

Nieuw ontslagrecht raakt ook werkgever

Sinds 1 juli 2015 is het ontslagrecht in de Wet werk en zekerheid gewijzigd. Een van de belangrijke wijzigingen is de introductie van de zogenoemde transitievergoeding die een werkgever in veel gevallen verschuldigd zal zijn bij het einde van een arbeidsovereenkomst.



Tekst: Mr. M.A. (Michiel) Hoogkamer, Senior Juridisch adviseur Flynth
 Michiel.Hoogkamer@flynth.nl,
 tel. (06) 51 49 47 29
 Foto: PR

Sinds 1 juli 2015 heeft een werknemer (in beginsel) recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd. Als de reden van beëindiging is gelegen in ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan maakt de werknemer zelfs aanspraak op een transitievergoeding als hij zelf het initiatief tot beëindiging heeft genomen.

Dit is voor de werkgever een belangrijke wijziging. Onder het recht tot 1 juli 2015 maakt een werknemer wiens contract niet wordt verlengd of wiens contract wordt opgezegd met toestemming van het UWV in beginsel immers geen aanspraak op een vergoeding. Er geldt een aantal uitzonderingen. Voor de werkgever is mogelijk de belangrijkste nog wel dat een werknemer geen aanspraak maakt als de arbeidsovereenkomst eindigt voor de dag waarop de werknemer 18 wordt én de werknemer gemiddeld minder dan 12 uur per week werkte.

TRANSITIEVERGOEDING

De transitievergoeding wordt in beginsel als volgt berekend: de hoogte van de transitievergoeding bedraagt over de eerste 120 maanden 1/6 maandsalaris over elke periode van zes maanden. Over de periode daarna bedraagt de vergoeding 1/4 maandsalaris per zes maanden. De aanspraken van een werknemer die 14 jaar in dienst is zijn dan ook de volgende: Werknemer is 28 perioden van 6 maanden in dienst. Voor de eerste 10 jaar heeft hij aan-

spraak op 20 halve jaren maal 1/6 maandsalaris = 3 1/3 maandsalaris. Voor de 4 daaropvolgende jaren heeft hij aanspraak op 8 halve jaren maal 1/4 maandsalaris = 2 maandsalaris. De werknemer maakt dan ook aanspraak op een transitievergoeding van 5 1/3 maandsalaris. Voor werknemers die bij het einde van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en tien jaar in dienst geldt een bijzondere regeling. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of – als het jaarsalaris van de werknemer hoger is – een jaarsalaris.

KLEINE WERKGEVERS

Tot 1 januari 2020 zijn 'kleine werkgevers' (gemiddeld minder dan 25 werknemers) niet altijd een vergoeding verschuldigd over de hele periode van werkzaamheden. Dit geldt in het volgende geval: als de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens de slechte financiële situatie van de werkgever kunnen de maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten. In dat geval heeft ook een werknemer die al 20 jaar in dienst is slechts aanspraken over de tijd die hij na 1 mei 2013 heeft gewerkt.

In de praktijk zal een werkgever niet snel een beroep kunnen doen op deze uitzondering. Er gelden drie voorwaarden die alle moeten zijn

vervuld om aanspraak te maken op genoemde uitzondering:

Uw onderneming leed verlies over de drie boekjaren voor het ontslag;

De waarde van het eigen vermogen was negatief aan het einde van het boekjaar voor het einde van het arbeidscontract;

De waarde van de vlottende activa was kleiner dan de kortlopende schulden aan het einde van het boekjaar voor het einde van het arbeidscontract.

BETEKENIS VOOR U

Veel ondernemingen in de bloembollensector kennen een wisselende vraag naar arbeid. Als de werkgever deze wisselende vraag invult met contracten voor bepaalde tijd, zal de werkgever straks – als de arbeidsverhouding 24 maanden heeft geduurd (contracten die elkaar opvolgen met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden worden in beginsel samengeteld) - ook bij het einde van een contract voor bepaalde tijd (behoudens voortzetting) een transitievergoeding verschuldigd zijn.

Ook waar de werkgever bij een dip in de arbeidsvraag het UWV vraagt om een ontslagvergunning af te geven, zal de werkgever – anders dan tot 1 juli 2015 - een (transitie)vergoeding verschuldigd zijn.

Een uitzondering geldt voor de inzet van medewerkers onder de 18 jaar (scholieren) die gemiddeld minder dan 12 uur per week werken. Ook als zij na het bereiken van de 18 jaar nog voor de werkgever blijven werken telt de periode tot 18 jaar in beginsel niet mee voor de berekening van de transitievergoeding.

Als de kleine werkgever door financiële omstandigheden gedwongen arbeidsovereenkomsten beëindigt, is de werkgever mogelijk een lagere vergoeding verschuldigd. De voorwaarden om aanspraken te maken op deze uitzondering zijn echter bijzonder streng.

