

Beëindiging arbeids hoe zat het ook alweer?

Mede als gevolg van de economische situatie zijn ontslagen aan de orde van de dag geweest. Ondanks het voorzichtige economisch herstel blijft het onderwerp actueel. Ook voor accountants.

TEKST MICHEL SCHROOTS* | BEELD MARJA BROUWER

Arbeidsovereenkomsten kunnen op verschillende manieren worden beëindigd: met wederzijds goedvinden, opzegging, ontbinding of ontslag op staande voet. Een praktisch overzicht.

WEDERZIJDIG GOEDVINDEN

Werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden afspreken dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum stopt. Zij maken zélf afspraken over de voorwaarden. Hoewel niet noodzakelijk is het aan te raden de gemaakte afspraken op te nemen in een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst). Het is dan duidelijk waar partijen zich aan moeten houden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan non-concurrentiebepalingen. Het is raadzaam de werknemer in staat te stellen deskundig advies in te winnen en dit nadrukkelijk in de beëindigingsovereenkomst op te nemen, ook als de werknemer dat niet wenst.

OPZEGGING

Eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst gebeurt tegen het einde van de maand. De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de diensttijd van de werknemer. De opzegtermijn voor de werknemer is een maand. Van deze termijn kan schriftelijk of door een CAO worden afgeweken.

De werkgever kan in beginsel alleen opzeggen met een *ontslag(opzeg)vergunning* van het Uitvoeringsinstituut

Werknemersverzekeringen (UWV) (2009: 60.000 aanvragen, 2010: 40.000 en in 2011 naar verwachting 30.000 aanvragen). Het UWV hanteert als toetsingsmaatstaf de redelijkheid van het ontslag. Een ontslagvergunning kan worden verleend vanwege bedrijfseconomische redenen, ongeschiktheid voor de functie, een verstoorde arbeidsrelatie of langdurig ziekteverzuim. De werkgever moet aantonen (aannemelijk maken) dat er sprake is van een van deze gronden, aan de hand van een goed onderbouwd dossier (en een concreet verbetertraject).

De procedure en het toetsingskader voor het UWV zijn opgenomen in het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV (www.werk.nl). Het is de werkgever wettelijk verboden om de arbeidsovereenkomst op te zeggen gedurende ziekte en zwangerschap van een werknemer of als een werknemer lid is van de Ondernemingsraad.

Als de rechter de opzegging met opzegvergunning 'kennelijk onredelijk' vindt, moet hij aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen. Het belangrijkste criterium voor de vergoeding is of de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn vergeleken met het belang dat de werkgever bij beëindiging nastreeft, mede gelet op het ontbreken van een financiële regeling of de mogelijkheden voor passende arbeid. De rechter moet alle omstandigheden van het geval in de beoordeling betrekken, bijvoorbeeld de reïntegratie-inspanningen van zowel werknemer als werkgever, arbeidsmarktvooruitzichten etc.

ONTBINDING

Werkgever en werknemer kunnen te allen tijde bij de kantonrechter terecht met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens *gewichtige redenen* te ontbinden, bijvoorbeeld bij een dringende reden die ontslag op staande voet zou hebben gerechtvaardigd of bij een wijziging van de omstandigheden. Van dit laatste is bijvoorbeeld sprake in geval van bedrijfseconomische omstandigheden, een gebrekkig of verminderd functioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsrelatie. Het is in bepaalde gevallen zelfs mogelijk een

ROL ACCOUNTANT

Voor accountants is een bijzondere rol weggelegd bij het beroep van de werkgever op 'ik heb niets' of 'ik heb (te) weinig' om een beëindigingsvergoeding te kunnen betalen. Een dergelijk verweer moet namelijk goed worden onderbouwd en dichtgetimmerd ('met een heldere toelichting, jaarstukken en prognoses').

De uiteindelijke keuze voor een opzegging of een ontbinding is afhankelijk van onder meer tijd (ontbinding gaat sneller maar kan duurder uitpakken) en een verlangen naar duidelijkheid (na de ontbinding is het over en uit).

overeenkomst:



'HET IS IN BEPAALDE GEVALLEN ZELFS MOGELIJK EEN ARBEIDSOVEREENKOMST TE LATEN ONTBINDEN NADAT DEZE AL IS OPGEZEGD.'

arbeidsovereenkomst te laten ontbinden nadat deze al is opgezegd. Dit kan bijvoorbeeld als de werknemer zich ná de opzegging dusdanig misdraagt dat van de werkgever niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst tot het einde van de opzegtermijn te laten voortduren.

Bij ontbinding door de kantonrechter hoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen. De uitvoeringsinstantie hanteert een 'fictieve opzegtermijn' voor het bepalen van de ingangsdatum van de (eventuele) uitkeeringsrechten van de werknemer. Deze is gelijk aan de geldende opzegtermijn. Hierdoor kan de werknemer een bepaalde periode zonder inkomsten komen te zitten. Dit 'gat' kan worden opgevuld door (een gedeelte van) de ontbindingsvergoeding.

Bij de bepaling van de hoogte van de ontbindingsver-

goeding hanteren kantonrechters over het algemeen de zogenaamde 'kantonrechtersformule'. Hierbij zijn het arbeidsverleden, de leeftijd, de beloning en de correctiefactor de belangrijkste variabelen. Of er aanleiding is voor een vergoeding en hoe hoog deze moet zijn, is afhankelijk van tal van feiten en omstandigheden en dus onderwerp van duizenden procedures.

ONTSLAG OP STAANDE VOET

Werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst *onverwijld* opzeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die dat doet zonder een dringende reden of zonder die mededeling is schadeplichtig. Hetzelfde geldt voor de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst op deze wijze op te zeggen. Voorbeelden daarvan variëren van een greep uit de kas tot concurrentie 'in de baas zijn tijd'. De werkgever moet zich zorgvuldig afvragen of hij gebruik moet maken van dit *ultimum remedium*. Een schriftelijke waarschuwing (als bevestiging van een mondeling gevoerd gesprek) volstaat vaak.

Als de werknemer zich niet bij een ontslag op staande voet neerlegt en bijvoorbeeld een loonvordering instelt, verdient het aanbeveling om alsnog zo spoedig mogelijk te vragen om een opzegvergunning of ontbinding. Het gaat hier om een *voorwaardelijk* verzoek, namelijk het 'doorsnijden' van het dienstverband, zodat de loonaanspraak niet te lang doorloopt of voor het geval de rechter - jaren later - in een bodemprocedure tot het eindoordeel komt dat het ontslag op staande voet des tijds niet terecht was. □

Noot

* Michel T Schroots is advocaat bij Schaap & Partners in Rotterdam.



**Meer op
Accountant.nl
(Dossiers,
Arbeidsmarkt)**