de hele feitelijke duur van hun dienstverband. Dit werkt als volgt:

1. U berekent eerst de transitievergoeding over de hele dienstjaren die een werknemer in dienst is geweest.
2. Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar hebben geduurd, berekent u de vergoeding naar rato. Zie het kader bovenaan de pagina voor een rekenvoorbeeld.

Het waarom van deze wijzigingen

De regering ziet een verschil in kosten tussen de beëindiging van een kortdurende arbeidsovereenkomst (vaak voor bepaalde tijd) en een langdurige arbeidsovereenkomst (vaak voor onbepaalde tijd). Dit kan een drempel zijn voor het aangaan van een vast contract. De nieuwe regels maken het voor werkgevers minder aantrekkelijk om veel gebruik te maken van kortdurende contracten, omdat ze ook voor dat type werknemers een transitievergoeding verschuldigd zijn. Aan de andere kant is een langer dienstverband met oude werknemers in de regel goedkoper.

Transitievergoeding naar rato berekenen

Voor het naar rato berekenen van de transitievergoeding gebruikt u de volgende formule: (brutosalaris/brutomaandsalaris) x (1/3 brutomaandsalaris/12 maanden). Stel dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer zeven jaar en vijf maanden heeft geduurd. De werknemer heeft een brutomaandsalaris van € 3.000. De transitievergoeding bedraagt 1/3 brutomaandsalaris per gewerkt jaar. De berekening van de transitievergoeding over de hele gewerkte jaren is dan als volgt: 7 x (1/3 x € 3.000) = € 7.000. De transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (vijf maanden) berekent u als volgt:

1. het brutosalaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is: 5 maanden x € 3.000 = € 15.000
2. de transitievergoeding naar rato is: (€ 15.000/€ 3.000) x (€ 1.000/12) = 5 x € 83,33 = € 416,67
3. het totaal aan transitievergoeding is: € 7.000 + € 416,67 = € 7.416,67.

Einde aan speciale regels

Voor bepaalde groepen bestonden speciale regels voor de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding. Deze uitzonderingen komen onder de WAB per 2020 te vervallen.

- Er was een uitzondering die regelt dat werknemers van 50 jaar en ouder na het tiende dienstjaar tijdelijk recht hebben op een half maandsalaris per half dienstjaar aan transitievergoeding.
- Er gold een uitzondering voor werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben en in financiële nood verkeren. Onder strikte voorwaarden hoefden zij voor de berekening van de transitievergoeding geen rekening te houden met de dienstjaren van de werknemer die vóór 1 mei 2013 liggen.
- Kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers hoefden geen rekening hoeven te houden met de uitzondering voor vijftigplussers.

Extra grond voor ontslag

Naast de bovenstaande wijzigingen in de transitievergoeding, is er ook iets veranderd in het ontslagrecht zelf. Er is namelijk een nieuwe ontslaggrond bijgekomen op basis waarvan een werkgever een werknemer mag ontslaan: de zogenoemde i-grond. Onder de WWZ moest zo'n ontslagreden op zichzelf voldoende reden vormen voor ontslag. U kon dus niet een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter vanwege disfunctioneren én een verstoorde arbeidsrelatie. U moest het disfunctioneren of de verstoorde arbeidsrelatie op zichzelf voldoende kunnen onderbouwen voor een succesvol ontbindingsverzoek.

Door de WAB is dit per 2020 veranderd. Op basis van de i-grond mag u nu verschillende ontslaggronden combineren, zodat ze samen voldoende reden vormen voor de rechter om een ontbindingsverzoek toe te kennen. Dit geeft u meer mogelijkheden om een werknemer te ontslaan.

Alleen voor kantonrechtersontslag

Om voldoende reden te hebben om een werknemer te ontslaan, mag u nu meerdere redenen combineren. Maar niet alle combinaties zijn mogelijk: ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen en ontslag bij ernstig gewetensbezwaar kunt u niet combineren met een andere ontslaggrond, omdat dit ontslag via UWV loopt.

Compensatie voor ontslag op meerdere gronden

Kent de rechter een ontbindingsverzoek op basis van de i-grond toe, dan kan hij als compensatie wel een extra vergoeding toekennen aan de werknemer. Deze vergoeding komt boven op de transitievergoeding. En daarbovenop kan de rechter nog steeds een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen als u zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Deze whitepaper wordt u aangeboden door Rendement.nl en 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



Vind meer informatie over de Wet arbeidsmarkt in balans op **rendement.nl/wab**

Rendement

Rendement

Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en Themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl

© 2019 Rendement Uitgeverij BV. Alle rechten voorbehouden. 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 uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.