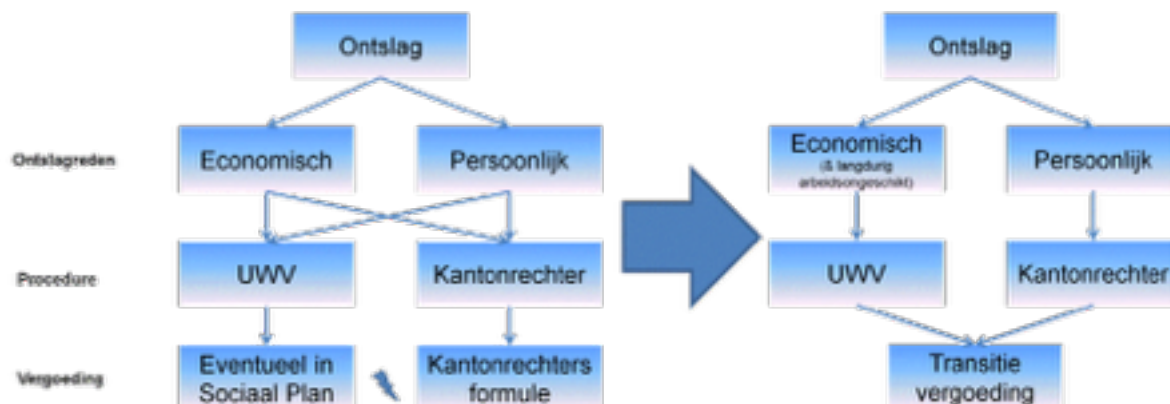


Het nieuwe ontslagrecht in vogelvlucht



figuur boven: vereenvoudigde weergave van oud en nieuw ontslagrecht (Bron: MvT wetsvoorstel WWZ p 48)

Onder: schema huidige en nieuwe ontslagrecht op hoofdlijnen (Bron Nota n.a.v. het Verslag WWZ par. 5.4):

Onderwerp	Huidig	Nieuw
Ontslagstelsel	Duaal ontslagstelsel waarin het civielrechtelijke ontslagrecht is geregeld in het BW en het publiekrechtelijke ontslagrecht in het BBA 1945 en het daarop gebaseerde Ontslagbesluit en de beleidsregels van UWV (de huidige UWV procedure).	Enkelvoudig civielrechtelijk ontslagstelsel waarin het ontslagrecht is geregeld in het BW. Regels voor een redelijke grond voor ontslag uit Ontslagbesluit en beleidsregels UWV zijn in het BW opgenomen.
Preventieve toets	BBA 1945: UWV-procedure aan de hand van hiervoor gestelde regels. BW: ontbindingsprocedure rechter die in beginsel niet gehouden is aan de regels die gelden op grond van het Ontslagbesluit. Redelijkheid en billijkheid toets. Werkgever kan kiezen welke route hij volgt.	UWV verleent toestemming voor opzegging voorgenomen ontslagen om bedrijfeconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid aan de hand van hiervoor gestelde regels. Rechter kan arbeidsovereenkomst ontbinden bij een voorgenomen ontslag op andere gronden aan de hand van hiervoor gestelde regels. Samengevat zijn dit ` in de persoon van de werknemer gelegen omstandigheden. Ontslagroute wordt voorgeschreven door ontslaggrond. Werkgever kan niet meer kiezen.
Toets rechter na ontslag via UWV	Kan worden getoetst op grond van het BW in kennelijk onredelijk ontslagprocedure, mede in het licht van de gevolgen van het ontslag: <ul style="list-style-type: none"> - herstel arbeidsovereenkomst; of - schadevergoeding. 	Kan worden getoetst door rechter aan de hand van dezelfde criteria als waar UWV aan toetst (en niet aan de gevolgen van het ontslag): <ul style="list-style-type: none"> - herstel arbeidsovereenkomst; of - billijke vergoeding.

<p>Ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag</p>	<p>Via UWV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afspiegelingsbeginsel, evenredige spreiding over leeftijdscategorieën. - Binnen leeftijdscategorie lifo - Afwijking mogelijk in bijzondere gevallen. <p>Via rechter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In beginsel niet gehouden aan regels UWV (regels hebben wel reflexwerking) - Kan ook op grond van afwijkende cao-afspraken 	<ul style="list-style-type: none"> - Afspiegelingsbeginsel, evenredige spreiding over leeftijdscategorieën. - Binnen leeftijdscategorie lifo. - Afwijking mogelijk in bijzondere gevallen. - I.p.v. afspiegelingsbeginsel, afspraken cao, mits ontslag getoetst door cao-commissie. - 10% afwijking afspiegelingsbeginsel bij bovengemiddeld functioneren of meer dan gemiddelde potentie voor de toekomst.
---	--	--

<p>Opzegverboden</p>	<p>Ziekte, zwangerschap, lidmaatschap OR/vakbond etc.</p>	<p>Idem</p>
<p>Opzegtermijn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1-4 maanden (afhankelijk van duur contract) voor de werkgever, 1 maand voor de werknemer - Opzegtermijn na toestemming UWV met maand verkort 	<ul style="list-style-type: none"> - 1-4 maanden (afhankelijk van duur contract) voor de werkgever, 1 maand voor de werknemer. - Rechter ontbindt in de toekomst. Termijn gelijk aan opzegtermijn. - Proceduretijd UWV en kantonrechter komen in mindering op termijnen, mits een maand resteert.
<p>Vergoeding bij ontslag</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Geen wettelijke vergoeding - Bij ontbinding door kantonrechter vergoeding o.b.v. kantonrechtersformule (AxBxC): A: (leeftijdgerelateerde) gewogen dienstjaren B: beloning C: correctiefactor (bij neutrale ontbinding C=1) - UWV procedure: UWV kan geen vergoeding toekennen; kan wel verschuldigd zijn op grond van sociaal plan, individuele afspraak. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bij wet geregelde transitievergoeding: 1/3 maandsalaris per dienstjaar, gedurende eerste tien jaar, hierna 1/2 maandsalaris per dienstjaar. Maximum van €75.000 of indien jaarsalaris hoger is, maximaal een jaarsalaris. - Voor vaste en tijdelijke werknemers die ten minste 24 maanden in dienst zijn geweest. - Geen (of lagere vergoeding) bij ontslag als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer . - Billijke vergoeding in geval ontslag gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

Procesrecht	<ul style="list-style-type: none"> - Indiening per verzoekschrift en dagvaarding - Rechtsvordering schadevergoeding i.v.m. kennelijk onredelijke opzegging en rechtsvordering i.v.m. vernietiging opzegging verjaart na zes maanden na einde arbeidsovereenkomst. - Inroepen vernietiging opzegging strijdig met opzegverboden of discriminatieverboden, binnen twee maanden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indiening per verzoekschrift en samenhangende vorderingen eveneens. - Bevoegdheid indienen verzoek om vernietiging opzegging of herstel arbeidsovereenkomst, dan wel in plaats hiervan billijke vergoeding, vervalt twee maanden na einde arbeidsovereenkomst. - Verzoek om vernietiging wegens strijd met opzegverboden of discriminatieverboden of ontbreken toestemming UWV, binnen twee maanden.
Hoger beroep en cassatie	<ul style="list-style-type: none"> - Geen hoger beroep en cassatie na ontbinding kantonrechter - Beroep en hoger beroep en cassatie na opzegging met toestemming UWV. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoger beroep en cassatie na ontbinding kantonrechter - Beroep en hoger beroep en cassatie na opzegging met toestemming UWV.
Wederzijds goedvinden (Beeindigingsovereenkomst)	<ul style="list-style-type: none"> - Mogelijk - In de praktijk schriftelijk 	<ul style="list-style-type: none"> - Mogelijk - Schriftelijkheidseis in wet - Bedenktermijn van veertien dagen (in zes maanden), bestuurders uitgezonderd.

Ingangsdata diverse maatregelen:

Onderdelen wetsvoorstel Wet werk en zekerheid	Ingangsdatum
Toegang tot IOW wordt verlengd	Zo spoedig mogelijk na plaatsing in het Staatsblad en inwerkingtreding met terugwerkende kracht
Technische aanpassingen in verband met vervallen van de arbeidsverledeneis in de Ziektewet	Zo spoedig mogelijk na plaatsing in het Staatsblad
Maatregelen ter bescherming van mensen met een flexibele arbeidsovereenkomst	1 juli 2014
Wijzigingen in de IOAW	1 januari 2015
Herziening ontslagrecht	1 juli 2015
Inkomensverrekening in de WW en wijziging passende arbeid in WW en ZW	1 juli 2015
Aanpassing van de maximale duur en de vertraagde opbouw van het arbeidsverleden van de WW en Wet WIA	1 januari 2016
Maximering van uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW	1 januari 2016
Calamiteitenregeling WW	1 april 2016