

nysingh
advocaten-notarissen

Ontslag en arbeidsconflicten in de praktijk

NCP Directeuren Diner
Allard Bekius, 20 april 2009

advocaten-notarissen

De kracht van Nysingh

290 medewerkers /
40 partners

de spanning tussen
diepgang en veelzijdigheid

Vakmanschap volgens Nysingh

Specialist op alle relevante
rechtsgebieden

de noodzaak van orde
in de chaos van regels

Bijzondere deskundigheid

- Commercieel Onroerend Goed
- Bouwrecht
- Estate planning
- Onteigeningen
- Huurrecht
- Alternatieve geschillenbeslechting
- Vervoerrecht
- Verzekeringsrecht
- Letselschade

Bijzondere deskundigheid

- Echtscheidingsbemiddeling
- Arbeidsconflicten
- Fusies en overnames
- Insolventierecht
- Gezondheidszorg
- ICT-recht
- Intellectuele eigendom

Cliënten

- Gezondheidszorginstellingen
- Ondernemingen
- Onderwijsinstellingen
- Particulieren
- Provinciale en gemeentelijke overheden
- Verzekeraars
- Waterschappen

Ondersteuning volgens Nysingh

Groot kantoor met de persoonlijke sfeer van een klein kantoor door verspreiding over vestigingen in Apeldoorn, Arnhem en Zwolle

de korte afstand van regionaal naar
internationaal

nysingh
advocaten-notarissen

Ontslag en arbeidsconflicten in de praktijk

advocaten-notarissen

Algemeen kader

- Wijzen waarop dienstverband eindigt:
 - Wederzijds goedvinden
 - Van rechtswege
 - Opzegging (gewoon, staande voet en proeftijd)
 - Ontbinding door de Kantonrechter
 - Overig: 65 jaar, dood

Einde van rechtswege

1 contract voor bepaalde tijd

- Overeenkomst eindigt na verloop van de termijn of het “project” is geëindigd (objectief bepaald)
- Alleen tussentijds opzeggen als schriftelijk is overeengekomen (wel toestemming nodig)
- Geen automatisch einde indien:
 - De overeenkomst stilzwijgend wordt voortgezet
 - Overeengekomen is dat moet worden opgezegd

Einde van rechtswege

2 of meer contracten voor bepaalde tijd

- Ketensysteem
 - 3 overeenkomsten of 3 jaar: einde van rechtswege
 - 4e overeenkomst of na 3 jaar: onbepaalde tijd
 - Tussenpozen < 3 maanden tellen mee!
- Anti misbruikbepaling
 - Ketensysteem geldt ook bij contracten tussen 1 werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolgers zijn.
- Let op: uitzendkrachten
 - : CAO

Reguliere opzegging

niet tijdens proeftijd en geen ontslag op staande voet

- Ontslagverbod?
 - Ziekte (twee jaar)
 - Zwangerschap
 - OR lidmaatschap (+ bepaalde commissies)
- Geen ontslagverbod
toestemming vragen aan UWV Werkbedrijf
- Ontslag zonder toestemming = nietig!

Proeftijd

- Lengte proeftijd (CAO!)
 - 1 maand: overeenkomst < 2 jr of niet in tijd bepaald
 - 2 maand: rest
- Opzegging *tijdens* proeftijd
- Geen:
 - Opzegverboden
 - Toestemming UWV Werkbedrijf
 - Opzegtermijn

Ontslag op staande voet

- Dringende reden (wat is dat?)
- Onverwijld medegedeeld (hoe snel dan?)
- Geen:
 - Opzegverboden
 - Toestemming UWV Werkbedrijf
 - Opzegtermijn
- De praktijk:
na ontslag voorwaardelijke ontbinding

Ontbinding door Kantonrechter

- Gewichtige redenen
 - Dringende reden: geen vergoeding
 - Verandering van omstandigheden: vergoeding
- Zieke werknemer? Verband opzegverboden
- Procedure
 - Verzoekschrift
 - Verweerschrift
 - Mondelinge behandeling
 - Uitspraak

Vergoeding



Wijzigingen A-factor (anciënniteit)

- **Dienstjaren tot 35 jaar = 0,5**
 - Oude formule: dienstjaren tot 40 jaar = 1
- **Dienstjaren van 35 – 45 jaar = 1**
 - Oude formule: dienstjaren van 40-50 jaar = 1,5
- **Dienstjaren van 45 – 55 jaar = 1,5**
 - Oude formule: dienstjaren vanaf 50 jaar = 2
- **Dienstjaren vanaf 55 jaar = 2**

Rekenvoorbeeld (1)

- Werknemer geboren op 1 juni 1952, in dienst sinds 1 januari 1985. Ontbinding per 1 november 2009
- Stap 1: bepaal het aantal dienstjaren
 - Bij indiensttreding was werknemer 32 jaar en 7 maanden, bij uitdiensttreding 57 jaar en 5 maanden = 24 jaar en 10 maanden in dienst = (afgerond) 25

Rekenvoorbeeld (2)

- Stap 2: bereken de gewogen dienstjaren
 - Tot 35 jaar: 2 jaar, 5 mnd. = $2 \times 0,5 = 1$
 - Tot 45 jaar: $10 \times 1 = 10$
 - Tot 55 jaar: $10 \times 1,5 = 15$
 - Vanaf 55 jaar: 2 jaar, 5 mnd. = $2 \times 2 = 4$
 -
 - Totaal: $\begin{array}{r} \text{---} \\ 24 \\ \text{---} \end{array} \quad \begin{array}{r} \text{---} \\ 30 \\ \text{---} \end{array}$
- Dus: stap 1 = 25 jaar, stap 2 = 24 jaar
- Vanwege verschillende uitkomst, afronding in hoogste categorie, dus 32 gewogen dienstjaren!

Wijzigingen B-factor (beloning)

- Oude formule sloot tantième en winstdeling uit, maar nieuwe formule: “incidentele en niet overeengekomen looncomponenten” lost vragen omtrent bonus en opties niet op
- Praktijk: gemiddelde uitkering per maand jaarlijks bezien

Wijzigingen C-factor (correctie)

- Indien arbeidsmarktpositie werknemer correctie (naar boven of naar beneden) vereist, dient een 'analyse' te worden overgelegd
- Werkgever kan, middels overlegging bewijsstukken, correctie naar beneden vragen op grond van financiële positie

Overige wijzigingen

- Oudere werknemer
 - Inkomensderving tot pensioengerechtigde leeftijd (dus ook werkgeversdeel pensioenpremie meerekenen)
- Korte dienstverbanden
 - Nieuwe aanbeveling 3.6
 - Wijziging bestaande praktijk?

Wetsvoorstel 'topinkomens'

- Ondanks negatief advies Raad van State
- Wetsvoorstel 16 februari 2009
- Jaarsalaris \geq € 75.000
- Maximaal één jaar salaris ontslagvergoeding in geval van ontbindingsprocedure, dus niet indien voor de 'golden parachute'

Deeltijd WW

- Werknemers blijven in dienst bij werkgever
- Geen sollicitatieplicht
- Aanvragen na instemming vakbonden;
scholing-/detacheringafspraken maken
- Duur: 3 maanden (2 x 6 maanden verlenging mogelijk)
- Doel: weer volledig terugkeren. Toch ontslag? UWV terugbetalen!

nysingh
advocaten-notarissen

www.nysingh.nl

mr. A.J.D. Bekius

E: a.j.d.bekius@nysingh.nl

T: 038 – 425 92 94 (secr.)

advocaten-notarissen