

Januari 2013

Ontbindingsprocedure geen invloed meer op fictieve opzegtermijn

Indien een werknemer wordt ontslagen (via een ontbinding bij de kantonrechter of met wederzijds goedvinden) en vervolgens aanspraak wil maken op een WW-uitkering, zal hij geconfronteerd worden met de fictieve opzegtermijn. Ook wel wachttijd voor de WW genoemd. De fictieve opzegtermijn is de periode tussen de zogenaamde ontslagdatum (datum ondertekening beëindigingsovereenkomst of datum beschikking kantonrechter) en de datum vanaf wanneer een werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering. Deze fictieve opzegtermijn is gelijk aan de opzegtermijn van de werkgever. Is de opzegtermijn voor de werkgever dus bijvoorbeeld 2 maanden en wordt er in januari 2013 een beëindigingsovereenkomst getekend, dan zal de WW-uitkering pas op na afloop van die fictieve opzegtermijn, dus per 1 april 2013, ingaan.

Tot 1 januari 2013 was de regel dat deze fictieve opzegtermijn bij een ontbindingsprocedure via de kantonrechter met één maand werd verkort (mits er nog minimaal één maand zou overblijven). In bovenvermeld voorbeeld zou dat dus hebben betekend dat indien de beschikkingsdatum ligt in januari 2013, de eventuele WW-uitkering niet pas per 1 april 2013 maar al per 1 maart 2013 zou kunnen ingaan. Vanaf 1 januari 2013 is deze regel echter gewijzigd. Sinds die datum wordt de fictieve opzegtermijn na een (formele) ontbindingsprocedure bij de kantonrechter niet langer meer met één maand

gekort. Op grond van de Wet vereenvoudiging regelingen UWV, die op 18 december 2012 is aangenomen door de Eerste Kamer, is deze aftrek komen te vervallen. Voor ontbindingsverzoeken die vóór 1 januari 2013 zijn ingediend, geldt deze kortingsmaand overigens nog wel.

Er is gekozen voor de maatregel om te besparen op de uitkeringslasten binnen de WW. Daarnaast is de financiële prikkel ontnomen om voor een (formele) ontbindingsprocedure te kiezen in plaats van voor beëindiging met wederzijds goedvinden. Hierdoor wordt naar verwachting het aantal (formele) ontbindingsprocedures verlaagd.

April 2013

Hoofdpijnen Sociaal akkoord

In het Sociaal Akkoord is een aantal afspraken gemaakt die van invloed zijn op het arbeidsrecht. In hoeverre al deze afspraken uiteindelijk ook vastgelegd gaan worden in wetgeving is nog onbekend, aangezien de wetsontwerpen nog gemaakt dienen te worden en vervolgens nog door de Tweede en Eerste Kamer moeten worden goedgekeurd. Om echter wel alvast een beeld te krijgen van de plannen, treft u onderstaand een aantal essentiële afspraken uit het Sociaal Akkoord aan die betrekking hebben op het arbeidsrecht:

Ontslag (vanaf 1 januari 2016)

- De preventieve ontslagtoets blijft in stand;
- Per ontslagreden komt er één ontslagroute. Voor bedrijfseconomisch ontslag en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid: staat de weg via UWV WERKbedrijf open en voor (andere) in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde arbeidsverhouding dient de kantonrechter ingeschakeld te worden. Beëindiging met wederzijds goedvinden blijft ook een mogelijkheid, waarbij wel een bedenktijd van 2 weken voor de werkneer gaat gelden;
- Bij een dienstverband van 2 jaar of langer betaalt de werkgever bij een ontslag een transitievergoeding met een maximum van € 75.000,- (of een jaarsalaris als dat hoger

is). De opbouw van de transitievergoeding bedraagt 1/3 van het maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 dienstjaren en vanaf de jaren na het 10^e dienstjaar ½ maandsalaris per dienstjaar;

- Voor werknemers van 50+ geldt tot 2020 overgangsrecht op basis waarvan zij recht hebben op een hogere transitievergoeding;
- In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer aan het ontslag is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd;
- In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een aanvullende vergoeding toekennen;
- Kosten voor 'van-werk-naar-werk', scholing, etc. die in het kader van ontslag en in overleg met werknemer zijn gemaakt door werkgever, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding;

WW (vanaf 1 januari 2016)

- De opbouw van de WW wordt aangepast naar 1 maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en ½ maand per dienstjaar in de jaren daarna;
- De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden;
- Op CAO-niveau kan een aanvulling van 14 maanden WW worden afgesproken (waarmee de maximale WW-duur weer 38 maanden kan worden);

Flexibele arbeid (vanaf 1 januari 2015)

- De ketenbepaling wordt aangepast. De maximale duur van een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan niet langer meer zijn dan 2 jaar (nu 3 jaar). Verder zal de reeks pas doorbroken worden als de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meer dan 6 maanden bedraagt (nu 3 maanden);
- In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder kan geen proeftijd worden overeengekomen;
- In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen concurrentiebeding worden opgenomen, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden;
- De bijzondere ontslagregels bij payrolling zullen worden afgeschaft;
- In de zorg kunnen geen nulurencontracten meer worden gebruikt.

Juni 2013

Stand van zaken wetwijziging ontslag, WW en flexibele arbeid

Eerder dit jaar is in het Sociaal Akkoord een aantal afspraken gemaakt die van invloed zijn op het ontslagrecht, de WW en de regels omtrent flexibele arbeid. (Zie ons nieuws in maart: Ontslag, WW en flexibele arbeid volgens het Sociaal akkoord). Wat is momenteel de status van deze afspraken?

Op dit moment is men druk bezig met om deze afspraken te verwerken in een concreet wetsvoorstel. De planning is om dit wetsvoorstel in november 2013 in te dienen bij de Tweede Kamer en in april 2014 bij de Eerste Kamer, zo blijkt uit een planningsbrief die minister Asscher en staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onlangs naar de Tweede Kamer stuurden. Indien het voorstel zowel door de Tweede Kamer als de Eerste Kamer wordt goedgekeurd, zal een deel van de nieuwe wetgeving waarschijnlijk per 1 januari 2015 (wijziging regels flexwerkers) en een deel per 1 januari 2016 (ontslagrecht en WW) in werking treden.

Juli 2013

Aantal wijzigingen in de WOR (Wet op de ondernemingsraden)

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn op 19 juli 2013 enkele wijzigingen doorgevoerd.

Eén van de belangrijkste wijzigingen heeft betrekking op de regeling voor scholing en opleiding van OR-leden. Tot 1 januari 2013 werd een groot deel van de scholing van de OR gesubsidieerd via het scholingsfonds GBIO, welk fonds werd gevuld door een door werkgevers betaalde heffing. Dit systeem is inmiddels afgeschaft. De werkgever hoeft niet langer een heffing te betalen, maar zal verplicht zijn de scholing van de OR-leden rechtstreeks te betalen. Dat de werkgever verantwoordelijk blijft voor voldoende scholing van de OR-leden en de betaling daarvan is nu ook vastgelegd in de WOR. In artikel 18 lid 2 WOR is namelijk opgenomen dat de werkgever verantwoordelijk is voor scholing van OR-leden van voldoende kwaliteit.

Andere doorgevoerde wijzigingen in de WOR zijn:

- Artikel 8 lid 1 wijzigt: de OR is niet meer verplicht een kopie van het OR-reglement of -jaarverslag naar de bedrijfscommissie te sturen.
- Artikel 31 krijgt een nieuw lid: de OR in een internationale concern krijgt recht op informatie over de zeggenschapsverhoudingen binnen het concern.

- Artikel 36 lid 3 en 4 komen te vervallen: hierin was bepaald dat bij een verschil van inzicht over een bepaling in de WOR tussen WOR en bestuurder een verplichte bemiddeling door de bedrijfscommissie bestond.

Augustus 2013

Nieuwe rekenmethode voor vergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag wint terrein

De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat de kantonrechtersformule zich niet leent voor de berekening van de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure¹. Daarna zijn er diverse alternatieve methoden voorgesteld, maar deze werden allen van tafel geveegd, omdat het gaat om een vergoeding van schade en deze leent zich niet voor een standaard formule. De vergoeding zou gebaseerd moeten worden op de omstandigheden als leeftijd, arbeidsduur, maar vooral: de verwachte werkloosheidsduur.

Naar aanleiding van deze aanknopingspunten heeft een aantal bureaus een rekentool ontwikkeld om deze verwachte werkloosheidsduur te berekenen. De Kring van kantonrechters² heeft expliciet te kennen gegeven zelf niet met een rekenmethode te komen en positief tegenover (in ieder geval één van) deze rekentools te staan. In de rechtspraak wordt er door kantonrechters nu ook steeds aan gerefereerd, zodat langzaamaan deze rekentools een plek in de juridische wereld beginnen te veroveren.

¹ De kennelijk onredelijk ontslagprocedure kan bijvoorbeeld worden gevoerd na een procedure via UWV WERKbedrijf teneinde een (hogere) ontslagvergoeding te verkrijgen.

² De Kring van kantonrechters heeft de kantonrechtersformule voor ontbindingsprocedures ontwikkeld.

Een voorbeeld van zo'n rekentool vind je op www.hoelangwerkloos.nl. Let wel: de verschillende rekentools geven geen identieke uitslag, omdat in elke methode een verschillende waarde wordt gegeven aan de diverse factoren, maar zo krijg je wel een indicatie van wat een redelijke vergoeding kan zijn in een specifiek geval.

September 2013

Herziene stand van zaken wetswijziging ontslag, WW en flexibele arbeid

Eerder dit jaar is in het Sociaal Akkoord een aantal afspraken gemaakt die van invloed zijn op het ontslagrecht, de WW en de regels omtrent flexibele arbeid. (Zie ons nieuws in maart: Ontslag, WW en flexibele arbeid volgens het Sociaal akkoord). Wat is momenteel de status van deze afspraken?

Inmiddels zijn de plannen vastgelegd in het wetsontwerp 'Werk en Zekerheid' dat voor advies is voorgelegd aan de Raad van State. Ook tijdens Prinsjesdag 2013 is naar dit wetsontwerp verwezen.

Het uiteindelijke wetsvoorstel zal vervolgens nog door zowel de Tweede Kamer als de Eerste Kamer moeten worden goedgekeurd. Indien dat het geval zal zijn, zal een deel van de nieuwe wetgeving waarschijnlijk per 1 januari 2015 (wijziging regels flexwerkers) en een deel per 1 januari 2016 (ontslagrecht en WW) in werking treden.