

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWW Advocaten houden we u op de hoogte van actueel juridisch nieuws



Uw werknemer ontslaan in tijden van coronacrisis: kan dat nog? En zo ja: hoe?

Volg RWW



Als werkgever gaat u momenteel waarschijnlijk door een moeilijke periode. Als gevolg van het coronavirus heeft u ongetwijfeld te maken met een (veel) lagere omzet, terwijl de kosten doorlopen, waaronder die van het personeel. Mogelijk heeft u een beroep gedaan op de [Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid \(NOW\)](#) om op die manier de loonkosten te drukken.

In de NOW is bepaald dat de werkgever de verplichting heeft om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en géén toestemming voor ontslag te vragen bij het UWV gedurende de periode waarover subsidie is verleend. Doel van de NOW is namelijk dat er zo min mogelijk ontslagen vallen.

Maar wat nu als u al vóór de coronacrisis van plan was om te reorganiseren, als gevolg van andere bedrijfseconomische omstandigheden. Kunt u die reorganisatie doorzetten? Hoe zit het met het

sluiten van vaststellingsovereenkomsten? En kunt u nog een ontbindingsverzoek indienen voor werknemers die niet goed functioneren of met wie de arbeidsverhouding verstoord is geraakt? Wij werken het voor u uit.

Reorganiseren tijdens de looptijd van de NOW

De subsidie die u op grond van de NOW kunt aanvragen, heeft betrekking op uw loonkosten in de maanden maart, april en mei 2020. Of de regeling wordt verlengd, wordt voor 1 juni 2020 door de regering bekend gemaakt.

Op grond van de NOW mag u als werkgever gedurende de periode waarover u subsidie ontvangt, géén verzoek bij het UWV indienen om de arbeidsovereenkomst met één of meerdere werknemers op te zeggen. Concreet betekent dit dat u van 17 maart tot en met 31 mei 2020 geen ontslaanvraag bij het UWV mag indienen. Dit geldt ook als u vóór de coronacrisis al van plan was om te reorganiseren vanwege andere bedrijfseconomische omstandigheden.

Dient u toch een ontslaanvraag in bij het UWV, dan heeft dat gevolgen voor uw subsidie. Kort gezegd worden de loonkosten van de werknemers voor wie u om ontslag verzoekt- vermeerderd met een 'boete' van vijftig procent- in mindering gebracht op uw subsidie. Dit geldt ook als uw ontslaanvraag uiteindelijk door het UWV wordt afgewezen.

Let op: het UWV neemt uw eventuele ontslaanvraag dus wél in behandeling. Het is aan u om te overwegen en na te rekenen of het in uw situatie wellicht toch noodzakelijk is om een ontslaanvraag in te dienen, en de daarbij behorende gevolgen voor uw subsidie te accepteren. De andere optie is om te wachten met het indienen van uw ontslaanvraag tot 1 juni 2020 (of in geval van verlenging van de NOW: tot 1 september 2020).

Kunt u nog wel een vaststellingsovereenkomst sluiten?

In de NOW is alleen bepaald dat u als werkgever geen ontslaanvraag bij het UWV mag indienen. Er valt niet in de NOW te lezen dat u geen vaststellingsovereenkomst met uw werknemers mag sluiten, om op die manier het dienstverband met uw werknemers op grond van bedrijfseconomische omstandigheden te beëindigen. U kunt dit dus nog steeds doen. Houd dan wel rekening met uw inspanningsverplichting om uw loonsom over de periode maart, april en mei 2020 zoveel mogelijk gelijk te houden. En mocht de regeling verlengd worden, dan zal u uw loonsom ook tijdens de verlenging gelijk moeten proberen te houden. U kunt hier bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening mee houden.

En hoe zit het met ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

Geheel los van het coronavirus staat dat u wellicht van plan was om een ontbindingsverzoek in te dienen op grond van bijvoorbeeld disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. Dit is nog steeds mogelijk. Een ontbindingsprocedure is opgenomen op de door de rechtbank opgestelde lijst van urgente zaken, en zal dus in behandeling worden genomen. Houd er wel rekening mee dat de procedure misschien anders verloopt dan u gewend bent. Mogelijk vindt de mondelinge behandeling plaats via een video-verbinding, of wordt de kwestie volledig schriftelijk afgehandeld.

Probeer daarnaast uw dossieropbouw ook in deze tijden op orde te houden. Misschien heeft u werknemers in dienst met wie u in een verbetertraject zit. Zorg ervoor dat dat traject zo veel als mogelijk wordt voortgezet, ook als uw werknemer thuis werkt. In sommige situaties kan dat lastig zijn, bijvoorbeeld omdat verbetering gewenst is in het gedrag en de houding van uw werknemer, en u daar op dit moment weinig zicht op heeft. In dat geval kan het raadzaam zijn de duur van het verbetertraject te verlengen.

Wilt u meer weten over de NOW of over het ontslag van werknemers?

Of heeft u andere vragen over het coronavirus in relatie tot uw onderneming en uw werknemers? Neem dan gerust contact op met mij of een van de andere arbeidsrechtadvocaten. Of leg u vraag voor aan onze Coronavirus Helpdesk. We zijn u graag van dienst.



Renate de Regt

rderegt@rww.nl
071-750 22 71
06-30 37 02 75