

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Het ene ontslag is het andere niet

Deze zomer heeft minister Koolmees van SZW de evaluatie van de Wet werk en zekerheid (WWZ) aangeboden aan de Tweede Kamer. De WWZ had, onder andere door de hervorming van het ontslagrecht, als doel om een ontslag voor betrokken partijen eenduidiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar te maken. In dit artikel leest u of dat gelukt is. Hierbij wordt ingegaan op het aantal ontslagen, de ontslagkosten, de snelheid van het ontslag en de kans op succes per ontslagvorm.

In de evaluatie van de WWZ worden de verschillen in het aantal ontslagen in drie periodes van twee jaar behandeld:

- 2011-2012 (vóór de WWZ);
 - 2015-2016 (tijdens de invoering van de WWZ);
 - 2018-2019 (na de start van de WWZ).
- Het aantal ontslagen daalde van 255.000 in 2011-2012 naar 169.000 in 2018-2019. Dat is een daling van bijna 34%. De verbetering van de economische omstan-

digheden in de periode 2011 tot en met 2019 wordt hiervoor als oorzaak gegeven.

Dejuridisering

Waar in 2011-2012 62% van de contractbeëindigingen met wederzijds goedvinden plaatsvond, is dit percentage in de jaren 2018-2019 gestegen naar maar liefst 89%. Dit komt volgens de evaluatie door de introductie van de transitievergoeding,

die gezorgd heeft voor een duidelijker uitgangspunt bij de onderhandelingen tussen de werkgever en werknemer en de dejuridisering van het ontslagrecht. Het is echter de vraag of het ontslagrecht daadwerkelijk is gedejuridiseerd, omdat de praktijk uitwijst dat aan een beëindiging met wederzijds goedvinden vaak nog een juridische analyse en een uitwisseling van juridische standpunten over de haalbaarheid van een ontslag via UWV of de kantonrechter voorafgaat. De stijging van het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden gaat hoe dan ook ten koste van het aandeel ontslagen dat verloopt via UWV (van 25% naar 6%) en de kantonrechter (van 9% naar 2%).

Kostenposten

De evaluatie onderscheidt onder meer de volgende kostenposten bij ontslag: tijdbestedingskosten, juridische kosten, vergoedingen en improductiviteitskosten. Tijdbestedingskosten, zoals gesprekken, overleggen en administratie, lopen zeer uiteen en hangen af van de ontslagroute. Ontslag met wederzijds goedvinden kost u als werkgever gemiddeld 'slechts' € 2.300 (afgerond), maar bij ontslag op staande voet, UWV en de kantonrechter lopen deze kosten op tot respectievelijk € 2.700, € 4.500 en € 6.300. Ook de juridische kosten zijn – logischerwijs – veel hoger bij een ontslag via UWV (ongeveer 2,5 keer hoger) of de rechter (meer dan vijf keer hoger) vergeleken met ontslag met wederzijds goedvinden. De evaluatie concludeert dan ook dat de procedures voor eenzijdig ontslag intensiever zijn

Doorlooptijd van procedure via rechter is langer geworden

De gemiddelde doorlooptijd van een ontslag met wederzijds goedvinden is afgenomen. In 2011-2012 was de gemiddelde doorlooptijd 19 weken, in 2018-2019 daalde dit naar gemiddeld 16 weken.

Schikking

De doorlooptijd voor een eenzijdig ontslag is juist toegenomen. Ontslag via de kantonrechter duurt het langst. Deze route duurde in 2011-2012 gemiddeld

25 weken, terwijl u in 2018-2019 gemiddeld 32 weken bezig was. Een ontslag via UWV is in diezelfde periode opgelopen van gemiddeld 24 naar 28 weken. Niet geheel onverwacht is de doorlooptijd van een ontslag op staande voet, met gemiddeld één week, veel korter. De lange doorlooptijden bij UWV en de kantonrechter zijn belangrijk om mee te nemen in uw overweging of u al dan niet een schikking wilt treffen met een werknemer.

dan een ontslag met wederzijds goedvinden. Dit zal voor u geen nieuws zijn.

Transitievergoeding

In de evaluatie is er ook aandacht voor de hoogte van de ontslagvergoeding. Deze bedraagt bij een ontslag via UWV of met wederzijds goedvinden bijna altijd minimaal de transitievergoeding. Bij ontslag via UWV wordt zelden meer uitbetaald dan de transitievergoeding, maar bij een beëindiging met wederzijds goedvinden dus wel. Opmerkelijk genoeg wordt ook bij een ontslag op staande voet meestal minimaal de transitievergoeding betaald. Dit cijfer is echter niet zo betrouwbaar, omdat 42% van de respondenten (met betrekking tot het ontslag op staande voet) niet is ingegaan op de hoogte van de vergoeding die is uitgekeerd.

Alleen bij ontslag via de kantonrechter komt het regelmatig voor dat een lager bedrag dan de transitievergoeding wordt toegewezen, namelijk in ongeveer 13% van de gevallen. Vermoedelijk gaat het om ontslagprocedures waarbij de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en er dus geen of een lagere transitievergoeding is toegekend door de rechter.

Vrijstelling van werk

De improductiviteitskosten, oftewel de loondoorbetalingskosten vanaf de laatste feitelijke werkdag tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zijn voor alle ontslagroutes substantieel toegenomen ten opzichte van 2011-2012. Steeds vaker wordt in beëindigingsovereenkomsten een (langere) periode van vrijstelling van werk opgenomen. Werkgevers blijken sneller bereid werknemers vrij te stellen van werk als zij daarmee een gang naar de rechter kunnen voorkomen. Dat is begrijpelijk, gezien de extra kosten en onzekere uitkomst van die procedure.

Goedkoopst

Alle kosten bij elkaar opgeteld, lijkt de goedkoopste ontslagroute de beëindiging met wederzijds goedvinden te zijn, dat gemiddeld € 27.500 (9,6 maandsalarissen) kost.

Afgezien van het ontslag op staande voet, wat uiteraard minder kost, is dit bedrag aanzienlijk lager dan de routes van een eenzijdig ontslag: een beëindiging kost gemiddeld € 39.900 (13,1 maandsalarissen) bij UWV en gemiddeld zelfs € 48.300 (16,8 maandsalarissen) bij de kantonrechter. Tenzij het om een principiële kwestie gaat, kan het goed zijn deze grote verschillen onder ogen te zien. Vaak is de keus voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst toch echt – in ieder geval vanuit financieel oogpunt – te verkiezen boven de route naar UWV of de kantonrechter.

Ontslagvorm	Kosten
Wederzijds goedvinden	€ 27.500
Via UWV	€ 39.900
Via rechter	€ 48.300

Succes

Een belangrijk aspect in uw overwegingen rond het treffen van een schikking is hoe groot de kans is dat uw ontslagaanvraag bij UWV of de rechter slaagt. Helaas gaat de evaluatie niet in op de kans op succes bij ontslagaanvragen die zijn ingediend bij UWV. Maar uit eerdere publicaties is gebleken dat de verhouding tussen toewijzingen en afwijzingen bij beslissingen van UWV (ingetrokken aanvragen niet meegenomen) in het verleden rond de 87% toewijzingen en 13% afwijzingen was. Uit de evaluatie komt naar voren dat het aandeel afwijzingen bij de kantonrechter in de periode 1 mei 2016 tot 30 juni 2019 ongeveer 28% was. Dit percentage lag vóór de WWZ lager. Gerechtshoven wijzen (in gepubliceerde uitspraken) 26% van de ontbindingsverzoeken af.

Naast deze cijfers blijkt uit interviews met rechters dat zij zelf het idee hebben dat ze vaker ontbindingsverzoeken afwijzen dan voorheen (zie hiernaast). Interviews met juridisch adviseurs bevestigen het beeld dat werkgevers meer schikken en minder procederen. Voor u is het goed om te weten dat meer dan één op de vier ontbindingsverzoeken wordt afgewezen. Hoe beter u een dossier op orde

heeft, hoe groter natuurlijk de kans dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt. Maar de lat ligt dus redelijk hoog.

Zekerheid

Hoewel rechters en juridisch adviseurs vinden dat het ontslagrecht eenduidiger en eerlijker is geworden, ervaren werkgevers dat vaak anders. Daarom blijft het de vraag of de doelen van de WWZ zijn behaald. Werkgevers ervaren minder zekerheid over de uitkomst van een ontslagprocedure en proberen daarom steeds vaker en met meer vasthoudendheid in te zetten op beëindiging met wederzijds goedvinden. Vanwege de langere doorlooptijden, het grotere risico op een afwijzing van de ontslagaanvraag en de kosten van procederen, loont het meestal om een regeling te treffen met uw werknemer. Ook als de regeling op het eerste gezicht en gevoelsmatig aan de kostbare kant lijkt te zijn. Het alternatief van procederen is immers uiteindelijk vaak (veel) duurder. In alle gevallen, zowel in onderhandelingen als bij procederen, blijft het in ieder geval een groot pluspunt als er een goed dossier is opgebouwd. Zorg dus vooral dat u daar genoeg aandacht aan besteedt!

Roos Jonkmans, Robbert-Jan Bree, arbeidsrechtadvocaten bij DingemansVanderKind, tel. (020) 344 64 54, e-mail: roos@dvd.nl, robert-jan@dvd.nl, www.dvd.nl

Minder toewijzingen

Dat rechters sinds de WWZ minder vaak een ontbindingsverzoek toewijzen, komt volgens hen door het strikter toetsen van de limitatieve ontslaggronden, de lagere vergoeding en het gebrek aan opties om met een hogere vergoeding een niet helemaal sluitend dossier te compenseren. Door de cumulatiegroond (i-grond) die dit jaar is geïntroduceerd, zou dat een beetje kunnen veranderen. De rechter kan nu in meer situaties overgaan op ontslag en daarbij een extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding toekennen.