

## AANDACHTSPUNTEN BIJ DE MOGELIJKE ONTSLAGROUTES

# Via welke van de twee: kantonrechter of UWV?

Er zijn diverse grondslagen waarop de werkgever een ontslag kan baseren, zoals disfunctioneren, bedrijfseconomische- en/of organisatorische redenen. Ongeacht de grondslag kunt u met de werknemer een beëindigingsovereenkomst proberen te sluiten en zo het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen. Maar wat als de werknemer weigert mee te werken of de onderhandelingen op niets uitlopen? U kunt dan de ontslagroute via UWV WERKbedrijf of via de kantonrechter nemen.

Als u een ontslag wilt realiseren via UWV WERKbedrijf moet u een ontslagaanvraag indienen om een ontslagvergunning te verkrijgen. Afhankelijk van de grondslag waarop u uw aanvraag baseert, onderbouwt u deze met relevante stukken. De UWV Beleidsregels geven per grondslag een overzicht van de criteria waaraan UWV WERKbedrijf toetst.

## Verweer

Na de ontvangst van de ontslagaanvraag zendt UWV WERKbedrijf deze door naar de werknemer, die in de gelegenheid wordt gesteld om verweer te voeren. Na ontvangst van dat verweer beslist UWV op de aanvraag of stelt zij een tweede schriftelijke ronde in. Daarna neemt UWV WERKbedrijf alsnog een besluit tot verlening of onthouding van de ontslagvergunning. De procedure via UWV is schriftelijk; er zal doorgaans geen zitting plaatsvinden.

Als UWV WERKbedrijf de ontslagvergunning verleent, heeft u een instrument in handen om de arbeidsovereenkomst vervolgens te mogen opzeggen met inachtnaam van de geldende opzegter-

mijn. Deze vergunning is slechts beperkt geldig en moet u binnen de door UWV aan te geven periode gebruiken. UWV WERKbedrijf heeft geen bevoegdheid om een financiële vergoeding aan de werknemer toe te kennen.

## Verwijtbaar

U kunt er ook voor kiezen om een ontbindingsverzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen. Uiteraard moet u ook dit verzoekschrift baseren op een (wettelijke) grondslag welke u uiteen moet zetten en onderbouwen. De wet geeft aan dat een arbeidsovereenkomst

kan worden ontbonden bij een verandering in de omstandigheden of als een dringende reden zich voordoet. De werknemer krijgt een afschrift van het ingediende verzoekschrift en krijgt de kans een verweerschrift in te dienen. Er vindt in deze procedure wel een zitting plaats. De kantonrechter kan vervolgens – als hij daartoe de noodzaak ziet – de arbeidsovereenkomst ontbinden en daarbij aan de werknemer een financiële vergoeding toekennen. Deze vergoeding is gebaseerd op de zogenaamde kantonrechtersformule  $A \times B \times C$  (aantal dienstjaren)  $\times B$  (bruto maandsalaris)  $\times C$  (correctiefactor). Als de kantonrechter van mening is dat de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld, zal de C-factor op meer dan 1 worden gesteld. Is de kantonrechter echter van mening dat de werknemer het ontslag valt te verwijten, zal deze C lager dan 1 uitvallen. Bij een non-verwijtbaarheid van beide partijen (zoals in een reorganisatieontslag) staat de C-factor in beginsel op 1. Tegen de beschikking van de kantonrechter staat in principe geen hoger beroep open.

## Verplicht de gang naar de rechter maken

Let op dat er enkele groepen werknemers zijn waarvoor u naar de kantonrechter zult moeten gaan vanwege een opzegverbod. Bijvoorbeeld voor de zieke of zwangere werknemer of voor een werknemer die tevens een lid van (een commissie van) de OR is (geweest). U kunt voor deze werknemers de ontslagvergunning

van UWV WERKbedrijf niet gebruiken om het dienstverband (rechtsgeldig) op te zeggen. De kantonrechter kan het opzegverbod terzijde schuiven als hij van mening is dat het ontslag geen verband houdt met de (bijvoorbeeld) ziekte, zwangerschap of het (gewezen) OR-lidmaatschap.

Over het algemeen is de route via de kantonrechter sneller. Binnen vier tot zes weken na indiening van het verzoekschrift is er doorgaans een zittingsdatum bepaald. Na de zitting kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden, waarbij hij geen rekening hoeft te houden met de opzegtermijn. De procedure via UWV WERKbedrijf behelst in principe ook vier tot zes weken (als er een tweede schriftelijke ronde volgt, kan dat langer zijn). Maar na ontvangst

## Route via kantonrechter is sneller

van de toestemming kunt u alleen opzeggen met inachtnaam van de opzegtermijn, die minimaal één maand betreft en welke (in veel gevallen) pas gaat lopen vanaf de eerste van de volgende maand waarin de opzegging wordt gedaan.

### Duurkoop

Zoals reeds gesteld kan UWV WERKbedrijf geen beëindigingsvergoeding opleggen aan een werknemer ten laste van de werkgever. Dat neemt niet weg dat de werknemer alsnog een vergoeding kan proberen af te dwingen via de kantonrechter in een zogenaamde kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Kort gezegd houdt een kennelijk onredelijk ontslagprocedure in dat een werknemer – na de opzegging – naar de rechter stapt en (bijvoorbeeld) aantoont dat de opzegging zonder redenen of onder valse of voorgewende redenen is gedaan. Een werknemer kan de procedure ook baseren op de stelling dat de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging. Bij de bepaling van de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure is de kantonrechtersformule niet leidend (zie ook pagina 2 en het vorige nummer

op pagina 16). Het kan dus zomaar zijn dat u na de opzegging in een tweede procedure verzeild raakt. Goedkoop kan dan alsnog duurkoop worden.

### Vruchteloos

Om twee ijzers in het vuur te hebben, kunt u voorafgaand aan de onderhandelingen voor een beëindigingsovereenkomst (plan A) alvast een ontbindingsverzoekschrift of ontslagaanvraag indienen (plan B).

Na de indiening gaan er minimaal enkele weken voorbij voordat UWV WERKbedrijf een besluit neemt dan wel de kantonrechter een zittingsdatum bepaalt. U kunt deze (kostbare) tussentijd gebruiken om te proberen beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te realiseren. Als deze pogingen vruchteloos blijken, loopt uw 'plan B' in elk geval al. Als u deze procedures nog zou moeten starten na weken (vruchteloos) onderhandelen, bent u veel meer tijd kwijt, en dus geld, want het salaris moet u doorbetalen. Als u er wel samen uitkomt, kunt u de ontslagaanvraag of het verzoekschrift altijd nog intrekken.

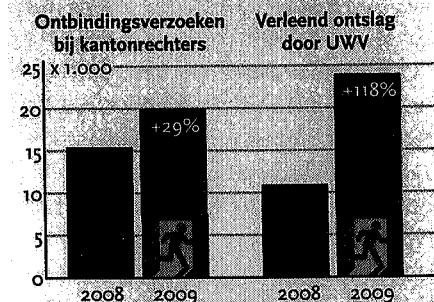
### Doorlopen

U krijgt één maand korting op de opzegtermijn als u de arbeidsovereenkomst opzegt middels de verkregen UWV-toestemming of als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, maar niet als het dienstverband eindigt middels een beëindigingsovereenkomst. In dat laatste geval zal een werknemer veelal zijn opzegtermijn gedekt willen zien, zodat het dienstverband (pas) eindigt na het doorlopen van de opzegtermijn.

U kunt deze ook in het geval van wederzijds goedvinden met een maand korten als u naast het sluiten van een beëindigingsovereenkomst nog een zogenaamde 'pro forma'-ontbindingsprocedure voert bij de kantonrechter. Er vindt dan geen zitting plaats en de kantonrechter wordt verzocht een beschikking af te geven conform de voorwaarden welke

## Ontslagontwikkeling

In de eerste acht maanden van 2009 zijn er significant meer ontslagprocedures geweest dan in dezelfde periode het jaar daarvoor.



partijen zijn overeengekomen in de beëindigingsovereenkomst. De kortingsmaand mag u overigens alleen toepassen als er minimaal één maand opzegtermijn resteert.

### Ruimte

De toets die UWV WERKbedrijf hanteert (zie de UWV Beleidsregels) biedt weinig ruimte. De kantonrechter heeft

## Kantonrechter heeft een ruimere bevoegdheid

echter een ruimere beslisbevoegdheid en kan op grond van bijvoorbeeld de redelijkheid en billijkheid toch tot een ontbinding komen en dit (financieel) compenseren middels zijn bevoegdheid tot het opleggen van een (hogere) vergoeding. Dit kan een reden zijn om in plaats van UWV voor de kantonrechter te kiezen. Vindt u de opgelegde vergoeding (achteraf) te hoog uitvallen dan kunt u het verzoekschrift alsnog intrekken.

Eva van den Krommenacker,  
advocaat bij AKD Prinsen Van Wijmen,  
tel. (088) 253 57 81,  
e-mail: evandenkrommenacker@akd.nl