

Wijzigingen arbeidsrecht

Nieuwsbrief

In deze nieuwsbrief:

Wijzigingen arbeidsrecht
per 1 juli 2015



Arbeidsrecht nieuwsbrief

In onze nieuwsbrief van december 2014 hebben wij u geïnformeerd over de wijzigingen in het arbeidsrecht per 1 januari 2015. In deze nieuwsbrief informeren wij u over de wijzigingen per 1 juli 2015, als gevolg waarvan het ontslagrecht ingrijpend wijzigt.

Wij kunnen ons voorstellen dat u vragen heeft over het nieuwe ontslagrecht, neem met vragen vrijblijvend contact op met één van onze arbeidsrechtsspecialisten!

Mr J.J. Degenaar

jjdegenaar@gvk-advocaten.nl
Vestiging Utrecht
tel. 030 – 231 6631

Mr M.S. Haas

mshaas@gvk-advocaten.nl
Vestiging Utrecht
tel. 030 – 231 6631

Mr G. Rolle

grolle@gvk-advocaten.nl
Vestiging Woerden
tel. 0348 – 434455

Mr H.H.M.A. Foesenek

hhmafoesenek@gvk-advocaten.nl
Vestiging IJsselstein
tel. 030 - 688 6868

Mr H.M. van Eerten

vaneerten@gvkadure.nl
Vestiging Zwolle
tel. 088 – 888 6650

Allen tevens bereikbaar op:

arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl

Hervorming ontslagrecht

Wat gaat er veranderen?

Indien de werknemer niet met de opzegging instemt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst slechts opzeggen indien herplaatsing van de werknemer binnen redelijke termijn niet mogelijk is en sprake is van één van de wettelijke redelijke gronden.

Herplaatsing en scholing

Voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen of ontbinding kan verzoeken, zal hij steeds moeten nagaan of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie mogelijk is of in de rede ligt, eventueel met extra scholing. Een werknemer kan niet op grond van disfunctioneren of ongeschiktheid worden ontslagen, wanneer dit het gevolg is van onvoldoende zorg voor scholing door de werkgever. De scholings- en herplaatsingsverplichting bestaat bij iedere ontslaggrond, behalve als het ontslag het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Redelijke gronden

Vanaf 1 juli 2015 moet bij een ontslag-aanvraag sprake zijn van één van de acht wettelijke ontslaggronden. Die grond dient - los van de andere gronden of omstandigheden - voldoende te zijn om de werknemer te ontslaan. Het is combineren van meerdere ontslaggronden, die op afzonderlijk onvoldoende zijn om tot ontslag te komen, is niet meer toegestaan.

Het is niet meer mogelijk om te kiezen tussen het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV en ontbinding via de kantonrechter, de route is voortaan afhankelijk van de ontslaggrond.

1 via het UWV:

ontslagen die verband houden met bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid;

2 via de kantonrechter:

ontslagen in geval van vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.



Tip voor de werkgever:

Inventariseer per functie welke scholingsbehoeften en scholingsmogelijkheden er bestaan en houd in ieder persoonsdossier bij welke scholing de desbetreffende werknemer op uw kosten heeft gevolgd. Onvoldoende investeringen in scholing ten behoeve van de werknemer kan leiden tot het afwijzen van de ontslag-aanvraag. Administreer ook wanneer een werknemer scholing weigert.

Tip voor de werkgever:

Stel duidelijk vast wat de ontslaggrond is, omdat de ontslaggrond de route bepaalt. Zorg voor een nauwkeurige dossieropbouw, zodat kan worden onderbouwd dat van één van de ontslaggronden sprake is.

UWV

De door het UWV verleende toestemming is voortaan geldig gedurende een periode van vier weken (in plaats van acht weken). De werkgever mag de proceduretijd bij het UWV in mindering brengen op de door hem in acht te nemen opzegtermijn. Wel dient er minimaal één maand in acht genomen te worden.

Niet eens met verleende toestemming?

Indien de werknemer het niet eens is met de door UWV verleende toestemming, dan kan hij binnen twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te herstellen. De werknemer kan onder specifieke omstandigheden de kantonrechter verzoeken aan hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Niet eens met geweigerde toestemming?

Als de toestemming wordt geweigerd, kan de werkgever de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Een verzoek is slechts toewijsbaar als aan de voorwaarden van opzegging is voldaan en er geen opzegverbod geldt.

Ontbinding door kantonrechter

De werkgever kan een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indienen, als de ontslaggrond te maken heeft met in de persoon van de werknemer gelegen omstandigheden, anders dan ziekte. Voor die gronden is de route via de kantonrechter verplicht. De werkgever kan ook naar de kantonrechter nadat het UWV toestemming heeft geweigerd of indien sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen.

De kantonrechter bepaalt bij ontbinding ook de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter verkort de termijn met de proceduretijd bij de rechter, waarbij er altijd een minimale termijn geldt van een maand.

Als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter de werknemer, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding toekennen. Hiervan zal slechts in uitzonderingsgevallen sprake zijn.

Hoger beroep en cassatie

Het wordt mogelijk hoger beroep en cassatie in te stellen tegen de uitspraak van de kantonrechter. De werkgever dient zich te realiseren dat de ontbindingsbeschikking van de kantonrechter dus geen definitief karakter meer heeft.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet blijft bestaan en zal vaak tot een procedure leiden. Het ontslag op staande voet kan voortaan niet meer buitengerechtelijk vernietigd worden. Een werknemer dient binnen twee maanden een verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst in te dienen bij de rechtbank. Indien het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, dan is een vergoeding verschuldigd. De hoogte is afhankelijk van de soort arbeidsovereenkomst.

Opzegging door de werkgever met instemming werknemer

Schriftelijke verklaring

De werkgever kan een dienstverband rechtsgeldig opzeggen als de werknemer daar schriftelijk, duidelijk en ondubbelzinnig mee instemt.

Herroepingsrecht

De werknemer heeft het recht om binnen twee weken na de instemming, de opzegging te herroepen. Indien de werkgever de werknemer niet binnen twee dagen na de instemming heeft gewezen op zijn herroepingsrecht, dan geldt een herroepingstermijn van drie weken. Het gevolg van de herroeping van de werknemer is dat de opzegging geacht wordt niet te hebben plaatsgevonden. Een werknemer die instemt met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever, is niet verwijtbaar werkloos in de zin van de Werkloosheidswet.

Instemming ontbreekt

Indien de werkgever zonder instemming van de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, kan de werknemer de rechter verzoeken de opzegging te vernietigen waardoor de arbeidsovereenkomst in stand blijft, of hij kan de rechter vragen om hem een billijke vergoeding toe te kennen vanwege het ontbreken van de schriftelijke instemming. Het is voor de werknemer niet meer mogelijk het ontslag buitengerechtelijk te vernietigen.

Beëindigings- overeenkomst

Ook ná 1 juli 2015 blijft het mogelijk in onderling overleg met de werknemer tot een schriftelijke beëindigingsovereenkomst te komen. Nieuw is dat de werknemer een wettelijke bedenkeriode heeft van twee weken vanaf het moment dat beide partijen de overeenkomst hebben getekend, waarbinnen hij zonder opgaaf van reden schriftelijk kan terugkomen op de beëindiging. De arbeidsovereenkomst blijft dan in stand. Deze bedenkeriode kan niet worden uitgesloten en de werkgever heeft gedurende de bedenkeriode dus geen zekerheid of de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk zal eindigen.

Op de werkgever rust de verplichting de werknemer in de vaststellingsovereenkomst te wijzen op de wettelijke bedenkeriode. Doet hij dat niet, dan wordt de bedenkeriode met één week verlengd naar in totaal drie weken. De wettelijke bedenkeriode geldt niet voor een werknemer die tevens statutair bestuurder is. Verder kan een werknemer zich maar één keer per zes maanden op de wettelijke bedenkeriode beroepen.

Bij het sluiten van een beëindigingsovereenkomst is de wettelijke transitievergoeding niet verschuldigd, omdat er sprake is van een vrijwillig einde van de arbeidsovereenkomst (zie ook hierna). Omdat de werknemer alleen zal instemmen met een vrijwillig einde wanneer dit (financieel) aantrekkelijk voor hem is, is de verwachting dat in de beëindigingsovereenkomst een vergoeding zal worden afgesproken die in de regel minimaal gelijk zal zijn aan de wettelijke transitievergoeding.

Transitievergoeding

In onze nieuwsbrief van december 2014 hebben wij u – onder andere – bericht dat het recht op een transitievergoeding bestaat indien de arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd en het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werkgever komt.

Bij het berekenen van de duur van de arbeidsovereenkomst worden opvolgende arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van ten hoogste zes maanden bij elkaar opgeteld. De tussenpozen tussen twee arbeidscontracten tellen niet mee voor de berekening van het recht op een transitievergoeding.



Tip voor de werkgever:

Maak schriftelijke afspraken met werknemer voordat er kosten worden gemaakt die zien op een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (buiten de eigen organisatie) en denk hierbij aan de mogelijkheid om van de 5-jaars-termijn af te wijken.

De transitievergoeding bedraagt over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst $\frac{1}{3e}$ van het maandsalaris per dienstjaar en na het 10e dienstjaar $\frac{1}{2e}$ van het maandsalaris per dienstjaar. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- of een jaarsalaris (indien een werknemer meer dan € 75.000,- per jaar verdient). Voor werknemers onder de 18 jaar en boven de 50 jaar gelden bijzondere regels. Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers geldt tijdelijk een afwijkende regeling, die een verlaging van de transitievergoeding tot gevolg heeft. Op de transitievergoeding kunnen in mindering worden gebracht de kosten die de werkgever maakt gericht op het voorkomen van werkloosheid (transitiekosten) of bredere inzetbaarheid (inzetbaarheidskosten).

Dit kan slechts indien de kosten door werkgever zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding is verschuldigd en de werknemer vóórdat de kosten zijn gemaakt, schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding (tenzij bij cao anders is overeengekomen). De inzetbaarheidskosten kunnen

slechts in mindering worden gebracht indien deze (a) niet zien op de functie van de werknemer bij de werkgever, (b) niet hebben bijgedragen aan de bredere inzetbaarheid van de werknemer ten behoeve van de werkgever en (c) tot doel hebben bij te dragen aan een bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Voorts geldt dat de kosten gemaakt moeten zijn in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Als de werkgever een langere opzegtermijn in acht neemt dan tussen partijen geldt, kunnen de kosten daarvan in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, mits de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door een beëindigingsovereenkomst is geen transitievergoeding verschuldigd. In dat geval is er immers sprake van een vrijwillig einde van de

arbeidsovereenkomst. De transitievergoeding is wél verschuldigd bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst met instemming van de werknemer. Het is van belang dit onderscheid goed voor ogen te houden bij het maken van afspraken in het kader van een vertrekregeling.

De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Bepaalde tijd en opvolgende arbeidsovereenkomsten

Ook na 1 juli 2015 blijft het uiteraard mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt ook dan nog steeds door het verstrijken van de afgesproken duur, zonder dat opzegging nodig is.

Aanzegverplichting

Nieuw is dat een werkgever een werknemer moet meedelen, dat hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wil voortzetten. Het tijdstip waarop aan die aan-

zegverplichting moet zijn voldaan is één maand voor de einddatum. Indien niet of niet tijdig aan de aanzegverplichting is voldaan dan is de werkgever aan de werknemer een boete verschuldigd van maximaal één maandloon. De aanzegverplichting geldt overigens ook, indien een werkgever de overeenkomst voor bepaalde tijd wel wil voortzetten. De verwachting is dat een werknemer, die in dienst blijft, zijn werkgever niet snel zal aanspreken tot betaling van de boete. De aanzegverplichting geldt alleen voor overeenkomsten die zijn aangegaan voor een duur van zes maanden of langer.

Ketenbepaling

Vanaf 1 juli 2015 zijn de mogelijkheden om een aansluitende reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een werknemer te sluiten beperkt. Om te bereiken dat de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook weer van rechtswege eindigt, enkel en alleen door het verstrijken van de overeengekomen bepaalde tijd, moet de reeks van arbeidsovereenkomsten voldoen aan de navolgende voorwaarden:

1 Er mogen slechts maximaal drie overeenkomsten van bepaalde tijd achtereenvolgend zijn gesloten. Indien tussen twee arbeidsovereenkomsten een periode ligt van meer dan zes maanden dan is de reeks in ieder geval doorbroken.

2 De drie arbeidsovereenkomsten die elkaar telkens met een periode van zes maanden of minder zijn opgevolgd mogen in totaal geen langere duur hebben dan 24 maanden.

Indien aan één van deze twee voorwaarden niet is voldaan dan eindigt de laatste arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet door het verstrijken van de overeengekomen duur. Er komt dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand.

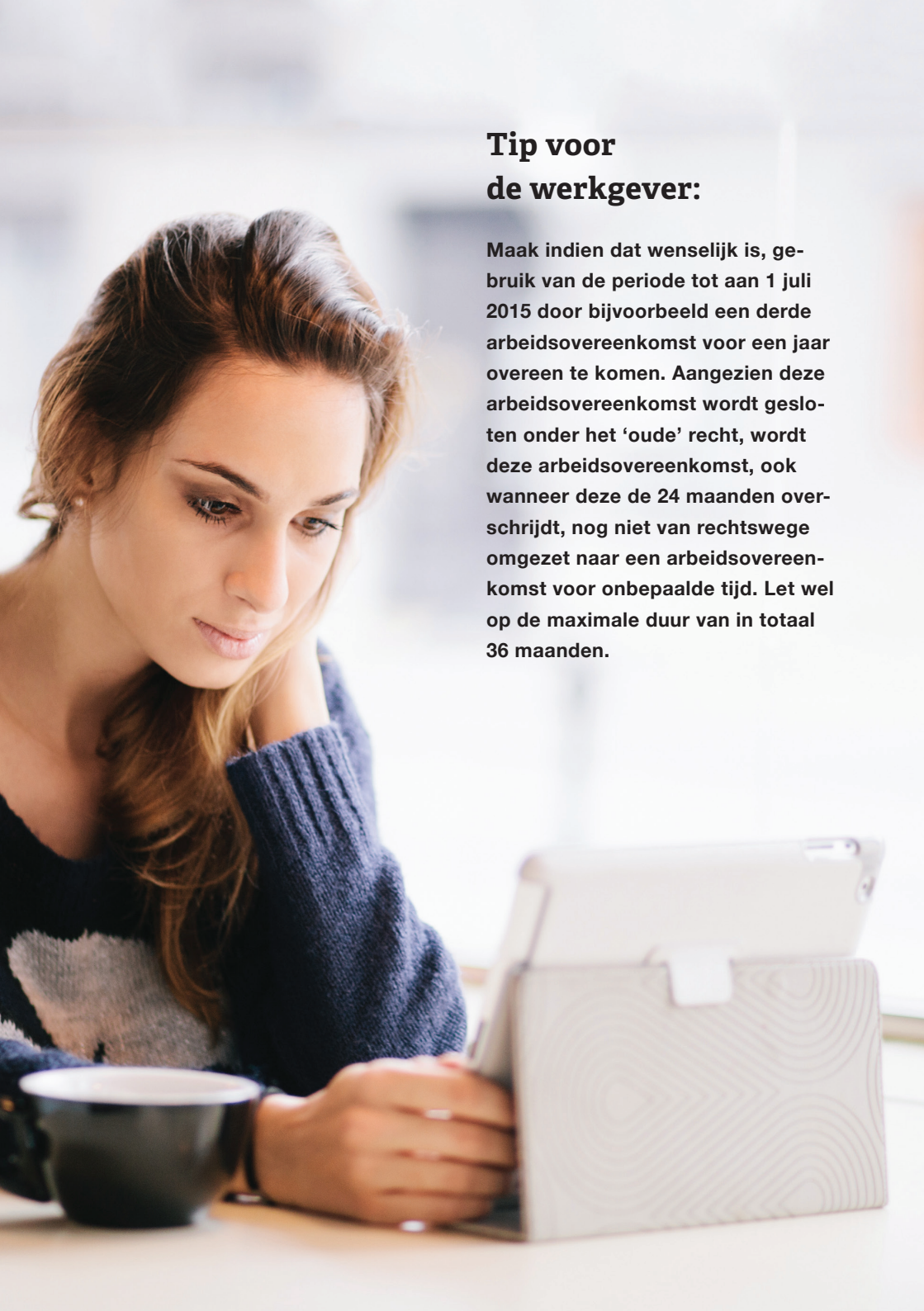
Dit heeft uiteraard als consequentie dat de werkgever de overeenkomst

niet meer zelf kan beëindigen maar met de werknemer een afspraak over de beëindiging moet maken dan wel een ontslagvergunning moet aanvragen of een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter moet indienen. Bij cao kan een afwijkende regeling worden vastgesteld. Een werkgever kan derhalve niet met een werknemer op individuele basis een van de wet afwijkende regeling afspreken.

Het oude recht blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor 1 juli 2015. Onder de oude regeling mag de totale duur van maximaal drie arbeidsovereenkomsten 36 maanden zijn. Daarnaast wordt de keten onder de oude regeling al doorbroken, indien er tussen twee arbeidsovereenkomsten een periode ligt van meer dan drie maanden. Gelet op het geldende overgangsrecht moet dan de overeenkomst worden gesloten vóór 1 juli 2015.

Tip voor de werkgever:

Door drie contracten aan te gaan met een totale duur van 23 maanden (bijvoorbeeld 7 + 8 + 8 maanden), is een proeftijd toegestaan en geldt er geen transitievergoeding. Let wel op de aanzegverplichting!



Tip voor de werkgever:

Maak indien dat wenselijk is, gebruik van de periode tot aan 1 juli 2015 door bijvoorbeeld een derde arbeidsovereenkomst voor een jaar overeen te komen. Aangezien deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder het 'oude' recht, wordt deze arbeidsovereenkomst, ook wanneer deze de 24 maanden overschrijdt, nog niet van rechtswege omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Let wel op de maximale duur van in totaal 36 maanden.

In deze nieuwsbrief geven wij een summere weergave van de wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht. Ondanks de zorgvuldige samenstelling van de inhoud van deze nieuwsbrief, aanvaardt Gresnigt & van Kippersluis Advocaten geen enkele aansprakelijkheid voor schade, direct dan wel indirect, tengevolge van eventuele onjuistheden of vergissingen.

Wij adviseren u met contact op te nemen met ons kantoor indien u vragen heeft op

het gebied van arbeidsrecht. Onze gegevens staan op de laatste pagina van deze nieuwsbrief vermeld.

Ongeautoriseerd of oneigenlijk gebruik van de content of delen daarvan maken inbreuk op intellectuele rechten. Toestemming tot het gebruik van de getoonde content of delen daarvan dient schriftelijk aan ons te worden verzocht.

Nieuwsbrief

Vragen of opmerkingen?
Neem dan contact op met
de arbeidsrechtsspecialisten
van Gresnigt & van
Kippersluis Advocaten:

Utrecht: 030 231 6631

Woerden: 0348 434455

IJsselstein: 030 688 6868

Zwolle: 088 888 6650

Of stuur een mail naar:
arbeidsrecht@gvk-advocaten.nl



gvk-advocaten.nl

info@gvk-advocaten.nl