

Diverse wetswijziging ontslagrecht en WW 2006

Om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt te vergroten heeft het kabinet in 2006 een divers aantal wetswijzigingen doorgevoerd in het ontslagrecht en de werkloosheidswet. Onderstaand treft u een overzicht aan van de belangrijkste wijzigingen.

Wetswijzigingen ontslagrecht

Bij ontslag wegens bedrijfseconomische- of organisatorische redenen

Afspiegelingsbeginsel uitgangspunt in plaats van anciënniteitsbeginsel

Bij een gedwongen personeelsinkrimping vóór 1 maart 2006, kwam (per categorie uitwisselbare functies) degene met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking (het anciënniteitsbeginsel). Nu is het afspiegelingsbeginsel uitgangspunt, hetgeen kort gezegd inhoudt dat bij ontslag rekening gehouden dient te worden met **de leeftijdsopbouw** binnen de betreffende categorie uitwisselbare functie. Na het ontslag dient deze leeftijdsopbouw zoveel mogelijk gelijk te zijn gebleven en dus komt bijvoorbeeld iemand uit een leeftijdscategorie waar ook veel collega's in zitten eerder voor ontslag in aanmerking dan iemand die de enige in zijn leeftijdscategorie is.

Bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar of langer)

Aanvullende toetsing: herplaatsing door middel van scholing mogelijk?

Bij een ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid dient de werkgever onder meer aannemelijk te maken dat de werknemer niet binnen 26 weken in zijn organisatie herplaatst kan worden. Vanaf 1 januari 2006 is dit uitgebreid met de eis dat dit ook door middel van scholing niet mogelijk mag zijn.

DOOR: SANDRA SANCHEZ



5 algemene tips bij ontslag

Stel één ontslaggrond vast en wijk daar gedurende de ontslagprocedure niet van af (disfunctioneren, bedrijfseconomisch, langdurige arbeidsongeschiktheid, etc.)

Bepaal, mede aan de hand van de ontslaggrond, van te voren de te volgen strategie (soort procedure, tijdsplanning, kosteninschatting, mogelijke risico's, etc.)

Blijf zoveel mogelijk communiceren met de betreffende werknemer en probeer zo mogelijk in overleg te komen tot een beëindigingregeling.

Betrek, als de werknemer dreigt te vluchten in ziekte, de arbodienst bij de procedure.

Huiver niet deskundig juridisch advies in te winnen!

Meer informatie op www.2-work.nl

Wetswijzigingen werkloosheidswet (WW)

Hoogte en duur WW-uitkering

Sinds 1 oktober 2006 is de WW-uitkering hoger maar wel korter geworden.

De hoogte van de uitkering is de **eerste 2 maanden 75%** van het laatst verdiende loon en daarna 70% (doch maximaal 70% van het maximum dagloon). Voorheen was de uitkering ook de eerste 2 maanden 70%.

De weken-eis is gewijzigd van 26-uit-39 weken naar **26-uit-36 weken**. Iemand dient dus in de laatste 36 weken minimaal in 26 weken gewerkt te hebben om aanspraak te kunnen maken op een WW-uitkering.

De duur van de uitkering is maximaal 38 maanden, terwijl dit 60 maanden was.

Versoepeling "verwijtbaarheidstoets"

Eveneens sinds 1 oktober 2006 is iemand kort gezegd alleen verwijtbaar werkloos (en zal hij of zij geen WW-uitkering ontvangen) indien:

de werknemer zonder acute noodzaak ontslag heeft genomen; de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen. Voorheen werd een werknemer ook verwijtbaar werkloos geacht als hij **geen verweer** had gevoerd tegen zijn ontslag. Dit criteria is komen te vervallen.

