

Ontslagrecht en WW

De ontwikkelingen met betrekking tot het ontslagrecht en de daarmee verband houdende wijzigingen in de WW-uitkering volgen elkaar in rap tempo op. Zoals het er nu naar uitziet hoeven werkgevers straks niet langer de zogenaamde pro forma procedures bij de kantonrechter te voeren om de uitkeringsrechten van een ontslagen werknemer veilig te stellen.

door mr. Sherida Jurg-Smith

Een pro forma procedure is vaak niet meer dan een formaliteit, aangezien werkgever en werknemer al afspraken hebben gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat de zaak aan de rechter wordt voorgelegd. De onderhandelingen zijn gevoerd, de tussen de partijen afgesproken vergoeding en de overige afspraken zijn vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarna de rechter alleen nog maar een beschikking hoeft af te geven. Gezien de neutrale bewoordingen waarin het verzoekschrift en het verweerschrift zijn opgesteld, zal het UWV vervolgens niet al te moeilijk doen over de toekenning van een WW-uitkering. Op jaarbasis gaat het om vele tienduizenden ontslagprocedures. Naast het feit dat dit werkgevers een aanzienlijke som per werknemer kost, — denk daarbij niet alleen aan de schadevergoeding die een ontslagen werknemer meekrijgt, maar ook aan de betaling van het griffierecht en de kosten voor het inschakelen van juridische bijstand — levert het daarnaast ook een aanzienlijke werklastbesparing op voor kantonrechters en het UWV.

Dat dit een omslachtige manier is om aan een WW-uitkering te komen, is inmiddels ook doorgedrongen tot Den Haag. Minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer om te komen tot een beperking van de verwijtbaarheidstoets. De huidige toets op verwijtbare werkloosheid is gebaseerd op de regeling in artikel 24 van de Werkloosheidswet (WW). Volgens deze regeling kan werkloosheid in drie gevallen verwijtbaar worden geacht waardoor de werknemer geen WW-uitkering zal ontvangen:

1. De werknemer heeft zich zodanig verwijtbaar gedragen dat hij redelijkerwijs moest begrijpen dat dit gedrag zou leiden tot ontslag. Het gaat hierbij om misdrijven jegens de werkgever zoals diefstal of verduistering, gewelddadigheden jegens de werkgever of collega's, het weigeren van redelijke opdrachten enz.

2. De werknemer heeft zelf ontslag genomen terwijl de voortzetting van de dienstbetrekking niet zodanig bezwaarlijk is dat dit niet van hem kan worden gevegd. Om voor WW in aanmerking te komen moet de werknemer die ontslag heeft genomen, kunnen aantonen dat het voortzetten van de dienstbetrekking op voor hem onoverkomelijke bezwaren zou stuiten.
3. De werknemer heeft zich niet of niet adequaat verweerd tegen zijn ontslag of het voornemen daartoe, terwijl aanmerkelijk is dat zo'n verweer een overwegend positieve kans van slagen zou hebben.

‘Hoewel er dus plannen zijn om de verwijtbaarheidstoets op te heffen, vinden er aan de andere kant sterke beperkingen plaats.’

Hoewel er dus plannen zijn om de verwijtbaarheidstoets op te heffen, zodat werknemers ‘makkelijker’ aan een WW-uitkering komen, vinden er aan de andere kant sterke beperkingen plaats. Om voor een uitkering in aanmerking te komen moeten werknemers 26 weken gewerkt hebben van de laatste 36 weken. Nu is dat 26 weken van de laatste 39 weken. De maximale uitkeringsduur wordt verlaagd van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden. In de nieuwe situatie bedraagt de uitkering in de eerste twee maanden 75% van het laatste loon, en daarna 70%. Nu is de WW altijd 70%. De zogeheten kortlopende uitkering voor werknemers die wel voldoen aan de wekeneis, maar niet in minimaal vier van de laatste vijf jaar over 52 of meer dagen loon hebben ontvangen (de zogeheten ‘vier-uit-vijf-eis’) wordt drie maanden. Nu is dat nog zes maanden. Het kabinet wil tevens de ontslagvergoedingen beperken. De Sociaal-Economische Raad zal zich hier echter nog over buigen. ●

Sherida Jurg-Smith is jurist bij Dyade Advies en werkt vanuit Dyade Ede.