



Opzegging door UWV WERKbedrijf (voorheen CWI), toch op korte termijn een ontslagvergoeding?

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 20 augustus 2009 om 11:30am
- [Bekijk bericht](#)

In mijn arbeidsrechtadvocatenpraktijk zie ik steeds meer werknemers nu zélf bij de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen, na opzegging met een door de werkgever verkregen ontslagvergunning. In lijn met een door kantonrechters gebillijkte praktijk, die in de afgelopen jaren is ontstaan, wordt dan tijdens de looptijd van de opzegtermijn het dienstverband beëindigd mét toekenning van een ontslagvergoeding volgens de kantonrechterformule. De redenering van kantonrechters is dat het enerzijds in veel gevallen getuigt van slecht werkgeverschap door niets aan te bieden, anderzijds proceseconomisch voordelig is dat een langdurige, kostbare en tijdrovende kennelijk onredelijk ontslag procedure wordt vermeden. Grofweg de helft van de kantonrechters doet niet mee met deze trend en zal je alsnog vragen een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag te beginnen, maar ik krijg de indruk dat meer en meer kantonrechters met werknemers meegaan.

Bij ontslag staan er bij gebrek aan wederzijds goedvinden voor de werkgever, zoals bekend, afgezien van ontslag op staande voet, twee hoofdwegen open: ontbinding door de kantonrechter en opzegging na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf, voorheen CWI. Dit geldt voor alle ontslagronden: bedrijfseconomisch, disfunctioneren, ziekte en verstoorde arbeidsverhouding.

Kenmerkende verschillen tussen beide procedures zijn: de kantonrechter is doorgaans een paar weken sneller, is niet gebonden aan een opzegtermijn en laat in tegenstelling tot UWV WERKbedrijf wél een mondelinge behandeling toe. Toewijzigingskansen liggen doorgaans hoger bij de kantonrechter, hoewel die per ontslaggrond verschillen; bij bedrijfseconomisch ontslag ontlopen die kansen elkaar minder dan bij bijvoorbeeld disfunctioneren, waar de kantonrechter beduidend ruimhartiger is.

Het in de praktijk vaak belangrijkste verschil is echter, dat UWV WERKbedrijf niet zoals de kantonrechter een ontslagvergoeding kan toekennen. Een reden waarom niet alle werkgevers op die procedure toerennen en de kantonrechter links laten liggen is gelegen in het bestaan van de mogelijkheid dat de werknemer na gebruikmaking door de werkgever van een bij UWV WERKbedrijf verkregen ontslagvergunning binnen een halfjaar alsnog een zogenaamde kennelijk onredelijk ontslagprocedure kan beginnen, die de werknemer alsnog, via een weliswaar lager dan de kantonrechters/abc-formule uitvallende xyz-formule ook een ontslagvergoeding kan opleveren.

De drempel voor een werknemer om zo'n procedure te beginnen is hoog. Hoewel

inschakeling van een advocaat niet nodig is, is juridische hulp bijna onontbeerlijk en voor velen kostbaar. Er moet een dagvaarding worden betekend, de procedure kan - met hoger beroep en cassatie- jaren duren en de uitkomst is onzeker.

Door geldgebrek of besparingszin gedreven, bewandelen steeds meer werkgevers nu de goedkoopste route: geen of een lage ontslagvergoeding aanbieden en bij niet aanvaarding van een aanbod voor een wederzijds goedvinden/vaststellingsovereenkomst via het UWV WERKbedrijf ontslagvergunning aanvragen.

De mondelinge behandeling en beschikkingsdatum moeten wél nog in de opzegtermijn vallen, alleen dan bestaat immers nog een arbeidsovereenkomst die ontbonden kan worden. De werknemer moet daarom het ontbindingsverzoekschrift direct na opzegging indienen. Bij een korte opzegtermijn, bijv. van een maand, kan de werknemer maar beter direct na aanvang van de UWV WERKbedrijf procedure een voorwaardelijk ontbindingsverzoek indienen, namelijk voor het geval onverhoopt het verweer van de werknemer tegen het ontslag niet slaagt en de werkgever gebruik maakt van de ontslagvergunning.

Vorige week dacht een advocaat van een werkgever slim te zijn; hij vroeg bij de griffie van de rechtbank uitstel van de mondelinge behandeling wegens zijn vakantie aan, tot ná 1 september. De griffie zag uit zichzelf dat 1 september de datum is waarop de arbeidsovereenkomst doro opzegging al zou zijn geëindigd en een zitting én uitspraak dus zinloos zouden worden. De rechter liet weten 'not amused' te zijn over deze poging tot frustratie van de rechtsgang -ik ben benieuwd of dit volgende week gereflecteerd wordt in toekenning van de gevraagde hoge ontslagvergoeding...

Arthur Hol
www.hrmcollege.nl