

Ontslagrecht op de schop

03-11-2014 00:00

Met de Wet Werk en Zekerheid worden het ontslagrecht en de regels over flexibele arbeid volgens Antoine Endtz ingrijpend veranderd.

Onlangs is de Wet Werk en Zekerheid aangenomen. Met deze wet worden het ontslagrecht en de regels over flexibele arbeid ingrijpend veranderd. Tijd voor een mini-update arbeidsrecht. Allereerst wordt de huidige ontslagvergoeding (gebaseerd op de zogenaamde kantonrechtersformule) afgeschaft. Deze wordt vervangen voor een transitievergoeding. Elke werknemer die na een dienstverband van minimaal twee jaar wordt ontslagen heeft recht op een transitievergoeding. Let op: dit geldt ook bij bepaalde tijdcontracten!

Voor de eerste tien jaar is de transitievergoeding gelijk aan eenderde maandsalaris per gewerkt jaar. Na tien jaar geldt een vergoeding van een half maandsalaris per gewerkt jaar, met als maximum 75 duizend euro bruto. Voor werknemers met een hoger jaarsalaris geldt een maximum van één jaarsalaris.

Ook zal de mogelijkheid voor de werkgever om te kiezen welke ontslagroute hij wil volgen (de route via het UWV-WERK bedrijf of de kantonrechter) verdwijnen. Bij een ontslag om bedrijfseconomische reden of bij een ontslag na twee jaar ziekte kan de werkgever zich straks alleen nog maar tot het UWV wenden. Is er sprake van een ontslag om persoonlijke redenen (bijvoorbeeld disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie), dan kan de werkgever alleen nog maar bij de kantonrechter terecht.

In het huidige ontslagrecht kan geen hoger beroep worden ingesteld tegen een ontslagbeslissing van het UWV of de kantonrechter. In het nieuwe ontslagrecht wordt dit wel mogelijk. Nieuw is ook dat de werknemer bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden straks twee weken bedenktijd krijgt.

Ook de regels over flexibele arbeid worden gefaseerd aangepast. Zo zal het straks bij contracten voor bepaalde tijd met een maximale duur van zes maanden niet langer mogelijk zijn om een proeftijd af te spreken. Verder moeten werkgevers voortaan hun werknemers minimaal een maand voor het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd laten weten of deze zal worden verlengd. Wanneer zij dit niet doen, dan zijn zij een boete verschuldigd van een maandsalaris. Opletten dus. Daarnaast is het straks - uitzonderingen daargelaten - niet meer toegestaan om in tijdelijke contracten van minder dan zes maanden een concurrentiebeding op te nemen. De laatste belangrijke wijziging betreft de ketenregeling. Is het nu nog mogelijk om binnen een periode van drie jaar drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten achter elkaar te sluiten, vanaf volgend jaar wordt deze maximale termijn verkort naar twee jaar. Alle wijzigingen worden gefaseerd ingevoerd in 2015. Zorg dus dat u op tijd geïnformeerd bent. Een gewaarschuwd retailer telt voor twee.

Antoine Endtz

Endtz & Co Advocaten