

# Veranderingen in het arbeidsrecht op komst. Bereid u voor!

Het zal u ongetwijfeld niet zijn ontgaan. Op 29 november 2013 is het Wetsvoorstel werk en zekerheid bij de Tweede Kamer ingediend. Na jarenlang debatteren lijkt het er dan toch van te komen. Mocht de wet worden ingevoerd, de verwachte planning ten aanzien van de ontslagonderdelen is 1 juli 2015 dan zal o.a. het ontslagrecht rigoureus veranderen.

Hoe is het nu? De werkgever kan – ongeacht de reden voor het ontslag – kiezen tussen twee ontslagroutes: via het UWV of via de kantonrechter. Hoger beroep en cassatie tegen de uitspraak van de kantonrechter is niet mogelijk.

Bij invoering van de wet dient de UWV-route gevolgd te worden indien sprake is van ontslag om bedrijfseconomische reden of ontslag na twee jaar ziekte. De procedure bij de kantonrechter is uitsluitend bedoeld voor een beëindiging om “persoonlijke” redenen. De beslissing van het UWV kan wel worden voorgelegd aan kantonrechter. De lengte van ontslagprocedure kan worden afgetrokken van opzegtermijn. Tegen uitspraken van de kantonrechter kan hoger beroep en cassatie worden ingesteld. Ook wordt de ontbindingsvergoeding vervangen door een transitievergoeding. Bij ontbinding door de kantonrechter kan onder het huidige recht een vergoeding worden toegekend op basis van de kantonrechtformule. Bij opzegging na een UWV-procedure kan aanspraak worden gemaakt op een



**Mr Iris van Rooij**

Van Rappard / Van Rooij BV  
Advocatuur voor ondernemers  
Mathenesserdijk 410F  
3026 GV Rotterdam  
Postbus 6026  
3002 AA Rotterdam  
Tel.: 010 - 411 42 64  
Fax: 010 - 225 10 61  
vanrooij@vanrappard.com

schadevergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag. Deze (schade)vergoeding is niet gemaximeerd. Bij niet-verlenging van een tijdelijk contract is geen vergoeding verschuldigd.

Onder komend recht heeft de werknemer met een dienstverband van minimaal twee jaar recht op een transitievergoeding bij beëindiging of niet-verlenging van zijn arbeidsovereenkomst. Die vergoeding bedraagt een derde maandsalaris voor de eer-

ste tien dienstjaren en een half maandsalaris voor de jaren daarna met een maximum van € 75.000 bruto. Voor inkomens boven € 75.000 is de vergoeding gemaximeerd op één bruto jaarsalaris. De transitievergoeding is niet verschuldigd bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever kan de werknemer aanspraak maken op een aanvullende vergoeding. Die aanvullende vergoeding is niet gemaximeerd.

Een veel gebruikte manier om een arbeidsovereenkomst onder huidig recht te beëindigen is door middel van een vaststellingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer waarin de voorwaarden voor beëindiging worden neergelegd. Deze overeenkomst kan op ieder moment rechtsgeldig worden overeengekomen. Onder komend recht geldt voor de werknemer een wettelijke bedenktijd van veertien dagen. Binnen deze termijn kan de werknemer de vaststellingsovereenkomst vernietigen door middel van een schriftelijke verklaring. De wet bevat voorts wijzigingen ten aanzien van de ketenregeling (opvolging van tijdelijke contracten), concurrentiebeding, beëindiging contracten voor bepaalde tijd, WW en proeftijd. De wijzigingen hebben grote gevolgen zowel voor werkgever als voor werknemer zodat het zaak is u tijdig te laten informeren indien u in aanraking komt met onderwerpen die onder de nieuwe wet veranderen.