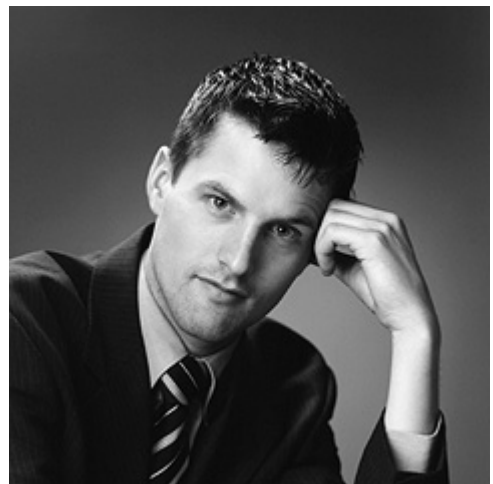


Pro forma ontslagprocedures, voortaan overbodig?

Wetswijziging

Zoals u misschien al weet, heeft het kabinet per 1 oktober 2006 een belangrijke wijziging doorgevoerd in de Werkloosheidswet: het verwijtbaarheids criterium bij ontslag is drastisch gewijzigd. Door deze wijziging wordt het aantal gevallen dat een werknemer geen WW-uitkering krijgt omdat hij verwijtbaar werkloos is, aanzienlijk verminderd. Grof gezegd, krijgt slechts die werknemer geen uitkering die een dringende reden heeft gegeven voor zijn ontslag.



Met de nieuwe regeling hoeven werknemers niet meer te doen alsof zij zich niet bij hun ontslag neerleggen uit angst voor het verliezen van hun recht op uitkering. Uitzonderingen daargelaten, geldt als uitgangspunt voortaan dat werknemers geen verweer hoeven te voeren tegen een opzegging door de werkgever. Zij kunnen bijvoorbeeld volstaan met het sluiten van een vaststellingsovereenkomst waarin de beëindiging van het dienstverband is geregeld. Dat geldt ook bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen en zelfs geldt dat ook wanneer de arbeidsrechtelijke regels onjuist zijn toegepast of wanneer de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in strijd met een opzegverbod.

Met de wetswijziging wil het Kabinet de in de praktijk zeer vaak gebruikte pro forma procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter overbodig maken. De bedoeling is dat daarmee de werkdruk van de rechterlijke macht wordt verminderd.

De praktijk

Nu we enkele maanden verder zijn, rijst natuurlijk de vraag of de wetswijziging de pro forma procedure echt overbodig heeft gemaakt. Uit de praktijk kunnen al de eerste conclusies getrokken worden. Wat blijkt? Zowel werkgevers als werknemers kiezen nog vaak voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een pro forma procedure bij de kantonrechter. Dat komt niet alleen door onwettigheid van alle partijen met de nieuwe situatie. Er zijn andere, belangrijkere redenen om de arbeidsovereenkomst toch via een pro forma procedure te beëindigen. Met een pro forma procedure beperkt de werkgever namelijk tot het minimum de discussie achteraf over de vraag of de werknemer zich heeft gerealiseerd waarmee hij instemde. Door de beslissing van de kantonrechter staat de einddatum van de arbeidsovereenkomst vast.

De werknemer op zijn beurt heeft ook belang bij de ontbindingsbeschikking. Als de werkgever om wat voor reden dan ook weigert om de overeengekomen vergoeding te voldoen, dan kan de werknemer met een ontbindingsbeschikking direct een deurwaarder inschakelen om zijn vordering te incasseren. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden heeft de werknemer die mogelijkheid niet.

Daarnaast hebben zowel de werkgever als de werknemer er belang bij om via de pro-formaprocedure een korting van een maand te bewerkstelligen op de zogenoemde 'fictieve opzegtermijn' die door het UWV wordt gehanteerd bij de toekenning van een werkloosheidsuitkering. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden geldt die korting namelijk niet. Dat scheelt toch weer een maandsalaris. Uit kosten oogpunt blijft daarmee het voeren van een pro forma procedure voor zowel de werkgever als de werknemer interessant.

Conclusie

Het hangt er nog maar vanaf welke weg in uw specifieke geval de beste is voor het formaliseren van het einde van een dienstverband. Het lijkt niet altijd handig om het maar bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst te laten. Ondanks de andere bedoelingen van het kabinet zal het voeren van pro forma procedure nog regelmatig de aangewezen weg zijn.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met

Chris Tijman

Van Veen Advocaten

t: 0318 – 687894

e: c.tijman@vanveen.com