

Wet Werk en Zekerheid

Het Nieuwe Ontslagrecht

WINTERTALING | ADVOCATEN & NOTARISSEN

Wilfred Groustra
21 mei 2015



Oude regeling:

- * Naar verkiezing UWV of kantonrechter.
- * Alleen bij kantonrechter een vergoeding.
- * Geen hoger beroep mogelijk.

Ontslagvergunning UWV

- Ontslagvergunning voor opzegging (B.B.A.).
- Iedere grond toegestaan: bedrijfseconomisch, disfunctioneren.
- Geen andere vergoeding dan de opzegtermijn.
- In bepaalde gevallen ook bij ziekte.
- Geen AWB-beroep mogelijk.

Kantonrechter

- Ontbinding via de kantonrechter (kantonrechters formule).
- Iedere grond toegestaan: bedrijfseconomisch, disfunctioneren.
- Geen hoger beroep mogelijk.

Praktijk, cijfers 2012

Aantallen ontslagen 2012

- UWV 31.237
(90% Bedr. Ec.Ontslag)
- Kantonr. 18.615
- O.o.s.v. 4.000 – 8.000
- Wederzijds goedgev. 50k- 80k

Limitatieve ontslaggronden 669 lid 3

- (a) bedrijfseconomisch ontslag, of;
- (b) ontslag van een werknemer die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is;
- (c) regelmatig ziekteverzuim dat onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering;
- (d) disfunctioneren;
- (e) verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- (f) werkweigering op grond van een ernstig gewetensbezwaar;

Ontslaggronden 669 lid 3

- (g) verstoorde arbeidsrelatie, of;
- (h) andere omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven (bijv. detentie, ontbreken werkvergunning, up or out).

Nieuwe situatie

Verplicht verschillende rechtsingangen:

- Ontslag op basis van bedrijfseconomische redenen of ziekte (7: 669 a en b gronden): via het UWV.
- Ontslag op basis van omstandigheden betreffende 'de persoon' (c – h) : via de kantonrechter.
- Verkeerde ingang: niet ontvankelijk!
- Evt. gelijktijdige verzoeken.
- (Ontslag op staande voet blijft mogelijk).

Hoger beroep mogelijk

- Van beslissing UWV beroep bij kantonrechter. Volle toets. Dan mag de kantonrechter a-h gronden tezamen beoordelen (cumulatie).
- Van kantonrechter beroep bij gerechtshof en cassatie bij HR.
- Korte beroepstermijn: 2 maanden + verval.

Nieuw: instemming met opzegging

Wg mag beëindigen op een redelijke grond:

- 1. bedrijfseconomische omstandigheden;
- 2. 2 jaar ziekte
- 3. c- h grond.

Wg mag opzeggen:

- met toestemming van UWV;
- met toestemming Wn (671a).
- Wn mag instemmen met iedere beëindigingsgrond a –h (WW-risico!)
- bedenktijd 2weken.

Verskil vaststellingsovk/instemming

opzegging

- Instemming opzegging: transitievergoeding verschuldigd.
- Vaststellingsovk: geen transitievergoeding. verschuldigd, maar de overeengekomen som.
- Een schriftelijke vastlegging van de instemming met opzegging \approx opzegtermijn + beëindigingsvergoeding + transitievergoeding.

Bedenktermijn Wn

Onbeperkt recht Wn om op instemming opzegging/beëindigingsovk terug te komen,

- Doch slechts 1x per 6 maanden.

Bedenktermijn in ovk opgenomen: 2 weken

- anders 3 weken.

Opzegging door Wn: niet op terugkomen.

Pro forma ontbinding

- O.m. om bedenktijd te vermijden.
- Ontbinding via ktn: geen bedenktijd.
- LEO- opzet; anders toch weer bedenktijd bij onderliggende ovk.

- Nb pf-ontbinding appellabel.

Geen instemming (I): UWV; A-grond

- A-grond: toest aan ec. *noodzaak* (was “*aannemelijk*”)

Steeds 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

(NB wettelijke scholingsplicht, art. 7: 611a!)

A-grond, vervolg

- Strengere eis opbouw dossier: Wg moet aantonen voldoende aan bijsturing en scholing van Wn te hebben gewerkt.
- Na *volledig* ingediend verzoek: duur van de procedure in mindering op opzegtermijn (met minimum van 1 maand resterend).
- Afspiegelen/lifo hetzelfde (muv zieke werknemers!).
- Beoordeeld per bedrijf(svestiging) (per filiaal/externe presentatie).
- Bij cao 10% afwijking mogelijk voor Wn+ (niet bij 15-25 en 55+).

UWV B-grond

- Zieke werknemer: Wg voll verantwoordelijk voor 1e en 2e spoor, verval arbeidsplaats doet daaraan niet af.

Hoe gaat een ontslagaanvraag?

- (eerste) aanvraag werkgever (opzegverbod).
- Vragen UWV.
- Definitieve aanvraag werkgever (aftrek term.).
- Verweer werknemer.
- Evt tweede ronde.
- Evt mondelinge behandeling.
- Evt advies ontslagcommissie.
- Beslissing UWV.
- Opzegging door werkgever.

Geen instemming (II): kantonrechter

- Middels verzoekschrift;
- Geen stapeling of "cocktail" van gronden.

Bij ontbinding: vergoeding niet meer dan de transitievergoeding, tenzij (muizegaatje):

- Ernstig verwijtbaar handelen Wg "billijke vergoeding") Bill.verg: niet afhankelijk van gevolgen ontslag, maar van ernstige gedraging.

Ernstig verwijtbaar handelen Wg

- Discriminerend handelen;
- Schending re-integratieverplichtingen;
- Valse grond voor ontslag;
- Doen ontstaan van een ernstig verstoorde arb. relatie (bijv. vanwege “avances”);
- Onterecht gegeven o.o.s.v.

Vergoedingen WWZ (I)

Soorten vergoedingen:

- Billijke vergoedingen
(681 lid 1, 682 lid 3, lid 4 onder b en lid 5b, 683 lid 3);
- Billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever
(671b lid 8c en 9b, 671c lid 2b en 3b, 673 lid 9, 682 lid 1b, 1c, 2b, 3b);
- Vergoeding indien dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt
(671c lid 3 onder a en c);
- Vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer
(671b lid 9c, 671c lid 3c);
- Transitievergoeding
(673 lid 1a);
- Transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever
(673 lid 1b);
- Transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer
(673 lid 7c en lid 8);
- Vergoeding wegens geven dringende reden
(677 lid 2);
- Vergoeding wegens onregelmatige opzegging
(672 lid 9);
- Vergoeding wegens onregelmatige opzegging contract zonder tussentijdse opzegbeding
(677 lid 4)
(let op, voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur zonder tussentijdse opzegmogelijkheid geldt dat de onregelmatige opzegging niet is geregeld in 672, maar in 677 lid 4. Daarin staat dat er strijd moet zijn met lid 1 -niet voldaan aan de vereisten ontslag op staande voet. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt echter dat 677 lid 4 voor alle vormen van onregelmatige opzegging bij dit type contract zou moeten gelden);

Vergoedingen WWZ (II)

- Vergoeding loon resterende duur contract zonder tussentijds opzegbeding (671b lid 9a, 671c lid 3a);
- Matiging (672 lid 10, 677 lid 4, 677 lid 5a);
- Verhoging indien dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt (677 lid 5b);
- Aftrekken duur procedure, mits geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever (671b lid 8a);
- Aanspraak transitievergoeding bij overgang onderneming (665).

Ontslag op staande voet

- (Dringende) ontslagreden “onverwijld” mededelen (was “gelijktijdig”).
- (In de regel) geen transitievergoeding verschuldigd.
- Bij “ontbinding voorzover vereist” in de regel wel transitievergoeding. NB hoger beroep mogelijk.

Sanctie onterecht gegeven o.o.s.v.:

- de wettelijke schadeloosstelling wegens het voortijdig eindigen van de arbeidsovereenkomst, en
- de transitievergoeding, en
- de billijke vergoeding

Of: ‘gewoon’ herstel dienstbetrekking + achterstallig loon.

NB in procedure waarschijnlijk het bewijsrecht van toepassing:
vertragingsrisico

Bestuurders (NV/BV, vereniging, waarborgmij., corp. (stichting-bestuurders niet uitgesloten))

- Geen opzegtoets vooraf (cfm huidige situatie).
- In arb ovk mogelijke uitzondering van ketenregeling van 668a (geldt ook voor Stichting).
- Geen herstel van dienstbetrekking toewijsbaar.
- Geen bedenktijd vaststellingsovk.
- Art. 669 (vereiste redelijke grond) niet uitgezonderd: grondslag voor vergoeding.
- Nog steeds: geen uitzondering wettelijke bescherming zieke wn voor bestuurder
- Bestuurders beursfonds: geen arb ovk: geen WWZ.

Overgangsrecht

- Voor 1 juli ingediend: blijft tot volledige afwikkeling onder het huidige recht (ook geen transitievergoeding): hele Afdeling 9 (oud) BW blijft van toepassing.

Tips:

Voor 1 juli:

nog ontslag onder oude recht, zonder transitievergoeding.



Tips, na 1 juli

- Zorg voor goed personeelsdossier (gelijk al!);
- Leg verbetertrajecten en vooral ook scholing vast (gelijk al!);
- Let op goede formulering bij vaststellingsovereenkomsten/instemming met een opzegging;
- Ga bij een ‘gewoon’ ontslag uit van de standaard van de transitievergoeding;
- Ontslag op staande voet: “bezint eer gij begint”;
- Let goed op publicaties over hoe de WWZ in de praktijk werkt c.q. door rechters wordt toegepast.



WWZ, “eenvoudiger, sneller en eerlijker”?

Vragen?

Wilfred Groustra

E: w.groustra@wintertaling.nl

WINTERTALING | ADVOCATEN & NOTARISSEN

De Boelelaan 7
1083 HJ Amsterdam
The Netherlands

T: +31 20 330 59 58

F: +31 20 330 59 57

www.wintertaling.com