

Nieuwe ontslagrecht in 25 minuten?

Jo van Saase

ADVIES & OPLEIDINGEN



Workshop nieuwe ontslagrecht en OR

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

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

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.

Ontslag wegens bedrijfseconomische reden

- Na verkregen toestemming UWV opzeggen met opzegtermijn
 - Opzegtermijn te bekorten met proceduretijd (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**

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.

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^e 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)

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 ^e (min 10 dienstjaren)*	1
		Vanaf 55	2	*tot 2020 Nvt -25 ondernemingen (ministeriële regeling)	

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%

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

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

Sociale plannen

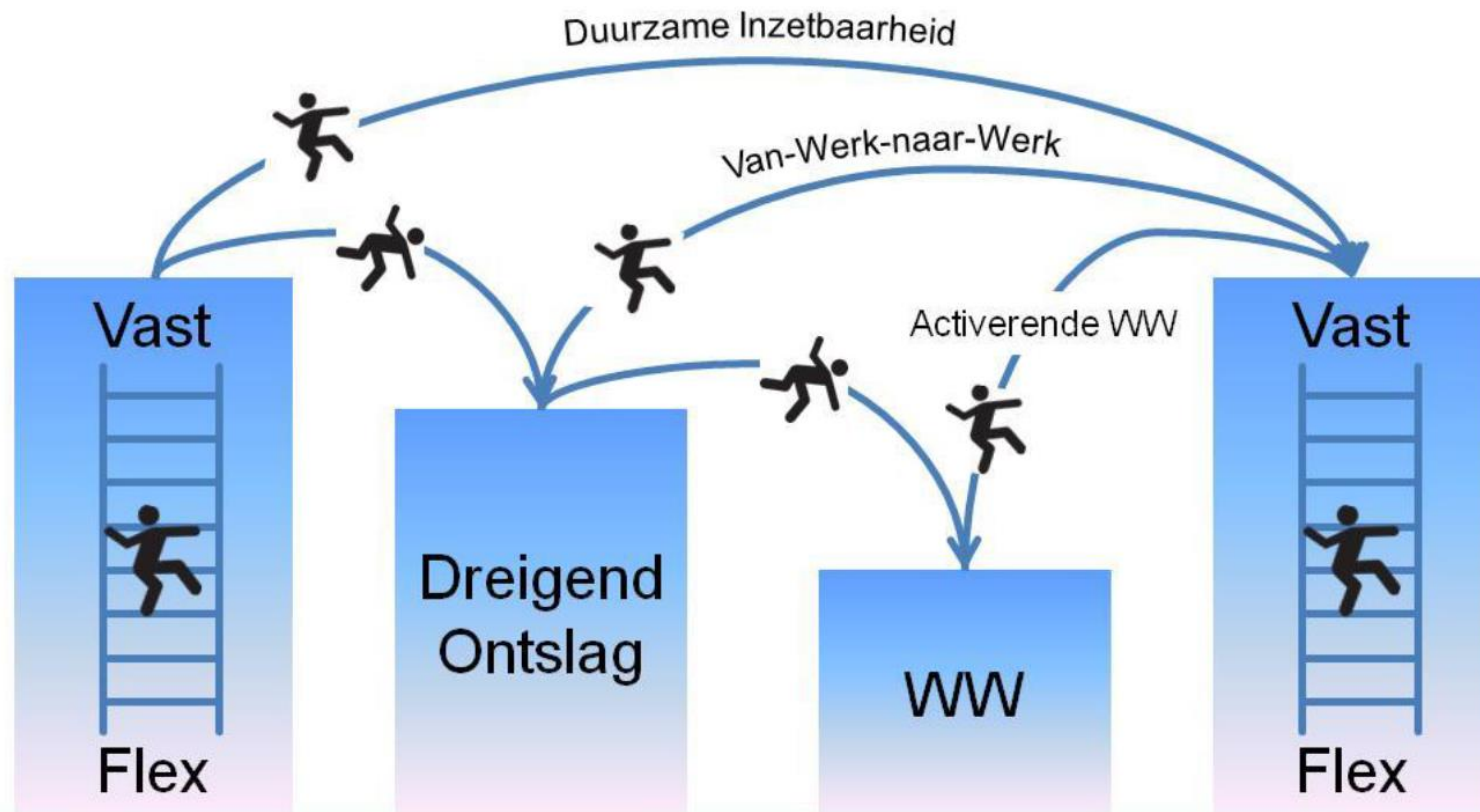
- AWWN 2012 – 2014 (187 plannen)
 - In 78% van de plannen is kantonrechtersformule toegepast
 - In bijna een kwart van de gevallen de oude norm
 - Gemiddelde: 97% kantonrechtersnorm
 - Hoogste 170%
 - Laagste 0,25%
- Invoering nieuwe kantonrechtersformule (2009) heeft drukkend effect op ontslaguitkeringen 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

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^e 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?

Het wordt allemaal beter....?

Figuur 1: transitie op de arbeidsmarkt



Verdere informatie

Dank voor uw aandacht

Jo van Saase

jvsaase@atim.eu

Meer informatie?

Stukken wet werk en zekerheid op www.atim.eu