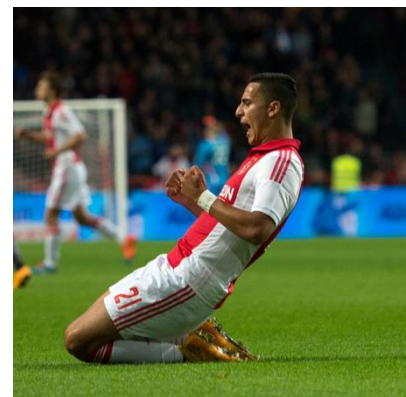




Erasmus

Mist WWZ doel?





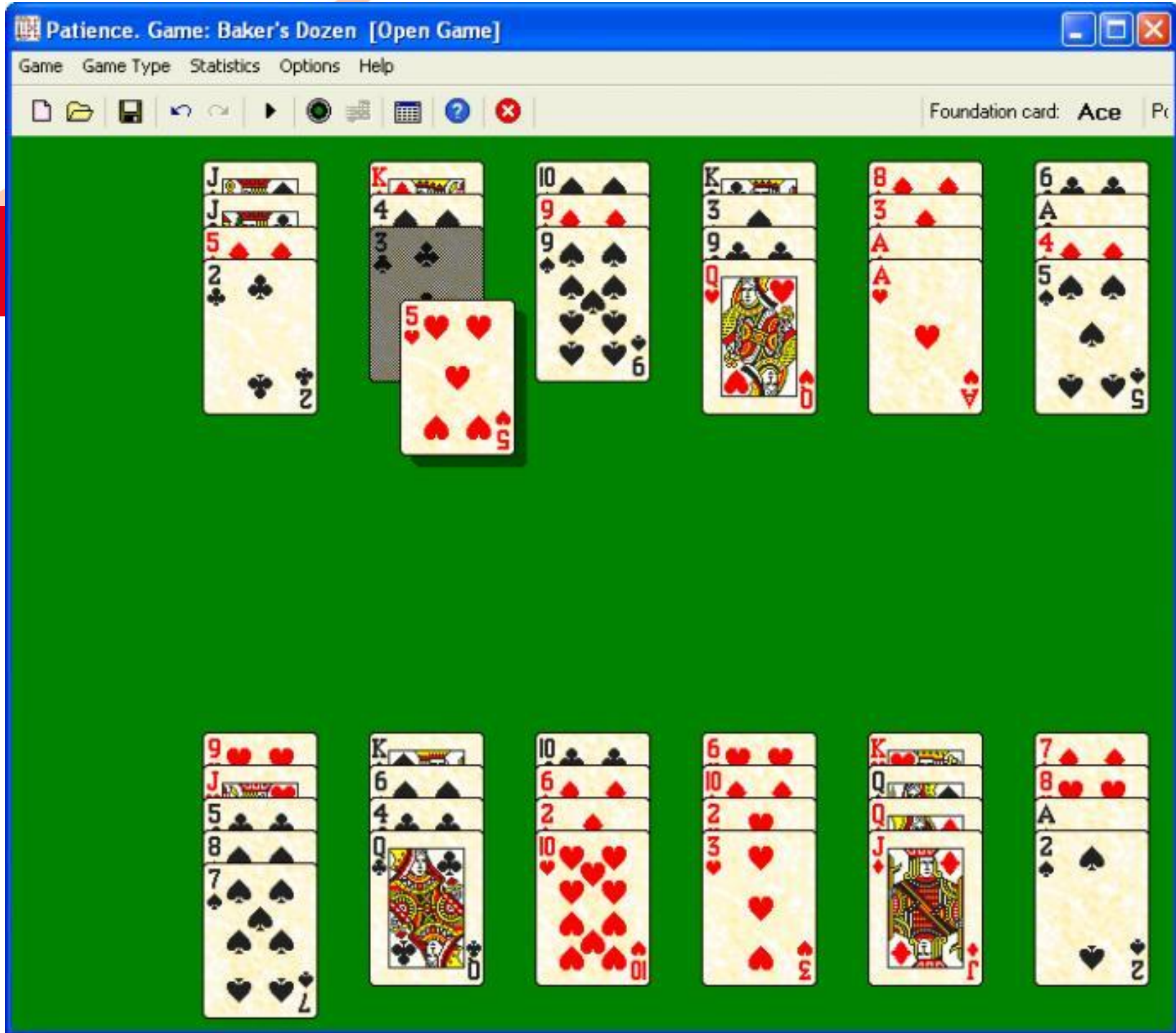
Het huidige ontslagstelsel

- Duaal stelsel: ontbinding kan altijd (gewichtige redenen, art. 7:685) en is 'snelweg', opzegging duurt langer en wordt soms 'lastig' gevonden.
- Werkgever bepaalt de route
- Ontbindingsprocedure kent geen hoger beroep en cassatie
- Verschillende type vergoeding (veel tot bijna niets)



En toen kwamen...



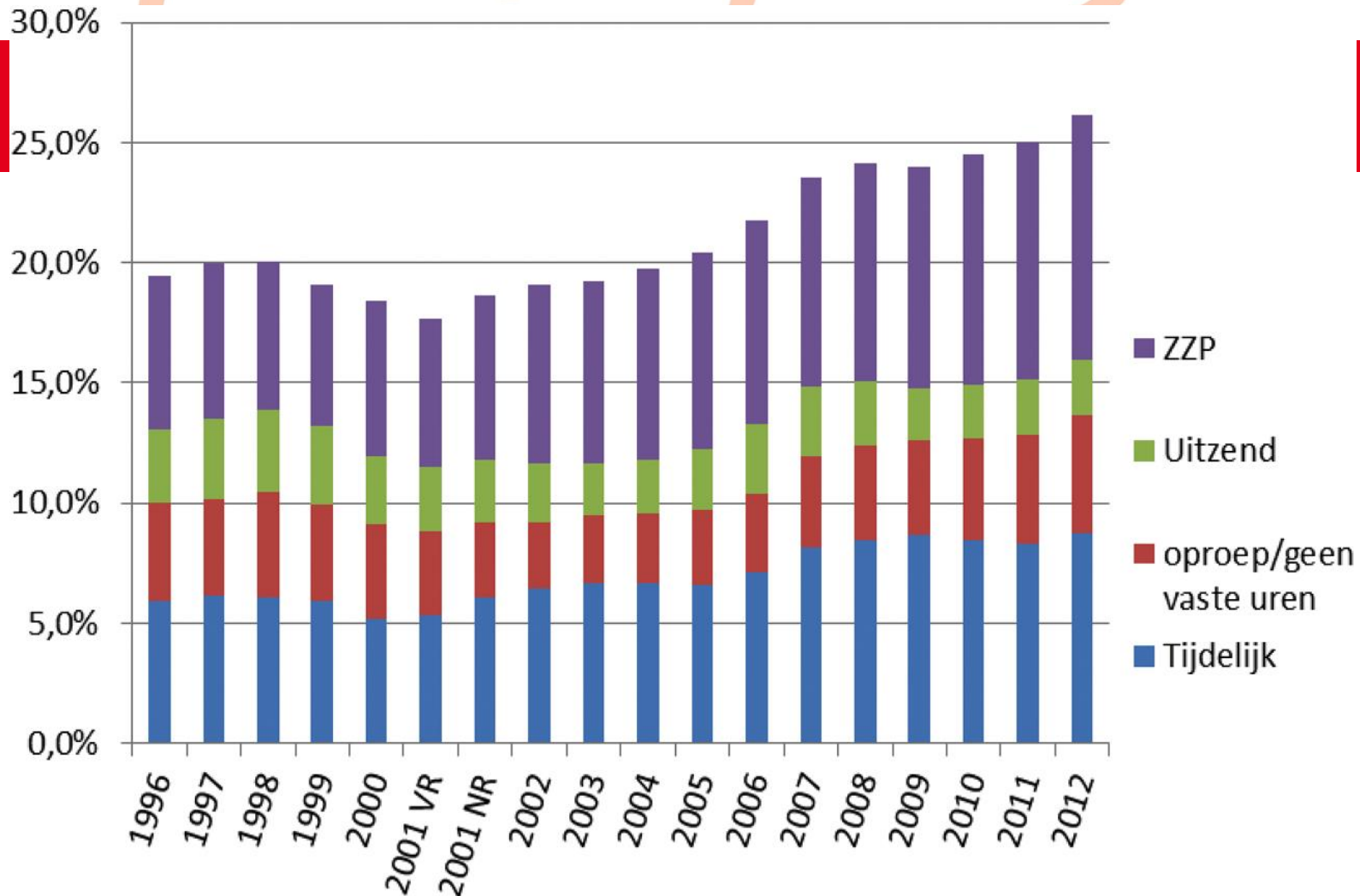




33 818

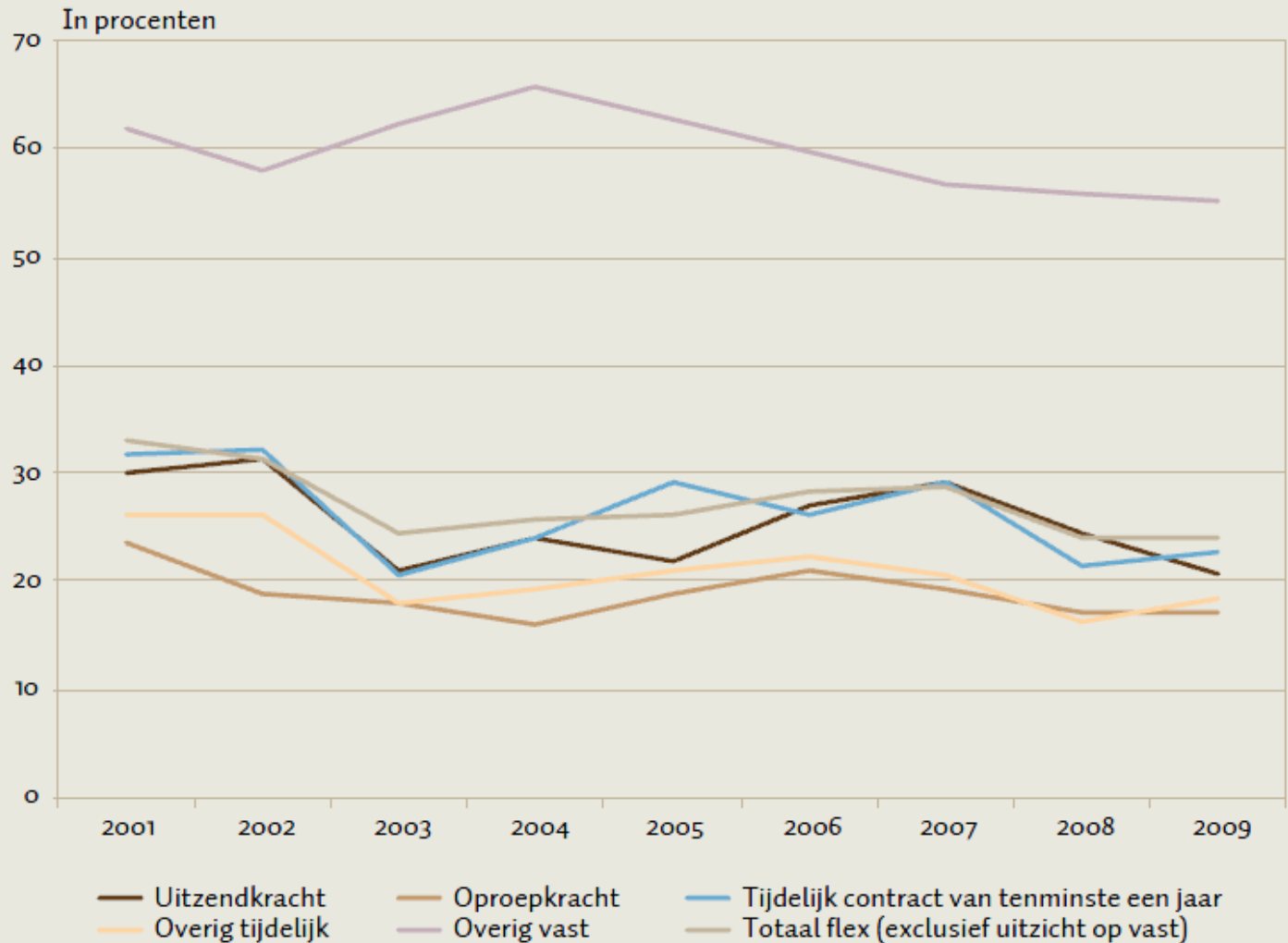
- Twee ontslagroutes; UWV-route en ontbindingsroute
- Hoger beroep en cassatie
- Vergoedingen
- Nieuwe regelingen flexwerkers, bijzondere bedingen, en:

Flexibele schil: omvang

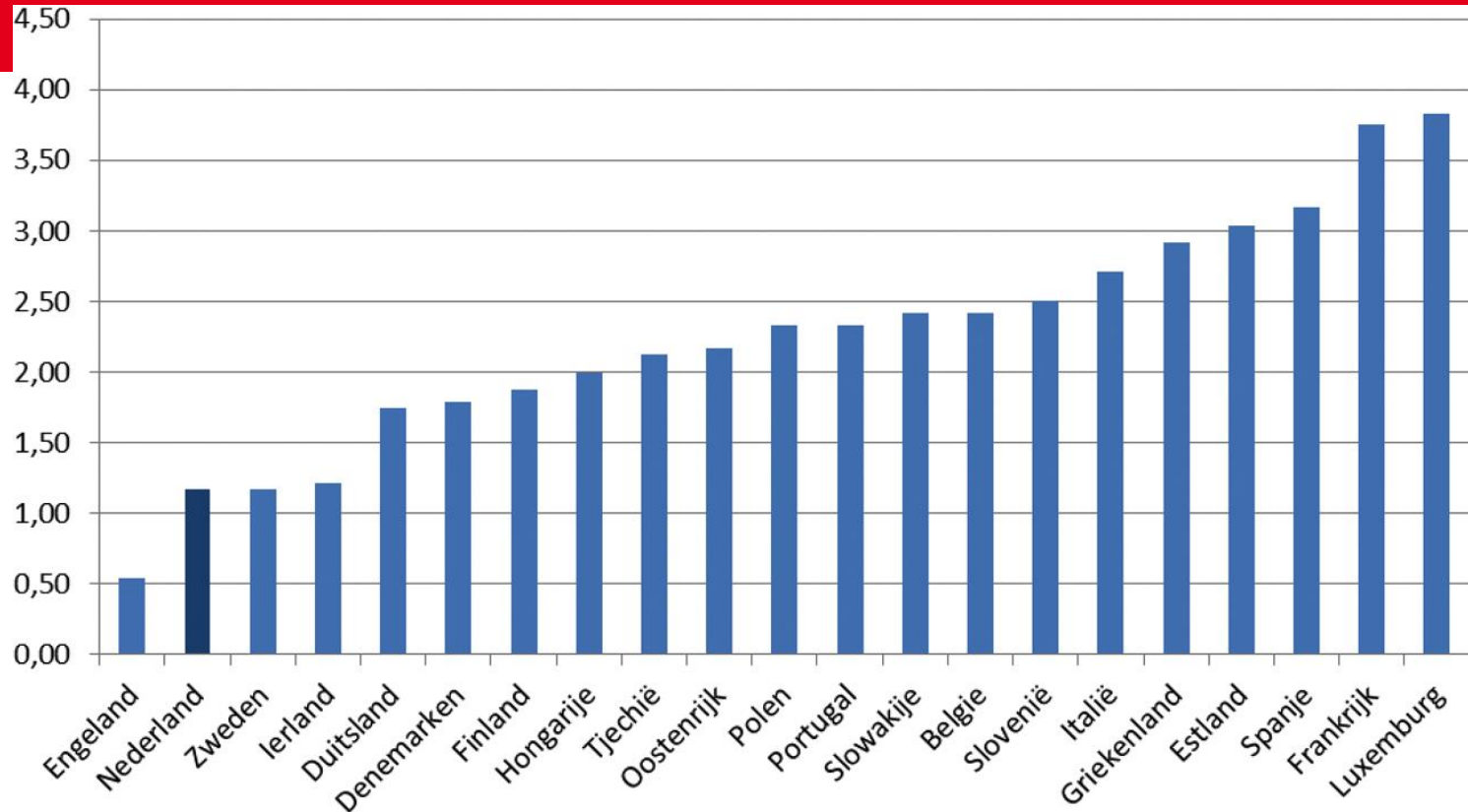


Ontwikkeling doorstroom van verschillende vormen van flexibel naar vast werk

FIGUUR 2



Mate van ontslagbescherming bepaalde tijders EU 2013



Rechtspositie van flexwerkers versterkt

7:628 BW: risicoverdeling

7:652 BW: proeftijd

7:653 BW: concurrentiebeding

7:667 BW: Ragetlie*

7:668 BW: aanzegtermijn

7:668a BW: ketenregeling*

7:691 BW: uitzending

(* per 1 juli 2015)

Maar ook:

Actieplan Schijnconstructies: wetsvoorstel 34036 (BGL)

Regeling STAR driehoeksrelaties

Wet BeZaVa

WML opdrachtnemers



Samengevat

6 maanden

- **Proeftijd** : NEE, nietig bij ten hoogste zes maanden
- **Aanzegging** : JA, want niet korter dan zes maanden
- **Concurrentiebeding**: misschien... zwaarwegende bedrijfsbelangen en schriftelijke motivering



Ketenregeling



Lodewijk Asscher

@LodewijkA



Volg je nu

Als oud-rechtsbuiten van VVA/Spartaan 6
meld ik u dat profvoetbal uitzondering
krijgt voor verplichting na 2 jr vast contract
#VI #Derksen

dt

Beantwoorden Retweeten Favoriet Meer

RETWEETS

43

FAVORIET

1



21:28 - 16 sep. 2013

Overgangsrecht



Nieuwe ketenbepaling

- Op arbeidsovereenkomsten aangegaan op of na **1 juli 2015** wordt het nieuwe recht van toepassing, tenzij een cao van toepassing is waarvoor overgangsrecht geldt (tot expiratiedatum of **1 jaar**). Amendement nr. 30.

Aanzegtermijn

- Bij arbeidsovereenkomsten op of na **1 januari 2015** aangegaan
- Maar niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkingtreding eindigen.



Overgangsrecht

1 juli 2015



Erasmus

Beëindigingsovereenkomst

- Beëindigingsovereenkomst kan binnen twee weken worden ontbonden door werknemer, maar binnen zes maanden nieuwe vso mag niet opnieuw worden ontbonden.
- Schriftelijk melden
- Anders... drie weken





Ontslagrecht

- 669 : redelijke grond (ook voor bestuurders)
- 670-670a : opzegverboden
- 671 : opzegging met instemming
- 671a : toestemming via UWV (sub a en b grond)
- 671b : ontbinding
- 672 : opzegtermijn
- 673 : transitievergoeding
- 681 : vernietiging opzegging of billijke vergoeding
- 682 : herstel of vergoeding, maar...
- 683 en 686a : procesrecht en termijnen





Opzeggen

- A) Bedrijfseconomische omstandigheden
- B) 104 weken + arbeidsongeschikt...



Sanctie op het niet vragen van toestemming aan het UWV:

- vernietiging *via de rechter* (! – art. 681, zie p. 67 MvT) of
- billijke vergoeding,
- binnen twee maanden na dag waartegen is opgezegd (686a lid 4 onder 2 sub c)



Afwijking bij cao

The background of the slide features a collage of various Euro banknotes (200, 100, 50, 20, 10) in different colors. Overlaid on this background is the word "CAO" in large, white, bold, sans-serif capital letters.

CAO

- Eigen ontslaginstantie (671a lid 2)
- Eigen ontslagregels (669 lid 4 sub b jo. Lid 5)
- Eigen transitievergoeding



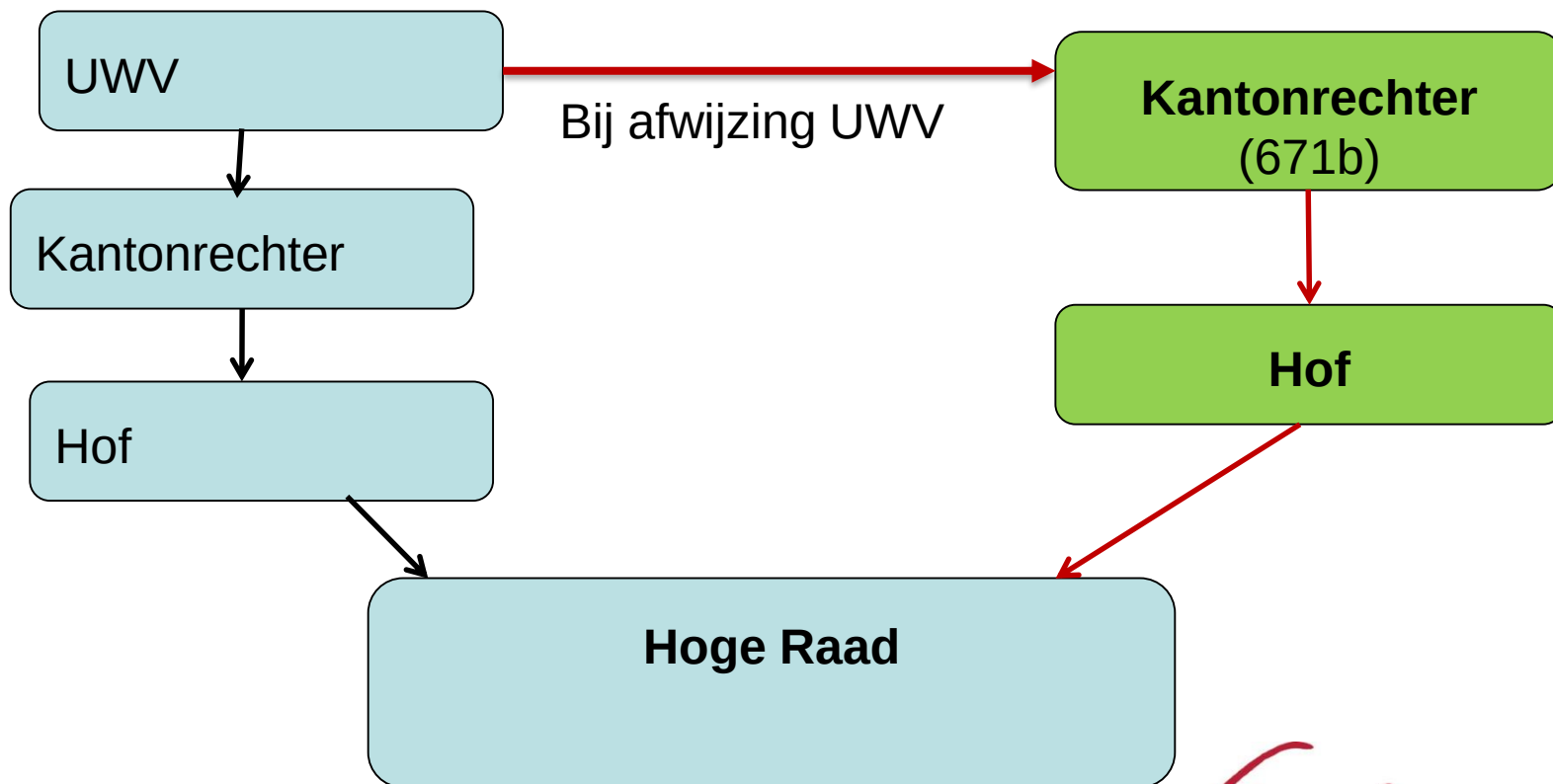
Ontbindingsroute

- Ontslagen gelegen in de persoon van de werknemer, maar let op 669.
- Maar ook bij weigering toestemming UWV en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder opzegbeding.
- Kantonrechter kan enkel ontbinden met inachtneming van een periode gelijk aan de opzegtermijn.
- Geen aparte norm voor de vergoeding, dus transitievergoeding is uitgangspunt.
- Let op: opzegverboden (**m.n. ziekte zie p. 135**).





Hoger beroep en cassatie





Appel en cassatie

- Alles verzoekschrift (ook alles wat verband houdt met einde van de arbeidsovereenkomst, denk aan concurrentiebeding)
- Geen schorsende werking
- Vervaltermijn twee (soms of drie) maanden





Vorderingen

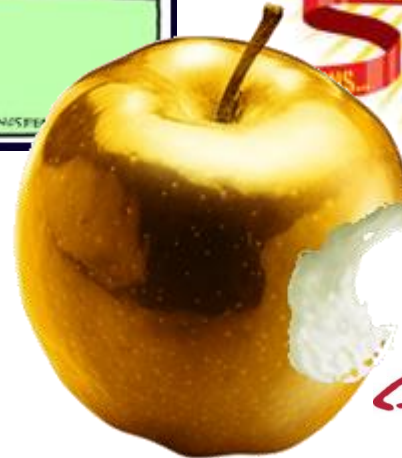
- Werknemer (682/683):
 - Herstel van de arbeidsovereenkomst
 - Vergoeding

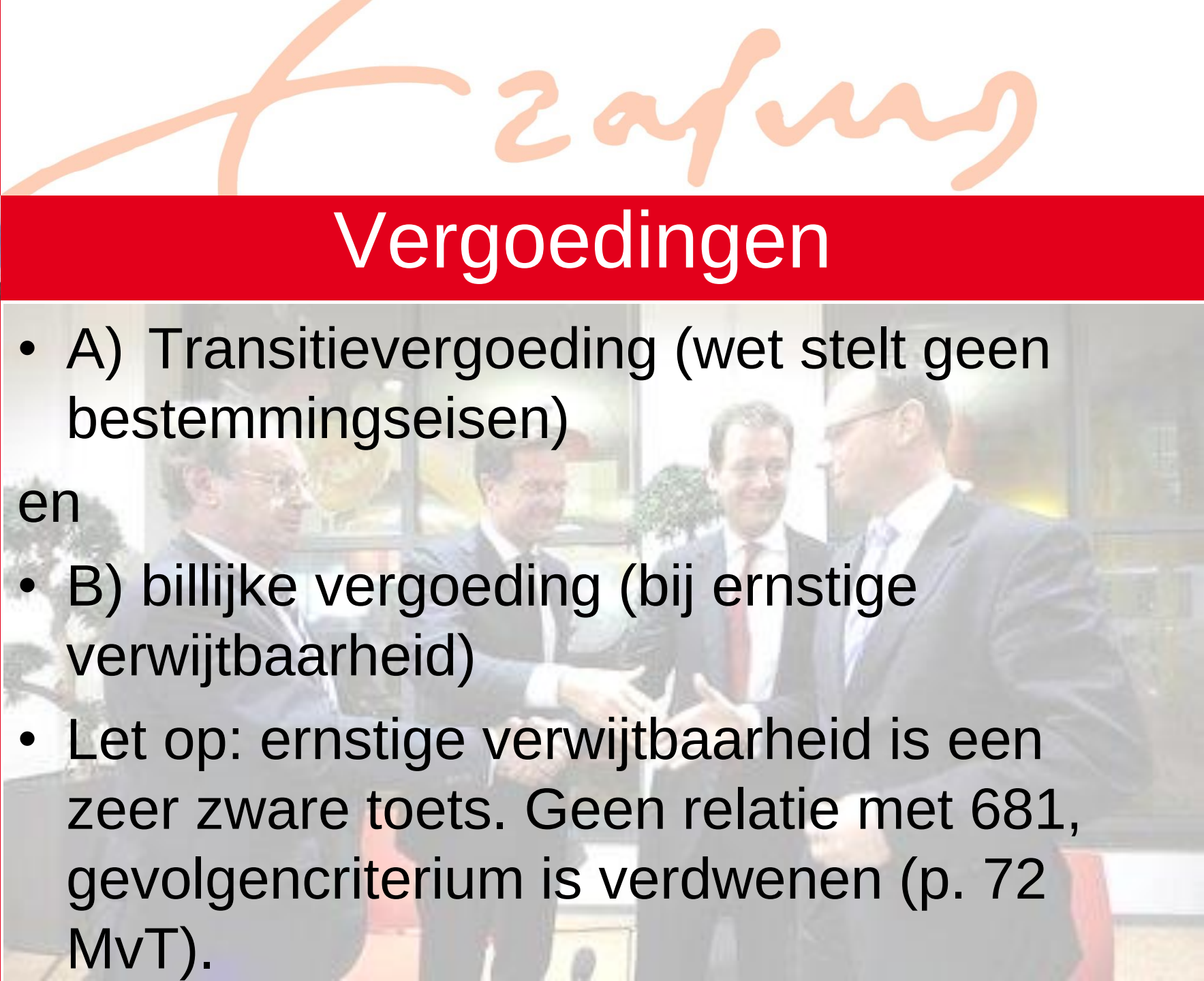
NB. Rechter kan (eventueel ambtshalve) in hoger beroep besluiten niet tot veroordeling van herstel de arbeidsovereenkomst over te gaan maar een billijke vergoeding toe te kennen. Gezien tijdsverloop zal de rechter hier vermoedelijk vaak toe overgaan.

- Hoger beroep en cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding mag alleen betrekking hebben op de hoogte van de toegekende vergoeding.
 - Werknemer kan dus geen herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen (logisch, hij vroeg er zelf om).

Erasmus

(Ontslag)vergoedingen in 2015





Vergoedingen

- A) Transitievergoeding (wet stelt geen bestemmingseisen)
- en
- B) billijke vergoeding (bij ernstige verwijtbaarheid)
- Let op: ernstige verwijtbaarheid is een zeer zware toets. Geen relatie met 681, gevolgen criterium is verdwenen (p. 72 MvT).



Ad A. Transitievergoeding artikel 7:673 BW

Wie?

- Alle werknemers bij onvrijwillig (en niet verwijtbaar) ontslag

Wat?

- $\frac{1}{6}$ m./per zes maanden dienstjaar eerste tien dienstjaren (vanaf twee jaar dienstverband of langer; dus ook bij bepaalde tijd)
- $\frac{1}{4}$ m./per zes maanden dienstjaar vanaf tiende dienstjaar.
- Maximaal € 75.000,= of (hoger) jaarsalaris



Ad A. Transitievergoeding artikel 7:673b BW

Voor wie *anders*?

- 50+ op 1-7-2015 *en* reeds tien jaar in dienst

Wat?

- overgangsregeling tot 2020
- 1 m./dj. voor dienstjaren vanaf vijftig jaar

Maar...

- Niet voor MKB < 25 werknemers
- Geldt hier plafond € 75.000?





Goal...?

