



# Het nieuwe ontslagrecht en modernisering WW

29 januari 2013

**Ondernemers, werkgevers en werknemers moeten er rekening mee houden dat het ontslagrecht in 2014 ingrijpend gewijzigd gaat worden. En dat de regels voor Werkloosheidswetuitkeringen gemoderniseerd gaan worden. De hoofdlijnen van de nieuwe opzet staan in het Regeerakkoord, en die worden nu nader uitgewerkt in diverse wetsvoorstellen. De bedoeling is dat er in april van dit jaar een 'hoofdlijnennotitie' naar het parlement gaat, en dat de nieuwe regelingen per 1 juli 2014 in werking treden.**

Vorig jaar mei heeft een meerderheid van de Tweede Kamer – de Kunduz-coalitie, bestaande uit CDA, ChristenUnie, D66, Groen Links en de VVD – bij het Lenteakkoord een uitgewerkt voorstel gepresenteerd voor de hervorming van onze arbeidsmarkt. Zie ook BelastingBelangen, juni 2012: [Maatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt](#). Dat voorstel is gewikt, gewogen en inmiddels op tal van onderdelen aangepast. Tijd voor een update met een overzicht van de te verwachten nieuwe regelingen.

In het *nieuwe ontslagrecht* vervalt de ontslagprocedure via de kantonrechter. Als een werkgever een of meer medewerkers wil ontslaan, moet hij (net als onder de huidige regeling) advies vragen over dat voorgenomen ontslag aan het UWV, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Het UWV moet zo'n adviesaanvraag in beginsel binnen vier weken afhandelen. Die termijn is thans zes weken.

De criteria voor een rechtmatig ontslag worden in de nieuwe wettelijke regeling nauwkeurig omschreven. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen blijft het UWV dezelfde criteria hanteren als onder de huidige regeling.

Nieuw is dat de werkgever zijn medewerker(s) ook bij een negatief advies van het UWV kan ontslaan. De werknemer kan het ontslag bij de rechter aanvechten. De rechter zal het – negatieve – advies van het UWV zwaar laten meetellen bij zijn beslissing; voor de rechter gelden bij de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag dezelfde toetsingscriteria als het UWV moet toepassen bij de behandeling van de adviesaanvraag van de werkgever. Vindt de rechter het ontslag onterecht, dan kan hij dat ongedaan maken, of de werknemer een ontslagvergoeding toekennen. Die vergoeding kan niet meer zijn dan een half maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van € 75.000. Er is geen hoger beroep mogelijk.

De werkgever hoeft geen adviesaanvraag bij het UWV in te dienen als in de CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) een procedure voor ontslag is opgenomen die qua inhoud en snelheid vergelijkbaar is met de nieuwe wettelijke regeling.

Een werkgever kan via de rechter het ontslag van een medewerker vragen als hij die werknemer in strijd met een opzegverbod wil ontslaan, of als hij een tijdelijk contract met een medewerker wil ontbinden terwijl de arbeidsovereenkomst daar geen mogelijkheden voor biedt.

De werkgever moet bij onvrijwillig ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract met een looptijd van ten minste een jaar, een transitiebudget gaan betalen. Dat is een vergoeding voor (om)scholing van de ontslagen medewerker. Dat budget bedraagt een kwart maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van vier maandsalarissen. Zo'n transitiebudget is niet verschuldigd als het ontslag is ingegeven door de slechte financiële situatie van de werkgever en die werkgever failliet zal gaan als hij die vergoeding moet betalen.

De *Werkloosheidwet* wordt gemoderniseerd. Per 1 juli 2014 wordt de maximale WW-duur – voor nieuwe uitkeringsgerechtigden – teruggebracht tot 24 maanden. De hoogte van de WW-uitkering is de eerste 12 maanden een loongerelateerde uitkering, de vervolguitkering is 70% van het wettelijk minimumloon en die duurt maximaal 12 maanden.

De opbouw van het arbeidsverleden wordt beperkt: in de eerste tien jaar wordt dat één maand WW per gewerkt jaar, daarna een halve maand WW per gewerkt jaar. Het opgebouwde arbeidsverleden van vóór 2014 wordt gerespecteerd: het jaar 2014 en de volgende jaren gaan voor een ½ jaar tellen vanaf het 11e jaar aan

arbeidsverleden.

De werkgever wordt niet verplicht om de eerste zes maanden WW-uitkering van een ontslagen werknemer te gaan betalen. De werkgever moet wel een hogere WW-premie gaan betalen; mogelijk komt er een gedifferentieerde WW-premie op basis van de criteria van goed werkgeverschap.

Voor 55-plussers die ontslagen worden gaat de Inkomensvoorziening voor Oudere Werklozen (IOW) gelden. Die voorziening kent geen partner- of vermogenstoets, maar wél een sollicitatieplicht.

De wijzigingen in de WW-regeling gelden niet voor degenen die per 1 juli 2014 een WW-uitkering ontvangen.

### **Commentaar**

*De voorgestelde wijzigingen zijn zeer ingrijpend, voor werkgevers en werknemers. Werkgevers zijn duurder uit, zij moeten een transitiebudget en een hogere WW-premie gaan betalen, werknemers krijgen beduidend minder aan WW-uitkering. Het kabinet Rutte-II wil met deze aanpassingen de werking van de arbeidsmarkt verbeteren, en met name de route 'van werk naar werk' sterk verkorten. Het kabinet zegt te streven naar overeenstemming met de sociale partners over de sociale agenda, waar de herziening van het ontslagrecht en de modernisering van de WW deel van uitmaken. Daar zal het kabinet nog een zware dobber aan hebben.....*