



UWV-ontslagprocedure: goedkope optie?

In deze financieel moeilijke tijden kan het zijn dat u er aan denkt om werknemers te ontslaan. Wanneer u de arbeidsovereenkomst van een werknemer wilt beëindigen, dan kunt u dat op drie verschillende manieren aanpakken. De meeste mensen weten dat ze om een ontbinding bij de kantonrechter kunnen vragen of de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden kunnen beëindigen (met behulp van een beëindigingsovereenkomst). Daarnaast kun je kiezen voor een derde route, namelijk beëindiging door middel van opzegging. Een werkgever heeft voor een dergelijk normale opzegging toestemming nodig van het UWV WERKbedrijf (voorheen ook wel CWI genoemd). Mocht dat niet zo zijn, dan kan de werknemer de opzegging vernietigen en heeft het geen effect. De UWV-ontslagprocedure heeft als voordeel dat in dat geval van het afgeven van een vergunning geen vergoeding zal worden toegekend aan de werknemer. Bovendien kan de werkgever deze zelf aanvragen en heeft hij geen verplichte juridische hulp nodig. Gelet op de financiële problemen kiezen veel werkgevers er daarom voor het vragen van toestemming aan UWV in plaats van een dure beëindigingsregeling of ontbindingsprocedure. Of dat in alle gevallen ook echt goedkoper is, is de vraag. Bovendien dient de werkgever zich aan allerlei regels te houden, voordat de toestemming wordt verkregen. Ik zal in deze weblog daarom wat meer aandacht besteden aan de toetsing door UWV en de financiële gevolgen van de procedure.

UWV-toetsing

De grote vraag die UWV zich stelt, is of het voorgenomen ontslag redelijk is. In economisch moeilijke tijden zal ontslag met name gegrond zijn op bedrijfseconomisch redenen. Wil de werkgever op basis van deze ontslaggrond toestemming verkrijgen, dan zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat uit

bedrijfseconomisch oogpunt één of meer arbeidsplaatsen moeten vervallen. En er moeten argumenten en bewijzen op tafel komen. Welke argumenten en bewijzen hangt af van de exacte reden van ontslag (slechte financiële positie, werkvermindering, bedrijfsstaking etc.).

Nadat de ontslagredenen door UWV is getoetst, beoordeelt zij vervolgens of de juiste ontslagvolgorde is toegepast. Sinds een aantal jaren is de hoofdregel hierbij het afspiegelingsbeginsel. Dit betekent heel simpel gezegd dat het oude criterium 'last in, first out' nog slechts geldt binnen een bepaalde leeftijdsgroep. Of binnen een dergelijk leeftijdsgroep een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, wordt bepaald door middel van allerlei berekeningen. Soms kan er voor de moeilijk misbare werknemer een uitzondering worden gemaakt. Het voert te ver om deze berekeningen en uitzondering in deze weblog te bespreken. Voor nu is belangrijk om te beseffen dat de werkgever meestal niet zelf kan bepalen wie ontslagen wordt. Tot slot dient de werkgever ook nog aan te tonen dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Het financiële plaatje

Wanneer alle hordes zijn genomen en de werkgever de regels netjes in acht heeft genomen, dan geeft UWV in veel gevallen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Let wel op de termijn hiervoor (meestal 6 weken)! Vervolgens moet de werkgever gewoon netjes de opzegtermijn in acht nemen. Wanneer de opzegtermijn langer is dan 1 maand en de toestemming is verkregen aan het begin van de maand, kan deze route daarom redelijk kostbaar worden. Hierbij dient namelijk ook rekening te worden gehouden met de (gemiddeld) twee maanden die nodig zijn voor het voeren de ontslagprocedure. Bovendien kunnen er nog problemen ontstaan na de opzegging van de arbeidsovereenkomst: de werknemer kan een kennelijk onredelijk ontslagprocedure beginnen. Of opzegging na een verkregen UWV-toestemming kennelijk onredelijk is, wordt bepaald door de wet. In de praktijk is het zogenaamde gevolgen criterium het meest toegepast: de gevolgen van de beëindiging zonder vergoeding voor de

werknemer zijn te ernstig in vergelijking met de belangen van de werkgever. Wanneer de rechter tot het oordeel komt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dan kent hij de werknemer een schadevergoeding toe of veroordeelt hij de werkgever tot herstel van de dienstbetrekking. Hoe hoog een eventuele vergoeding moet zijn, is op basis van de wet niet duidelijk. Recentelijk zijn er aan aantal belangrijke beslissingen op dit gebied geweest. De belangrijkste hiervan is de uitspraak van de Hoge Raad van 27 november 2009. Op die dag heeft de Hoge Raad beslist dat de in de praktijk ontwikkelde standaardberekeningen voor de vergoedingen niet geldig zijn. De Hoge Raad benadrukt dat het gaat om een *schadevergoeding* en dat het dus in elke zaak anders zal uitpakken. Het blijft daarom lastig in te schatten of een ontslag kennelijk onredelijk is en bovenal welke vergoeding in dat geval door een rechter wordt toegekend. Het is ook erg afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Deze omstandigheden kun je echter wel degelijk beïnvloeden (toekenning van kleine vergoeding, outplacement etc.).

Advies

Mijn belangrijkste advies naar aanleiding van de inhoud van deze weblog is dan ook: indien u overweegt om een ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf aan te vragen, check of aan alle regels kan worden voldaan, bekijk de opzegtermijn en probeer de risico's van een eventuele kennelijk onredelijk ontslagprocedure in te schatten!



Mr. F.A. Hut

Advocaat bij GMW Advocaten B.V.

f.hut@gmw.nl

070- 361 50 48