

Vragen en antwoorden tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)

Het UWV werkt momenteel aan de invoering van de nieuwe tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) die de stopgezette werktijdverkortung vervangt. Hoewel de regeling nog niet is opengesteld zijn er toch al veel vragen gesteld over de NOW. Hierna volgen de meestgestelde vragen en antwoorden.

Geldt de NOW ook voor uitzendkrachten met uitzendbeding?

Ja, de NOW geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming krijgen. De aanvraag moet dus worden ingediend door het uitzendbureau. Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Als de uitzendkracht door de opdrachtgever is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

Afspraak is afspraak

Een werkgever heeft een afspraak gemaakt met een werknemster dat zij tijdens de laatste 3 weken van haar contract de verlofdagen opmaakt. De werknemster heeft hiermee ingestemd. Vervolgens breekt het Coronavirus uit, waardoor de onderneming moet sluiten. Heeft de werknemster alsnog recht op uitbetaling van 21 dagen?

Nee, er bestond namelijk al een overeenkomst dat zij haar vakantiedagen zou opnemen. Pas daarna brak het Coronavirus uit. Dit maakt de overeenkomst niet ongedaan. Mogelijk zou dit anders zijn gelopen, als de werknemster zelf heeft gevraagd om vakantiedagen op te nemen vanwege een reis naar Rome. Zij zou dan haar vakantie-opname kunnen intrekken nu zij niet kan reizen en zij zou loondoorbetaling kunnen afdwingen. Vervolgens zouden dan de dagen na einde dienstverband alsnog moeten worden uitbetaald.

Kan een DGA een beroep doen op de NOW?

Nee, naar verwachting zal deze regeling alleen gelden voor WW-verzekerde werknemers. Op het moment dat de definitieve regels worden gepubliceerd, zal voor deze groep pas volledige duidelijkheid ontstaan.

Is proeftijdontslag NOW-proef?

Een voorwaarde om in aanmerking te komen voor de NOW is dat de werkgever geen bedrijfseconomisch ontslag mag aanvragen gedurende de periode dat de tegemoetkoming wordt ontvangen. Dit gaat voorlopig over een ontslag op grond van een afgegeven vergunning door het UWV. Betekent dit dat een bedrijfseconomisch ontslag door middel van een vso of een ontslag in

de proeftijd wel tot de mogelijkheden behoort? Zoals het er nu staat omschreven, lijkt het daar wel op. We moeten de definitieve regeling afwachten voor meer zekerheid. Ten aanzien van het proeftijdontslag zijn er grofweg twee scenario's denkbaar:

1. Verbod op proeftijdontslag op bedrijfseconomische gronden;
2. Proeftijdontslag op bedrijfseconomische gronden is toegestaan.

1. Verbod op proeftijdontslag op bedrijfseconomische gronden

Stel dat de nieuwe regeling om tot uitkering te komen vereist dat er een verbod komt op alle ontslagen met een bedrijfseconomisch karakter. In dat geval zal dit ook gelden voor het ontslag in de proeftijd op bedrijfseconomische gronden. Een proeftijdontslag op economische gronden blijft wettelijk uiteraard geldig, maar een dergelijk ontslag zal mogelijk leiden tot een intrekking/ terugvordering/ geen toekenning van een tegemoetkoming in de loonkosten. Een ontslag in de proeftijd om andere redenen blijft dan uiteraard wel tot de mogelijkheden behoren.

Onlangs lasen we in de media in relatie tot de NOW dat een proeftijdontslag ook vóór de eerste feitelijk werkdag kan worden ingeroepen. Dit roept vragen op als : In het geval van een verbod op een proeftijdontslag om bedrijfseconomische redenen, welke andere wel toegestane redenen resteren dan nog als motivatie voor dit voortijdig proeftijdontslag? Redenen als “past niet in het team”, “beschikt toch niet over de juiste vaardigheden” etc... komen dan te vervallen. Als de werknemer dit aanvecht, kan dit schadeplichtigheid van de werkgever opleveren. Bij het beoordelen van de claim van de werknemer wordt natuurlijk de reden van de werkgever voor het ontslag meegenomen. Bovendien is wettelijk bepaald dat een werknemer een schriftelijke opgave van de reden tot het proeftijdontslag kan opvragen.

Let dus op bij een vóórtijdig proeftijdontslag waarvan de reden zich geheel op het terrein van de werkgever ligt. Voorzichtigheid is hier geboden.

2. Proeftijdontslag op bedrijfseconomische gronden is wel toegestaan

Stel dat het nieuwe beleid geen beperking oplegt met betrekking tot een proeftijdontslag op bedrijfseconomische gronden? Ben je dan als werknemer vogelvrij verklaard? Ondanks de dan wettelijk geboden ruimte, is er in dat geval een goede reden te bedenken die toch een beperking kan opleveren voor een bedrijfseconomisch ontslag in de proeftijd, naast de algemene verboden die in de wet staan?

Ja, die is er en dat is “strijd met goed werkgeverschap”. Stel, de werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd opgezegd bij een vorige baan en de nieuwe werkgever maakt gebruik van het proeftijdontslag om het dienstverband op bedrijfseconomische gronden te beëindigen. De werknemer lijdt daardoor zeer waarschijnlijk schade. Dit kan leiden tot schadeplichtigheid voor de werkgever. Hoewel een ontslag om bedrijfseconomische redenen is toegestaan en er sprake is van een geldig ontslag, moet de werkgever hier toch voorzichtig mee zijn. De schade van de werknemer kan dan mogelijk een geldige schadevergoedingsclaim opleveren voor de werkgever. Dat wordt alleen maar duidelijker als werkgever voor het aanbieden van het dienstverband al wist dat het bedrijf er slecht voorstond met weinig perspectief en dit voor zich heeft gehouden. Kortom, ga niet lichtzinnig om met een vóórtijdig ontslag in de proeftijd in tijden van crises. Werknemers hebben weliswaar de plicht om eerst de nietigheid van het ontslag in te roepen of om schadevergoeding te vorderen, maar zij zullen dit in tijden van crises naar verwachting eerder doen dan in situaties van economische hoogtij.