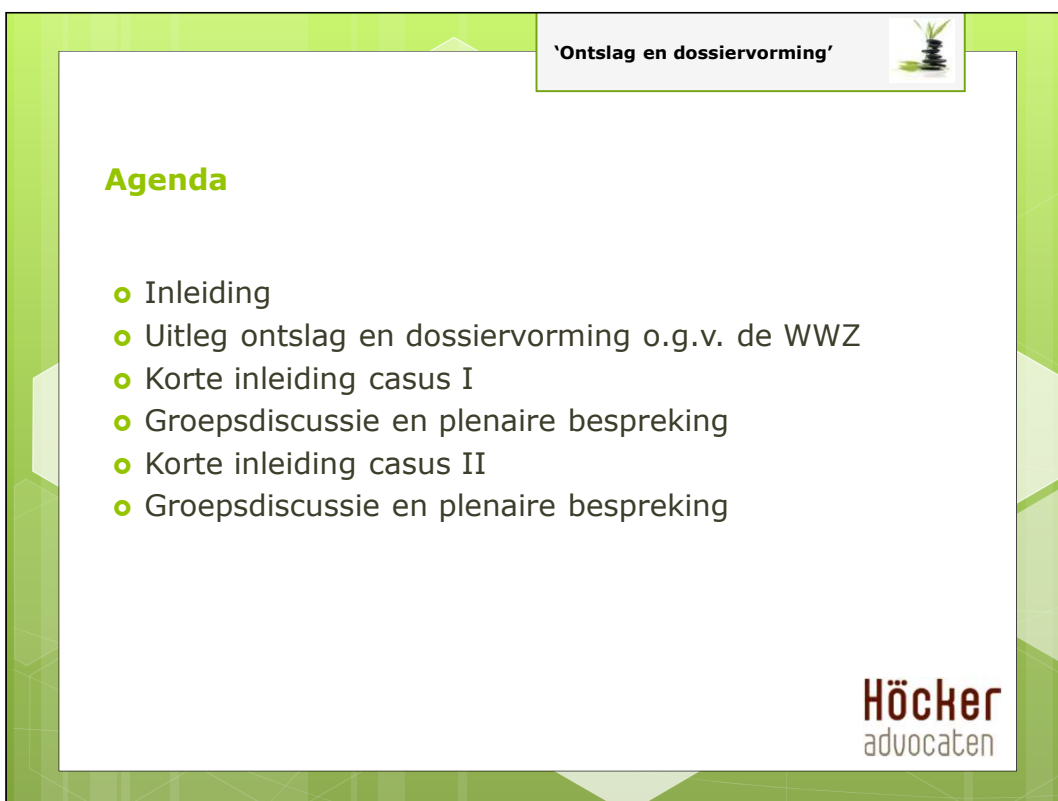




**Themabijeenkomst  
Gezond Beleid**

**'Ontslag en dossiervorming'  
9 april 2015**

Hannah Vera Hess  
Höcker Advocaten  
hess@hocker.nl

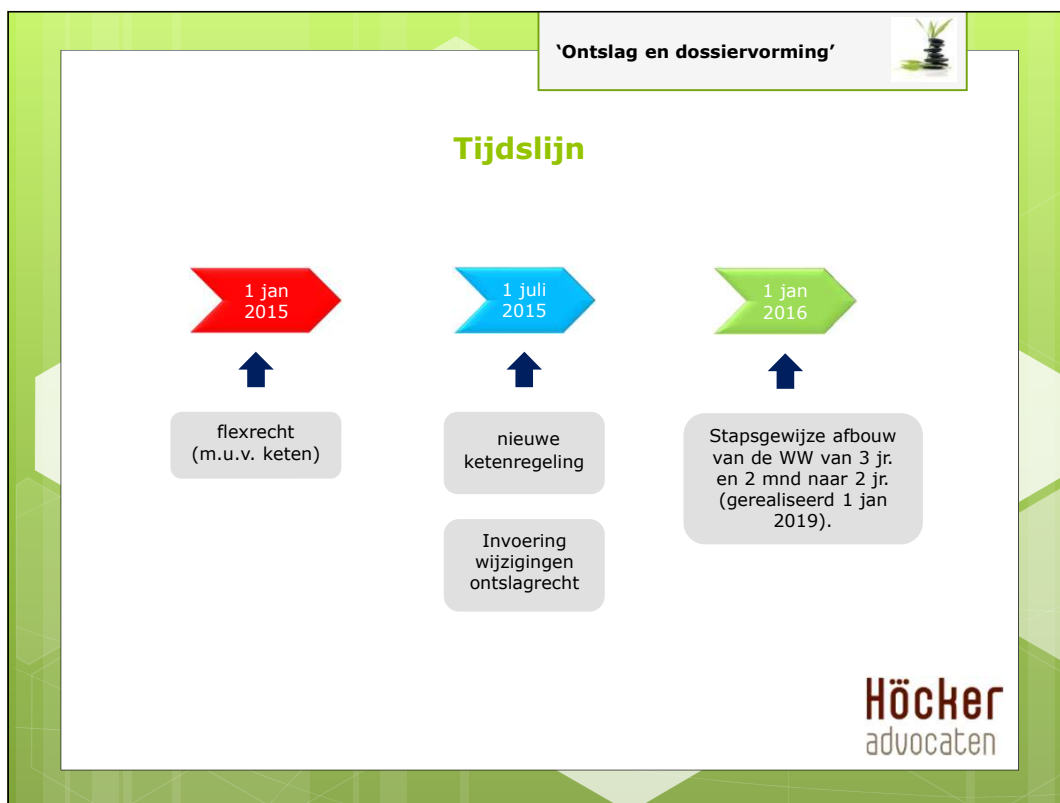


**'Ontslag en dossiervorming'**

**Agenda**

- Inleiding
- Uitleg ontslag en dossiervorming o.g.v. de WWZ
- Korte inleiding casus I
- Groepsdiscussie en plenaire bespreking
- Korte inleiding casus II
- Groepsdiscussie en plenaire bespreking

**Höcker**  
advocaten



'Ontslag en dossiervorming'

**Belangrijkste wijzigingen ontslagrecht per 1 juli 2015**

- opzegging en ontbinding mogelijk op grond van 8 redelijke gronden
- er geldt een herplaatsings- en scholingsplicht
- de ontslagroute is afhankelijk van de ontslaggrond; de werkgever kan niet meer kiezen
- werkgever betaalt een transitievergoeding
- ingrijpende processuele wijzigingen (o.a. hoger beroep en cassatie tegen ontbindingsbeschikking mogelijk > gevolg: mogelijk jarenlange onduidelijkheid)

Höcker  
advocaten



## Soorten beëindigingen

1. Einde van rechtswege
2. Opzegging met instemming van de werknemer
3. Beëindigingsovereenkomst
4. Opzegging na toestemming UWV
5. Ontbinding van de aovk door de kantonrechter
6. Ontslag op staande voet


**Höcker**  
advocaten




## Criteria voor opzegging/ontbinding

1. Er is een 'redelijke grond';
2. Herplaatsing, al dan niet m.b.v. scholing, is niet mogelijk binnen een redelijke termijn;

**Höcker**  
advocaten

'Ontslag en dossiervorming' 

UWV (opzegging)	Kantonrechter (ontbinding)
a) Verval arbeidsplaatsen/reorganisatie; b) Langdurige arbeidsongeschiktheid (meer dan twee jaar);	Persoonlijke gronden: c) Herhaaldelijk kortdurend ziekteverzuim; d) Disfunctioneren; e) Verwijtbaar handelen van de werknemer (alleen hier geen verplichting tot herplaatsing); f) Weigeren arbeid wegens ernstig gewetensbezwaar; g) Verstoorde arbeidsverhouding; h) Andere dan de sub a-g genoemde omstandigheden. Geen veegbepaling!



**Höcker**  
advocaten

'Ontslag en dossiervorming' 

**Toch de kantonrechttersroute bij a- of b-grond als**

- o het UWV de ontslagvergunning heeft geweigerd;
- o Er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding;

**Höcker**  
advocaten



## Transitievergoeding

- bij arbeidsovereenkomst van 2 jaar of meer (ook als het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is);
- over de 1<sup>e</sup> 10 jr: 1/6<sup>e</sup> maandsal. per gewerkt half jr (1/3<sup>e</sup> per jaar);
- over jaren daarna: 1/4<sup>e</sup> maandsal. per half jr. (1/2<sup>e</sup> per jaar);
- max. € 75.000 of jaarsalaris als dat hoger is.

**Höcker**  
advocaten



## Transitievergoeding, uitzonderingen op de regel

- Tot 2020 geldt voor oudere werknemers die 10 jaar in dienst zijn een betere regeling: 1/2<sup>e</sup> maandsal. per gewerkt half jaar (dus 1 maandsal. per jaar). Dit geldt niet voor werkgevers met minder dan 25 werknemers;
- O.a. geen transitievergoeding verschuldigd bij:
  - einde arbeidsovk. i.v.m. pensioenleeftijd;
  - ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wn.

**Höcker**  
advocaten



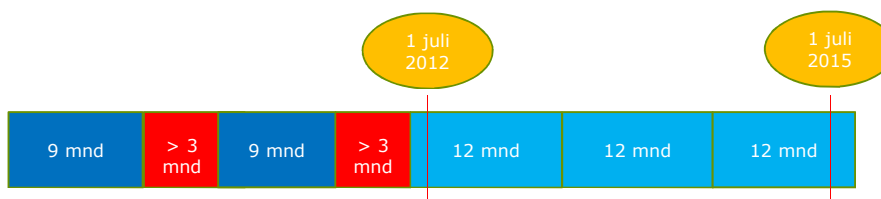
### Transitievergoeding; let op bij seizoenwerkers!

- Voor de berekening van de transitievergoeding tellen voorgaande arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van minder dan 6 maanden ook mee;
- Dat geldt ook voor arbeidsovereenkomsten van de periode van voor 1 juli 2015 (als de arbeidsovereenkomst maar eindigt op of na 1 juli 2015);
- Veel bezwaren van werkgevers met seizoenwerkers die bijvoorbeeld al o.g.v. uitzendovereenkomsten werk hebben verricht. Die tellen immers ook mee.
- Daarom onlangs uitzondering vastgesteld door Asscher: arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2012 met een onderbreking van meer dan 3 mnd. tellen niet mee.

**Höcker**  
advocaten




### Voorbeeld



Voor de berekening van de transitievergoeding tellen de arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2012 met een onderbreking van meer dan 3 mnd. niet mee, dus de transitievergoeding moet worden gebaseerd op 3 x 12 maanden.


**Höcker**  
advocaten

'Ontslag en dossiervorming' 

# Casus I

Plenair

**Höcker**  
advocaten

'Ontslag en dossiervorming' 

## Casus II

Werknemer, 45 jaar  
in dienst sinds 1 juli 2009

Functie: administratief medewerker  
Salaris: € 3.000,- bruto per maand  
Andere  
emolumenten: vakantietoeslag, dertiende maand

**Höcker**  
advocaten

## 'Ontslag en dossiervorming'

**Situatie**

Werknemer is sinds 1 juli 2009 bij werkgever in dienst. Vanaf begin 2014 komt werknemer met grote regelmaat te laat zonder dat hij daarvoor een gegronde reden heeft. De werkgever heeft hem hier al herhaaldelijk zowel mondeling als schriftelijk op gewezen. Iedere keer belooft de werknemer beterschap. Hij blijft echter met regelmaat te laat komen.

Het is inmiddels juli 2015. Werkgever geeft hem in januari 2015 een allerlaatste schriftelijke waarschuwing en stelt in het vooruitzicht dat hij bij een volgende keer te laat komen zal worden ontslagen. Werknemer komt weer te laat. De werkgever handelt niet voortvarend, dus het is te laat voor een ontslag op staande voet.

**Höcker**  
advocaten

## 'Ontslag en dossiervorming'

**Vragen**

- o Welke stappen kunt u als werkgever zetten?
- o Als u tot ontslag overgaat, welke grondslag voert u dan aan? Welke route hoort daarbij?
- o Bereken de hoogte van de transitievergoeding.
- o Bent u de transitievergoeding verschuldigd?

**Höcker**  
advocaten