

■ **KANTONRECHTERSFORMULE NIEUWE STIJL**

Maarten van Gelderen, advocaat



Meer weten?

Afscheid nemen van personeel kan emotioneel zijn en ingewikkeld. U kunt zich als werkgever voorbereiden en de kosten van juridisch advies beperkt houden. Maarten van Gelderen spreekt hier over tijdens het seminar Ontslag en beëindiging van arbeidsovereenkomsten van KvK Amsterdam. Zaken als opzegtermijnen, ontslag op staande voet, bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, de afvloeiingsregeling, sociale plannen en de kantonrechtersformule komen aan bod. U leert wat ontslag inhoudt en hoe u werknemers optimaal begeleidt naar een nieuwe toekomst.

Het seminar Ontslag en beëindiging van arbeidsovereenkomsten is op 23 september. Meldt u aan:

 [www.kvk.nl/
seminarsamsterdam](http://www.kvk.nl/seminarsamsterdam)

In 2009 is de nieuwe kantonrechtersformule ingevoerd die het eenvoudiger maakt om werknemers te ontslaan. Ontslag is door de crisis actueler dan ooit. Maarten van Gelderen behandelt samen met vader, broer en zus dagelijks ontslagzaken. Zij beheren ook ontslag.nl en de ontslaglijn.

Hoe is het? "Onze werklast is met 130% gestegen. Grotendeels dankzij de crisis. Bedrijfseconomische ontslagen lopen in eerste instantie via het UWV WERKbedrijf. Die verleent de ontslagvergunning zonder een vergoeding toe te wijzen. Werknemers hebben het recht om dit binnen zes maanden aan te vechten bij de rechter. Wij adviseren in beide trajecten."

Was de nieuwe formule nodig?

"Er was in de oude situatie weinig onderscheid naar individu. Ontslag liep daardoor snel in de papieren; iemand met tien jaar dienstjaren kreeg zo een jaarsalaris mee. Het MKB kan dit vaak niet betalen."

En nu, beter voor de ondernemer?

"Ja en nee. Werknemers met goede kansen op de arbeidsmarkt – tot 35 jaar – zijn fors gekort. Tot vijftig

procent. Oudere werknemers krijgen gemiddeld tien tot twintig procent minder. Dat lijkt een verbetering, maar heeft nadelen.

'Men zet sneller de hakken in 't zand'

De vergoeding was vroeger de smeerolie van ontslagprocedures: een werknemer vertrok eerder als een werkgever iets te bieden had. Nu zet vooral jonger personeel eerder de hakken in het zand en kiest voor de rechter. Dat maakt de procedure afhankelijk van de agenda van de rechtbank en kostbaar. Want zolang een contract niet is ontbonden moet het salaris van de werknemer worden doorbetaald. Er is nu meer rompslomp en toch komt men ergens tussen de oude en de nieuwe formule uit."

Wat adviseer je ondernemers? "Ga eerst in gesprek met je werknemer over een regeling. Wees reëel en ga niet voor dat dubbeltje op de eerste rang. Anders gaat men dwarsliggen. Werk met deadlines en start direct twee trajecten op. Veel ondernemers starten pas na maanden onderhandelen een procedure op. Dat kost tijd en geld. Moet je toch naar de rechter, wees dan goed voorbereid. Toon aan dat je bedrijf een hoge ontslagvergoeding financieel niet kan dragen. Bewijs dat je de werknemer helpt bij het vinden van ander werk en zorg voor een stevig personeelsdossier. Zet daarom vanaf dag één alle afspraken op papier. Leg vast wat je doet aan scholing en doe verslag van functioneringsgesprekken. Dit is cruciaal. Het gebeurt regelmatig dat een ondernemer bij me komt met alleen een contract en een loonstrook van iemand die jaren in dienst is geweest. Dat werkt niet bij de rechter en UWV."

 www.ontslag.nl