

Ondernemers- en werkgeversorganisaties willen naast de NOW-regelingen ook de ontslagkosten van door de coronacrisis noodlijdende mkb-bedrijven laten vergoeden door de overheid. Volgens de mkb-belangenorganisaties hebben vooral horecabedrijven, reisbureaus, sportscholen en retailers geen geld voor het betalen van de transitievergoeding, zoals de ontslagvergoeding tegenwoordig heet. Terwijl zij moeten afslanken om naar eigen zeggen niet failliet te gaan.

Vakbond FNV heeft hier met verbazing kennis van genomen. "Absoluut onbespreekbaar en de wereld op zijn kop", aldus FNV-bestuurder Kitty Jong. Mevrouw Jong vindt de nieuwe oproep onbegrijpelijk. Volgens haar "is de financiële steun via de NOW-regeling bedoeld om mensen in dienst te houden, juist niet om ze te ontslaan."

Hier haalt mevrouw Jong doel en middel door elkaar: **het doel** van de door de overheid in het leven geroepen NOW-regelingen is om het consumentenvertrouwen op peil te houden, zo vraaguitval te voorkomen waardoor we niet in een (ondertussen geen crisis of recessie meer, maar) depressie terechtkomen. **Het middel** is onder andere bedrijven in nood door de omzetsdaling, volgend op de opgelegde aanboduitval in staat te stellen om hun werknemers loon te kunnen blijven betalen met behulp van deze NOW-regelingen. Hierdoor kunnen medewerkers vooralsnog in dienst blijven.

De te verwachten FNV Pavlov reactie luidt als volgt: "Het is hondsbrutaal om dan ook nog eens te vragen of de overheid dan de ontslagvergoeding voor haar rekening kan nemen", zegt Jong. "Ik snap dat bedrijven niet failliet willen gaan, maar ze maken hun omzet juist via hun personeel. Je kunt geen vaste krachten wegsturen en ze later als goedkopere STP'ers weer inhuren. Het lijkt voor de werkgevers wel rupsje-nooit-genoeg. Dit gaat nooit gebeuren. Zo betalen de werknemers via hun eigen belastingen ook nog eens hun eigen ontslagvergoeding."

Hoe zit het ook alweer met de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische gronden voor een 'gemiddelde' medewerker van 43 jaar, 10,5 jaar in loondienst en een modaal inkomen van €36.500 (=€2.816 bruto per maand exclusief vakantietoeslag)?

En hoe komt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot stand? Als er bij een bedrijf te weinig werk of omzet is en aannemelijk gemaakt kan worden dat dit gaat om een structurele situatie, kunnen werknemers voor ontslag voorgedragen worden bij het UWV. Een doodlopende weg nu het hier een vooralsnog tijdelijk situatie betreft waarvoor het Noodfonds kan worden ingeroepen? Nee, mij lijkt het mogelijk dat – als zich een acute situatie voordoet en direct ingrijpen nodig is om het bedrijf van ondergang te redden – toestemming voor ontslag verleend kan worden.

Tot 2015 zou dit op basis van de kantonrechtersformule (aantal gewogen dienstjaren X beloning per maand X correctiefactor) een vergoeding van € 29.500 voor de werknemer betekenen. Deze formule gold vaak als uitkomst van individuele onderhandelingen en ook nu nog bij collectief ontslag met een sociaal plan. De huidige transitievergoeding komt tot een bedrag van €10.950. De gemiddeld 3 maanden loonkosten van de proceduretijd en opzegtermijn komen daar nog bovenop: plus een kleine €10.000,-

Zijn er geen andere oplossingen dan het ultimatum remedium ontslag, mogelijk?

Uit eigen ervaring weet ik dat vakbonden zelden tot nooit bereidt zijn om in crisissituaties afspraken te maken over tijdelijk inleveren van arbeidsvoorwaarden zoals loon. Het gebruikte argument? Als het toch mis gaat, is dit lagere loon de basis voor een dan lagere WW. Dit 'enkelvoudige leden belang' is hoog spel spelen. Ook loonkosten is immers $P \times Q$: prijs per medewerker \times aantal medewerkers. Noodzakelijke kostenbesparingen worden idealiter in samenspraak met alle betrokkenen gerealiseerd. Denk aan de verhuurder van het bedrijfspand, banken, leveranciers, klanten, de eigenaar/aandeelhouders *en* ook medewerkers. Als tijdelijk arbeidsvoorwaarden inleveren gedurende een crisis binnen de organisatie niet mogelijk is door zich op verworven rechten baserende werknemers (-vertegenwoordigers), dan kan het helaas niet anders dan dat uiteindelijk ontslag een uitweg kan zijn om de rest van organisatie en daarmee ook de blijvende medewerkers, te redden. Bij een collectief ontslag op basis van een overeengekomen sociaal plan met een vaak hogere vergoeding dan de transitievergoeding. Bij individueel ontslag met de transitievergoeding. Voor de werknemers hoop ik dat er op basis van het gelijkheidsbeginsel bij de getroffen horecabedrijven, reisbureaus, sportscholen en retailers (merendeels mkb) sprake zal zijn van een sociaal plan.

Terug naar de opening. Is het aan de overheid om in plaats van de werkgever om voorafgaand aan de WW- en bijstandsuitkeringen ook de ontslagvergoedingen uit te keren? Is het middel ontslagvergoedingen betalen door de overheid met als doel het consumentenvertrouwen op peil te houden, zo hun vraaguitval te voorkomen waardoor we niet in een depressie terechtkomen, een juist middel?

Als het uitvoerbaar en betaalbaar is en kan voorkomen dat organisaties hierdoor failliet gaan waardoor er minder werknemers werkeloos worden, waarom eigenlijk niet? Misschien dat het wat meer richting geeft aan waar het huidige uitgestrooide, noodzakelijke helikoptergeld terechtkomt. En als de retoriek van de voor eigen parochie prekende werkgeversverenigingen en vakbonden in de media achterwege kan blijven, komt een gezamenlijk gedragen oplossing sneller dichterbij.

mr Rob J.F. Janse

www.arbeidsvraagstukken.nl

<https://www.linkedin.com/pulse/23-mei-2020-fnv-ontslagvergoeding-doorschuiven-wereld-janse->