



# Nieuwe ontslagrecht in 25 minuten?

Jo van Saase

ADVIES & OPLEIDINGEN  


29-10-2014 Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs 0



## Workshop nieuwe ontslagrecht en OR

- Hoofdlijnen nieuwe ontslagrecht
- Inzoomen op ontslag om bedrijfseconomische redenen
- De transitievergoeding + WW
- Sociaal plannen

29-10-2014 1  
Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Hoofdpijnen

- Preventieve toets blijft / alle regelingen rond ontslag in het BW
- Maar...2 routes:
  - Bedrijfseconomische redenen en langdurige ao
    - UWV
    - In cao geregelde "ontslagcommissie"
      - Beroep mogelijk bij kantonrechter
      - Kantonrechter toetst aan zelfde regels als UWV
  - Alle andere zaken via kantonrechter
- Hoger beroep en cassatie (tegen uitspraken Ktr) mogelijk
- Transitievergoeding
  - Arbeidsovereenkomst langer dan 24 maanden
  - Beëindiging op initiatief werkgever
- Verwijtbaar gedrag:
  - Werkgever: eventueel extra billijke vergoeding
  - Werknemer: verlaging transitievergoeding

29-10-2014

2

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Uitgangspunt: werkgever kan arbeidsovereenkomst opzeggen, maar...

- Voor opzegging is redelijke grond nodig
- en... binnen redelijke termijn is al dan niet met behulp van scholing geen herplaatsing mogelijk
  - Toetsing door OR herplaatsingsmogelijkheden
- Redelijke gronden:
  - Bedrijfseconomische redenen: vervallen arbeidsplaatsen wegens:
    - Beëindiging werkzaamheden
    - Treffen van maatregelen voor doelmatige bedrijfsvoering
    - Toetsing nut en noodzaak door OR
  - In persoon werknemer gelegen / overige reden / AOW
    - frequent verzuim, disfunctioneren, slechte relaties, etc.

29-10-2014

3

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Ontslag wegens bedrijfseconomische reden

- Na verkregen toestemming UWV opzeggen met opzegtermijn
  - Opzegtermijn te bekorten met proceduredtijd (minimaal 1 maand)
  
- Beroepsmogelijkheden werkgever en werknemer bij kantonrechter
  
- Als werkgever binnen 26 weken na opzegging medewerkers aantrekt op zelfde positie zonder aanbod oude functie aan medewerker die volgens afspiegeling daarvoor in aanmerking kwam:
  - Werknemer kan kantonrechter verzoeken
    - Opzegging te vernietigen
    - Toekenning billijke vergoeding
  - **Aandachtspunt OR: vervulling vacatures na reorganisatie**

29-10-2014

4

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Ontslagvolgorde

- Eerst tijdelijke arbeidsovereenkomsten met resterend looptijd korter dan 1/2 jaar en inleen / detachering beëindigen
  - Aandachtspunt OR: omgaan met flexibele schil**
  
- Daarna afspiegelen
  - Bepalen uitwisselbare functies / leeftijdsgroepen / lifo
  - Als er bij cao ingestelde ontslagcommissie is:
    - afwijken voor max 10% werknemers die op grond van afspiegeling voor ontslag in aanmerking komen
    - Aannemelijk maken bovengemiddeld functioneren / potentieel
    - Van te voren duidelijk maken dat functioneren deel kan uitmaken voor beoordeling ontslagvolgorde
    - Personeelsbeleid met periodieke beoordeling / potentiebeoordeling
    - Geldt niet voor 15-25 en 55 – AOW
    - Nader te regelen bij ministeriële regeling
    - **Belangrijke rol OR : goed personeelsbeleid**
  - Beroep op kantonrechter mogelijk, etc.

29-10-2014

5

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Transitievergoeding

- Arbeidsovereenkomst heeft min. 2 jaar geduurd en wordt beëindigd of niet verlengd op initiatief werkgever
  - Ter compensatie ontslag / faciliteren transitie naar andere baan
- Niet
  - Bij einde met wederzijds goedvinden
  - Wn weigert na tijdelijk contract aanbod nieuw contract met soortgelijke arbeidsvoorwaarden
  - Ontslag gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werknemer
  - Wn is jonger dan 18 jaar (jaren voor 18<sup>e</sup> bij minder dan 12 uren per week tellen niet mee voor berekening)
  - Bij bereiken AOW
- Bij CAO / regeling bestuursorgaan afwijken
  - gelijkwaardige voorziening

(Treedt op 1 juli 2015 in werking)

29-10-2014

6

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Van kantonrechttersnorm naar transitievergoeding

Oud		Vanaf 2009		Vanaf 1-7-2015 max € 75000 of 1 jaar salaris	
Leeftijd	Maandsal. per dienstjaar	Leeftijd	Maandsal. per dienstjaar	Dienstjaren	Maandsal. per dienstjaar
Tot 40 jaar	1	< 35 jaar	0,5	1e 10 jaar	1/3
40 - 50 jaar	1,5	35 - 45	1	Daarna	1/2
Vanaf 50 jaar	2	45 - 55	1,5	Dienstjaren na 50 <sup>e</sup> (min 10 dienstjaren)*	1
		Vanaf 55	2	*tot 2020 Nvt -25 ondernemingen (ministeriële regeling)	

29-10-2014

7

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Vergelijking kantonrechtersnorm - transitievergoeding

Voorbeelden		Kantonrechtersnorm <i>nu</i>	Transitievergoeding	
Leeftijd	Dienstjaren	Aantal mndsalarissen	Aantal mndsalarissen	
35 jaar	10	5	3,3	66,7%
45 jaar	15	10	5,8	58,3%
55 jaar	20	25	10,8	43,3%
65 jaar op basis tijdelijke 50+ regel	25	40	19,2	47,9%

29-10-2014

8

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Transitievergoeding verminderen met transitiekosten en inzetbaarheidskosten

- Transitiekosten: kosten gericht op voorkomen werkloosheid / bekorten duur werkloosheid
  - Vb.: scholing / outplacement / langere opzegtermijn als wn vrijgesteld van arbeid
- Inzetbaarheidskosten: kosten gericht op brede inzetbaarheid arbeidsmarkt
  - Vb.: niet functie gerelateerde talencursus, pers. ontwikkeling, etc.
- Schriftelijke overeenstemming aftrekbaarheid met medewerker of bij CAO / **afspraken met OR**
  - Geen loonkosten (bijv. tijd voor opleiding)
  - Niet buitensporig hoog
  - Kosten gemaakt in laatste 5 jaren

29-10-2014

9

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Toch hogere transitievergoeding?

- Doel is
  - faciliteren overgang van werk naar werk / bekorten WW-duur
  - compensatie voor verlies werk
- Kantonrechter gebonden aan regeling tenzij...
  - Werkgever ernstig verwijtbaar handelt
    - Hogere vergoeding
- In kader sociaal plan blijft onderhandeling over hogere vergoedingen mogelijk

29-10-2014

10

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Sociale plannen

- AWWN 2012 – 2014 (187 plannen)
  - In 78% van de plannen is kantonrechtformule toegepast
    - In bijna een kwart van de gevallen de oude norm
  - Gemiddelde: 97% kantonrechtformule
    - Hoogste 170%
    - Laagste 0,25%
- Invoering nieuwe kantonrechtformule (2009) heeft drukkend effect op ontslaguitkeringen in sociale plannen gehad.
- Transitievergoeding zal zelfde effect hebben: maar over hogere vergoeding kan onderhandeld worden!
- Effect op lopende sociaal plannen?
- Accent op Werk – naar Werk

29-10-2014

11

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Nieuwe WW

- Maximale opbouw van 38 maanden naar 24 maanden
  - Afbouw vanaf 1-1-2016 1 maand per kwartaal Eventueel langere duur te regelen door sociale partners
- Opbouw
  - 1<sup>e</sup> 10 jaar 1 mnd per gewerkt jaar
  - Daarna ½ mnd per gewerkt jaar
- Hoogte blijft gelijk
- Inkomens verrekening op basis inkomsten ipv. uren (1-7-2015)
- Vanaf ½ jaar werkloosheid alle arbeid passend (1-7-2015)
  - “tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd.”(wordt nader uitgewerkt in a.m.v.b)
  - Gevolgen voor “passende arbeid” in sociale plannen?

29-10-2014

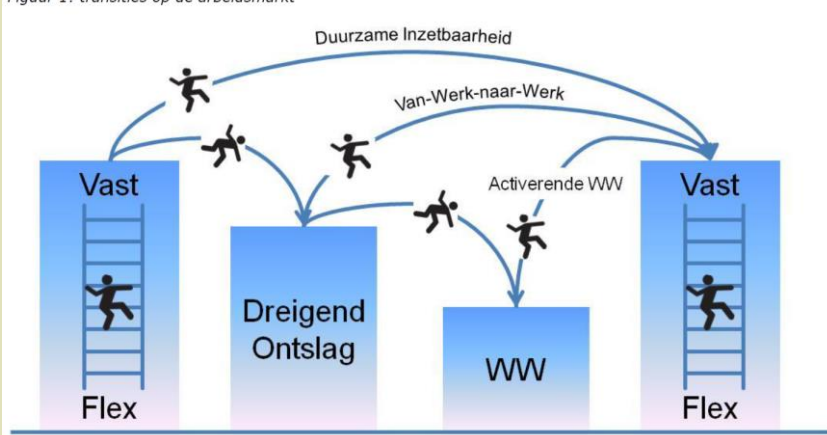
12

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Het wordt allemaal beter....?

Figuur 1: transities op de arbeidsmarkt



29-10-2014

13

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs



## Verdere informatie

Dank voor uw aandacht  
Jo van Saase  
jvsaase@atim.eu

Meer informatie?  
Stukken wet werk en zekerheid op [www.atim.eu](http://www.atim.eu)

29-10-2014

14

Adviesbureau ATIM / Nieuwe ontslagrecht / jvs