

Nieuwe ontslagroute

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren eindigen. Zo zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vaak van rechtswege eindigen. Ook kan een werknemer op staande voet worden ontslagen. Daarnaast kunnen de werknemer en werkgever ook in onderling overleg afspreken dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het kan uiteraard ook voorkomen dat partijen er niet uitkomen. De arbeidsovereenkomst kan in die gevallen op verzoek van werkgever of werknemer worden ontbonden. Ook kan de arbeidsovereenkomst door één van de partijen worden opgezegd. Er bestaat een belangrijk verschil tussen het 'ontbinden' van een arbeidsovereenkomst en het 'opzeggen' van een arbeidsovereenkomst.

Ontbinding

Een arbeidsovereenkomst wordt door een kantonrechter ontbonden. Zowel de werknemer als de werkgever kan de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In het geval de rechter na afloop van de procedure van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst inderdaad moet worden ontbonden, legt de rechter dat vast in een schriftelijke uitspraak (de beschikking).

Opzegging

Zoals hiervoor is opgemerkt, kan een arbeidsovereenkomst ook eindigen door middel van opzegging. Alleen voor de werkgever geldt dat hij in dit geval voorafgaand aan de opzegging toestemming van het UWV nodig heeft. Deze toestemming wordt ook wel een ontslagvergunning genoemd. Een werknemer heeft overigens geen ontslagvergunning nodig om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Wel dient de opzegtermijn in acht te worden genomen.

Veranderingen

Tot 1 juli 2015 was een werkgever vrij om zelf de ontslagroute te kiezen (opzeggen via de UWV-route of ontbinden via de kantonrechter-route). Daar is verandering in gekomen. Vanaf juli is voortaan de ontslaggrond (reden van ontslag) doorslaggevend voor de te volgen procedure. De ontslaggrond bepaalt dus of een werkgever naar het UWV of naar de kantonrechter moet stappen. Zo mag een ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 2 jaar) van een werknemer voortaan alleen nog maar aan het UWV worden voorgelegd. In alle andere gevallen (bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsverhouding of disfunctioneren) is juist de kantonrechter uitsluitend bevoegd om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Overgangsrecht

Op alle verzoeken om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen die vóór 1 juli 2015 bij het UWV zijn ingediend, blijft het oude ontslagrecht van toepassing. Datzelfde geldt voor gerechtelijke procedures (waaronder de ontbindingsverzoeken) die al vóór 1 juli 2015 waren gestart. Deze procedures worden dus op grond van het oude (proces)recht afgehandeld, wat ook geldt voor de bepalingen over de vergoedingen. Het nieuwe ontslagrecht is van toepassing op alle ontslagaanvragen (UWV) en ontbindingsverzoeken (kantonrechter) die op of na 1 juli 2015 worden ingediend.

Een voorbeeld ter verduidelijking

Een werkgever heeft op 13 mei 2015 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst van een werknemer te mogen opzeggen. De werkgever heeft zijn ontslagvergunningsaanvraag gebaseerd op disfunctioneren van de werknemer. Moet de werkgever nu schakelen (naar de kantonrechter in plaats van het UWV) in het geval het UWV op 1 juli 2015 nog geen besluit heeft genomen? Het antwoord is: 'nee'. Het verzoek is namelijk al voor de ingangsdatum van het nieuwe ontslagrecht ingediend en wordt dus ook op grond van het oude (proces)recht afgehandeld.

Conclusie en tips

Een werkgever moet dus allereerst vaststellen wat de ontslaggrond is. Aan de hand daarvan staat de ontslagroute vast. Als er al een verzoek om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen of ontbindingsverzoek vóór 1 juli 2015 is ingediend, hoeft de ontslagroute (UWV of kantonrechter) in die procedure niet te worden gewijzigd. De hiervoor genoemde regels betreffen enkel de hoofdlijnen van de nieuwe regelgeving. Voor een meer gedetailleerd advies kan je uiteraard bij ons terecht. Mocht je (als werkgever of werknemer) te maken krijgen met soortgelijke kwesties, neem dan gerust contact met ons op via 020 820 35 89 of penders@gimbrere.nl