

UWV werkgeversbijeenkomst 'Actualiteiten ontslag'

Woensdag 1 juni 2016
Postillion Hotel Haren

UWV werkgeversbijeenkomst Actualiteiten ontslag



Programma

- 13.30 uur Opening door Henk Venekamp
manager district AJD Groningen
- 13.45 uur Presentatie Jan Meijer
manager team arbeids- en ontslagrecht AJD
- 14.55 uur Pauze
- 15.20 uur Presentatie Ellen W. de Groot,
kantonrechter Rechtbank Overijssel
- 16.30 uur Afsluitende borrel

Arbeidsjuridische dienstverlening

Henk Venekamp
Manager district AJD Groningen

Arbeidsjuridische dienstverlening

- AJD is een zelfstandig onderdeel binnen de divisie WERKbedrijf van UWV
- Er zijn zes vestigingen met elke een eigen werkgebied:
 - Amsterdam, Amersfoort, Arnhem, Eindhoven, Groningen, Rotterdam
 - Vestiging Hengelo sluit per 1 juli 2016 en gaat naar Arnhem
 - Adressen en werkgebieden vindt u op www.werk.nl/ajd
- AJD voert twee grote wettelijke taken uit:
 - Beoordeling aanvragen tewerkstellingsvergunning
 - Beoordeling aanvragen ontslagvergunning

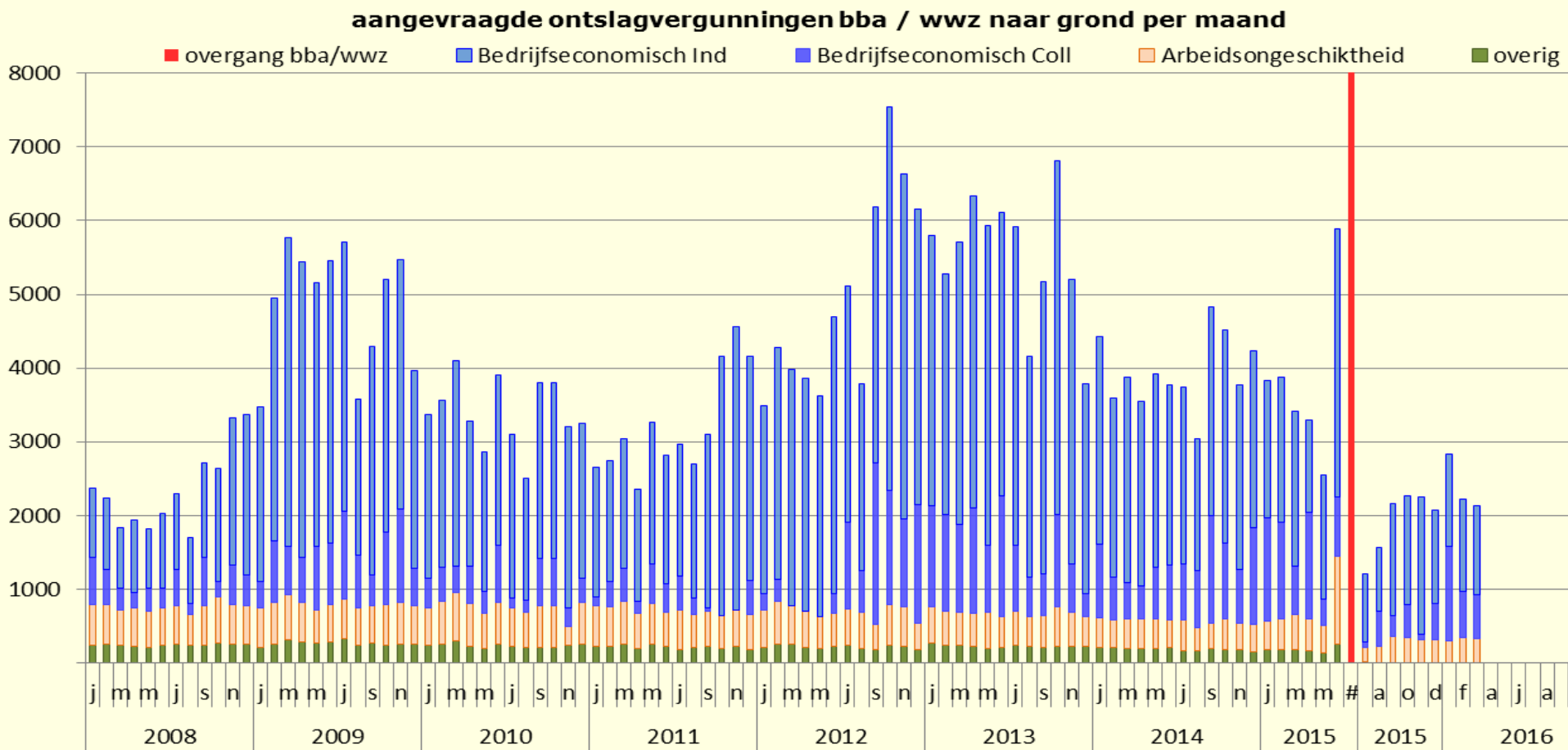
AJD Groningen

- Een van de zes vestigingen
- Werkgebied omvat grofweg Friesland, Groningen, Drenthe
- Enkele cijfers:
 - Gemiddelde instroom van zo'n 180 aanvragen per maand
 - Het merendeel is bedrijfseconomisch (BE)
 - Aantal meldingen collectief ontslag is beperkt en varieert
- 10,1 fte werkzaam (10 ontslagconsulenten/juristen)

AJD Groningen bereikbaarheid

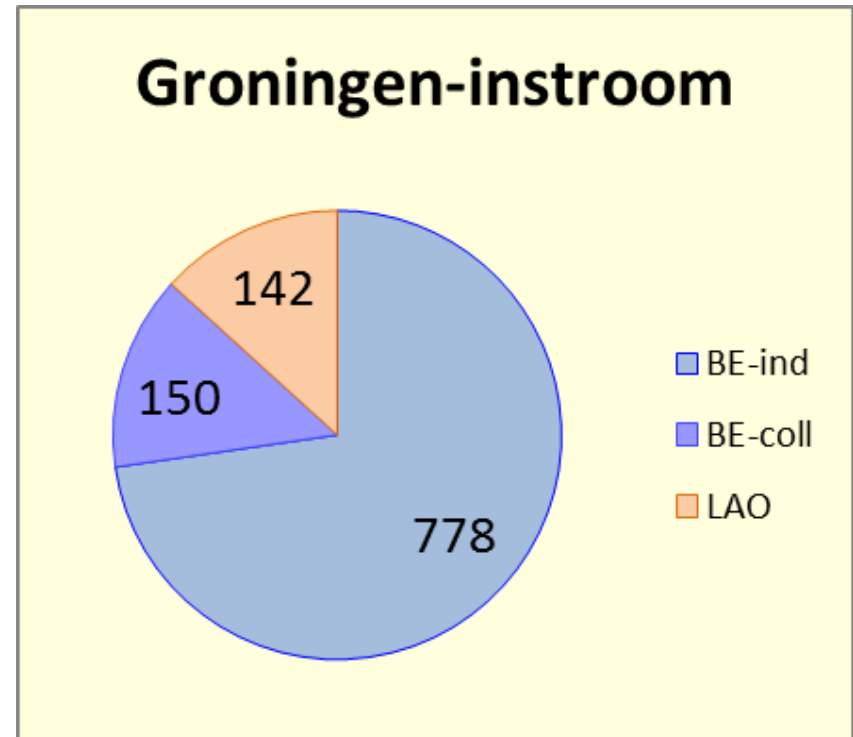
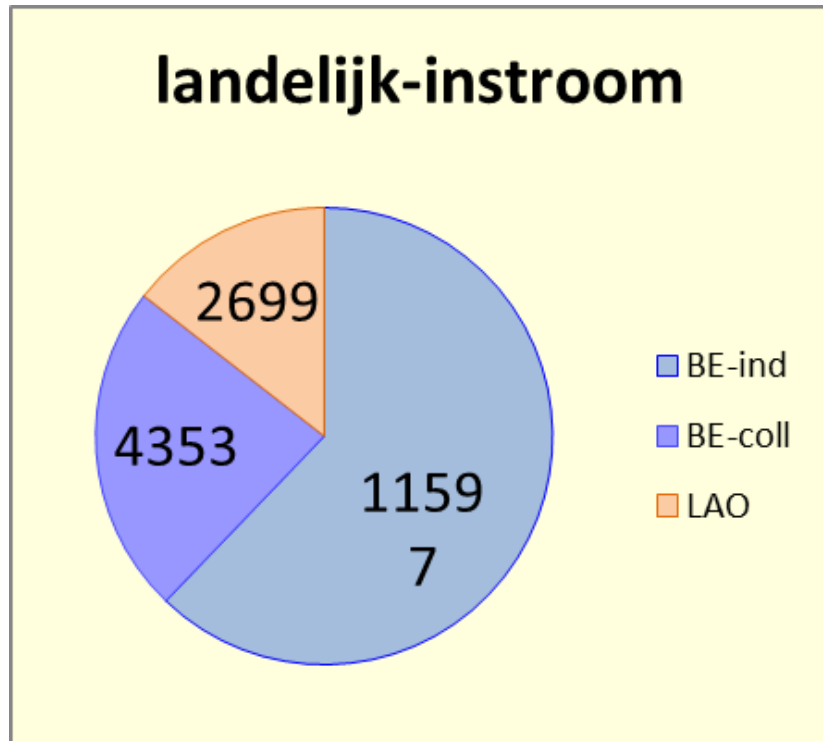
- AJD heeft ook een voorlichtende taak
 - Informeren? Ja
 - Adviseren? Nee
- Hoe doen we dit?
 - Telefonisch via 088 - 8982050
 - Afspraak op kantoor
- Meer informatie kunt u vinden op:
 - www.werk.nl (arbeid en ontslag)
 - www.uwv.nl (aanvraagformulieren)

Ontslagcijfers 2008 - 2016



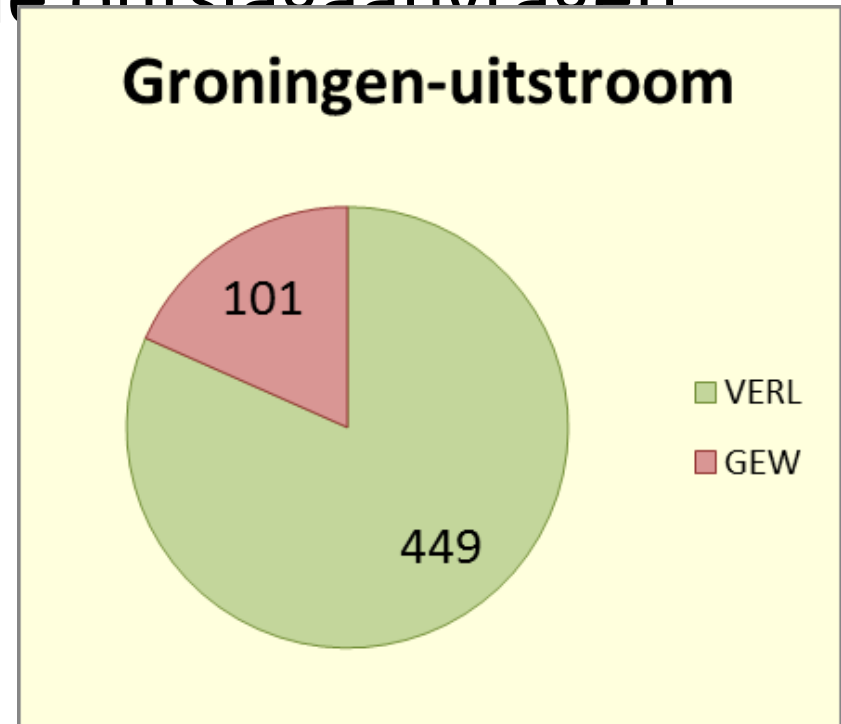
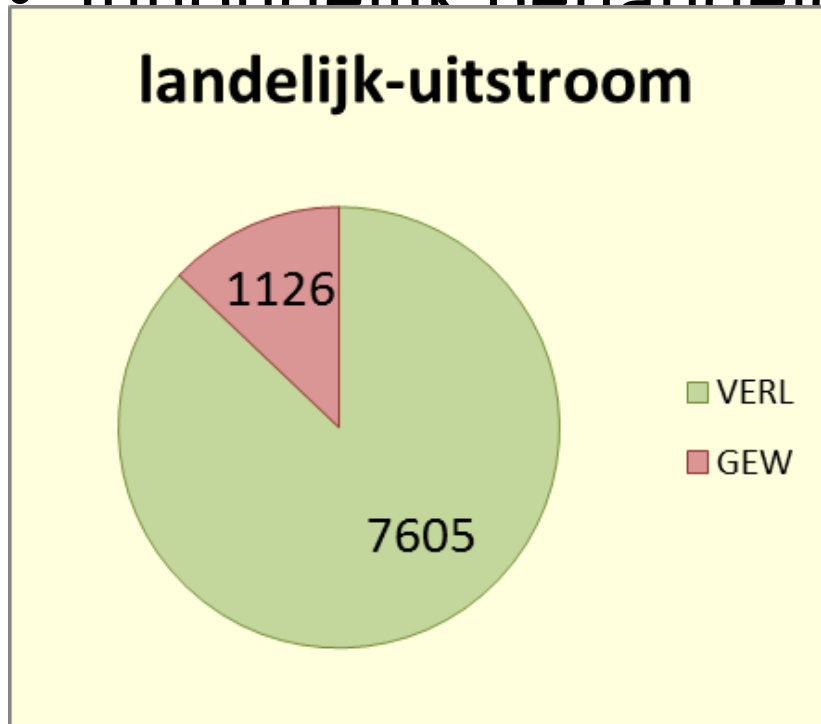
Instroom ontslagaanvragen

- Periode 1 juli 2015 t/m 30 maart 2016



Uitstroom

- Periode 1 juli 2015 t/m 30 maart 2016
- Inhoudelijk behandelde ontslagaanvragen



Eerste ervaringen Wet werk en zekerheid

- Ontslagaanvragen worden sneller behandeld
- Inschakeling Ontslagadviescommissie komt weinig meer voor
- Gebruik van de ontslagaanvraagformulieren:
 - Gewenning treedt op
 - Op basis van gebruikerservaringen verbeteringen doorgevoerd
 - Streven voor volgende stap is invoering webformulier
- Indiening via UWV-werkgeversportaal
 - Nu ook mogelijk door een gemachtigde

Even voorstellen

Deze AJD-medewerkers
staan voor u klaar !

Voor al uw vragen

in de pauze en tijdens de borrel

Actualiteiten UWV ontslagprocedure

Jan Meijer, Manager Arbeids- en Ontslagrecht
Landelijke afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening

Ontslag via UWV

- Ontslag is alléén mogelijk als
 - Er een redelijke grond is (art. 7:669 lid 3 BW)
 - Er geen herplaatsingsmogelijkheden binnen een redelijke termijn zijn (art. 7:669 lid 1 BW)
- Redelijke grond is bij UWV:
 - Bedrijfseconomische redenen (A-grond)
 - Langdurige arbeidsongeschiktheid (B-grond)



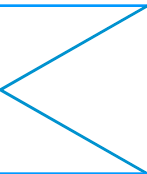
Toepasselijke wet- en regelgeving

- Burgerlijk Wetboek en Wet melding collectief ontslag
- Regeling UWV ontslagprocedure
 - Procedureregels, ook voor de Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers (<25 wn-ers)
- Ontslagregeling
 - Nadere uitwerking van de materiële normen voor bedrijfseconomisch ontslag, de herplaatsingsinspanningsverplichting bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en de Overbruggingsregeling transitievergoeding
 - Is ook het kader voor de kantonrechter
- Beleidsregels Ontslagtaak UWV zijn er niet meer, maar er gelden sinds 25 november jongstleden **uitvoeringsregels** welke moeten worden beschouwd als een nadere uitwerking van en toelichting op het BW, de Ontslagregeling en de Regeling UWV Ontslagprocedure. De actuele uitvoeringsregels zijn gepubliceerd op www.uwv.nl

Procedurele aspecten: uitstel

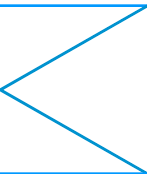
- Uitgangspunt is dat UWV alléén onder bijzondere omstandigheden uitstel verleent

- Voorlopige ontslagaanvraag is mogelijk
- Is uitstel mogelijk bij schikkingsonderhandelingen?
 - Maximaal 14 dagen uitstel voor onderhandelingen
 - Maximaal 14 dagen uitstel voor herroepingstermijn
- Werkgever bericht UWV direct over resultaat:
 - Intrekking ontslagaanvragen
 - Voortzetten ontslagprocedure



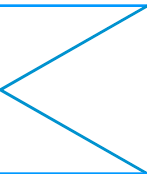
Procedurele aspecten: de herhaalde ontslagaanvraag (1)

- UWV weigert de ontslagvergunning op inhoudelijke gronden. Wat dan?
- Mogelijkheden voor werkgever:
 1. Binnen 2 maanden 'in beroep' bij de kantonrechter
 2. Herhaalde aanvraag bij UWV indienen
 3. Alsnog met wederzijds goedvinden proberen uit elkaar te gaan
- Herhaalde aanvraag bij UWV alléén als sprake is van:
 - Nieuw gebleken feiten
 - Veranderde omstandigheden
- Kan dus binnen de 2 maanden beroepstermijn



Procedurele aspecten: de herhaalde ontslagaanvraag (2)

- Geen nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden?
 - UWV neemt de herhaalde aanvraag niet in behandeling
 - Door tijdsverloop zal in de regel na 2 maanden daar wel sprake van zijn
- Een andere ontslagreden? Dat is dan geen herhaalde aanvraag
- UWV kent als ontslagreden:
 - Bedrijfseconomisch en langdurige arbeidsongeschiktheid
 - Andere subgrond bij bedrijfseconomisch ontslag levert géén andere ontslagreden op

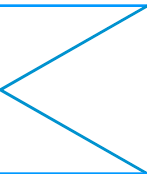


Bedrijfseconomische redenen

Aannemelijk moet worden gemaakt dat:

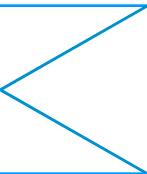
■ arbeidsplaatsen komen te vervallen vanwege *bedrijfsbeëindiging* dan wel dat structureel arbeidsplaatsen komen te vervallen vanwege *bedrijfseconomische omstandigheden* waardoor maatregelen moeten worden getroffen voor een doelmatige bedrijfsvoering

- Het moet gaan om een structureel, d.w.z. over een toekomstige periode van 26 weken bezien, (naar verwachting) verval van arbeidsplaatsen. Periode van 26 weken vangt aan op de dag van de beslissing UWV of Kantonrechter
- Het besluit tot ontslag moet noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering
- Werkgever moet beslissingsruimte hebben, teneinde voortbestaan onderneming op langere termijn te borgen. Dit vergt een zekere terughoudendheid bij de toets van de bedrijfseconomische redenen. Werkgever moet zich wèl **verantwoorden** tegenover UWV



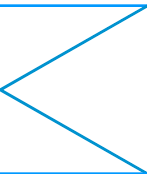
VAR-verklaring vervallen

- Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA):
 - Inwerking getreden op 1 mei 2016
 - VAR-verklaringen vervallen (nog wel overgangsjaar)
 - Introductie systeem van modelovereenkomsten
- Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen:
 - Geen ontslag bij uitbesteding aan schijnzelfstandige
- UWV toetst of sprake is van :
 - Uitbesteding niet aan persoon met arbeidsovereenkomst
Tip: gebruik de modelovereenkomst
 - KvK-inschrijving
 - Een echte zelfstandige



Ontslagvolgorde (1)

- Systematiek: eerst afscheid van groep 1, dan van groep 2, etc.
- Groep 1: externe medewerkers
- Groep 2: AOW-gerechtigde werknemers
- Groep 3: oproepkrachten
- Groep 4: bepaalde tijders, waarvan contract eindigt binnen ten hoogste 26 weken na datum beslissing UWV
- Groep 5: bepaalde tijders, waarvan contract eindigt meer dan 26 weken na datum beslissing UWV en vaste contracten



Ontslagvolgorde (2)

- Als de krimp niet volledig uit groep 1 t/m 4 kan worden gehaald, dan pas is afspiegeling aan de orde
- Afspiegeling: neem voor de berekening alle werknemers uit groep 2 t/m 5
- Let op bij leeftijdsgroep 5:
 - Gewijzigd sinds 1 januari 2016
 - 55 jaar en ouder (dus ook AOW-gerechtigden meetellen)
- Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen bevatten veel handige informatie:
 - Stappenplan
 - Rekenvoorbeelden

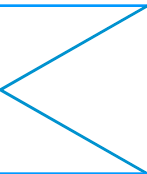


Herplaatsing

- Bij de herplaatsing moet de werkgever arbeidsplaatsen betrekken waarvoor een vacature bestaat of binnen de voor de werknemer geldende redelijke termijn zal ontstaan.
- Bij de herplaatsing moet de werkgever ook arbeidsplaatsen betrekken van werknemers (zogenoeten 'plaatsmakers') werkzaam op basis van een aovk voor bepaalde tijd, uitzendkrachten of ander ingeleend personeel (exclusief payrollwerknemers!!) en oproepkrachten, voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard worden verricht.
- Bij herplaatsing worden, net zoals dat vóór 1 juli het geval was, ook eventuele andere vestigingen, respectievelijk ondernemingen die deel uitmaken van een groep (concern), betrokken
- **Passende functie**-> een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een wn, of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn.

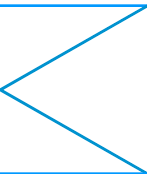
Redelijke herplaatsingstermijn

<u>Aantal jaren in dienst</u>	<u>herplaatsingstermijn</u>
■ Tot 5 jaren	1 maand
■ 5 tot 10 jaren	2 maanden
■ 10 tot 15 jaren	3 maanden
■ 15 jaren en langer	4 maanden
■ Werknemer met een arbeidshandicapaltijd 26 weken	
■ AOW-gerechtigde werknemer	altijd 1 maand!



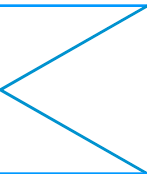
Jurisprudentie herplaatsing (1)

- Kantonrechter Utrecht 18-3-16 (JAR 2016, 105)
 - Verval van functie medewerkster account services
 - UWV verleent toestemming op 2-10-15
 - Opzegging tegen 1-12-15
 - Werkneemster vordert o.a. herstel vanwege vacatures
- Rechter wijst de vorderingen af:
 - Redelijk grond voor ontslag aanwezig (verval arbeidsplaats)
 - Voor herplaatsingsmogelijkheden moet werkgever op moment aanvraag bij UWV een inschatting maken
 - Beoordeling rechter achteraf 'naar moment UWV-aanvraag'



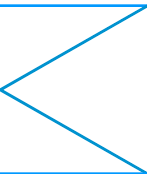
Jurisprudentie herplaatsing (2)

- Het gaat hier om vacatures die 'ontstaan buiten de redelijke termijn'
- Uitleg werkgever dat 'de functie in de redelijke termijn daadwerkelijk vacant moet zijn' acht de rechter 'niet onredelijk'
- Scholing niet aan de orde, immers geen daadwerkelijke vacature
- Geen plicht om passende functie te creëren (Hof Arnhem-Leeuwarden 3-2-16, JAR 2016, 74)



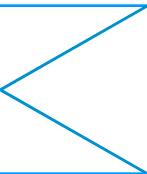
AOW-gerechtigde leeftijd

- Wijziging per 1 januari 2016
 - Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd
 - Behoorlijke gevolgen voor werkende AOW-gerechtigde
- Geen transitievergoeding zodra AOW-gerechtigd of daarna
- Maximaal 6 tijdelijke contracten in maximaal 4 jaar (tussenperiode blijft gelijk met 6 maanden)
- Ziek als AOW-gerechtigde:
 - Maximaal 13 weken loondoorbetaling
 - Opzegverbod is 13 weken
- Let op overgangssituaties



AOW-gerechtigde en ontslag

- Ontslag bij bereiken AOW-leeftijd of daarna:
 - Werkgever kan opzeggen wegens AOW-gerechtigd worden (toestemming UWV of ontbinding door kantonrechter is niet nodig), tenzij anders afgesproken
 - Opzegtermijn is 1 maand
 - Opzegging kan ook later plaatsvinden
- In dienst getreden nà bereiken AOW-leeftijd:
 - Gewone ontslagrecht geldt
 - Voor ontslag is wèl toestemming UWV of ontbinding door kantonrechter vereist
 - Opzegtermijn is 1 maand



Overbruggingsregeling transitievergoeding

- Voor kleine werkgevers met een slechte financiële situatie
 - 3 financiële criteria
 - Minder dan 25 werknemers in dienst
- Beperking van (opbouwperiode) transitievergoeding
- Per 1 juli 2016 wijziging verwacht:
 - Bepalend wordt de situatie in het jaar/boekjaar voorafgaand aan de indiening van het ontslagverzoek
- 21 april 2014 toezegging minister Asscher om te komen met compensatie bij langdurige arbeidsongeschikt
 - Inhoud compensatie is nog niet bekend
- Kantonrechter Tilburg 30-3-16 (ECLI:NL:RBZWB:2016:1838): artikel 24 Ontslagregeling biedt geen ruimte voor interpretatie van de jaarcijfers

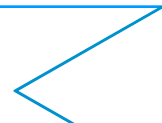
Niet eens met beslissing UWV?

- UWV neemt beslissing, waar u het niet mee eens bent
- Binnen 2 maanden naar de kantonrechter
- Volledige toetsing door kantonrechter
 - Geen marginale toetsing beslissing UWV
 - Drempel om naar de rechter te gaan?
- Rechter kan anders beslissen dan UWV:
 - Zelfde feitencomplex?
 - Inhoud verzoek en verweer
 - Tijdsverloop
- Bij UWV blijft de klachtmogelijkheid bestaan



Tips voor het opstellen van een ontslagaanvraag bij UWV

Informeer u vooraf goed



Onderbouw de aanvraag volledig



Beantwoord de vragen van UWV



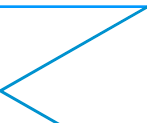
Voorkom een onnodige tweede ronde



Geef inzicht in inzet flexibel personeel



Houd een medewerkerspaspoort bij



Geef inzicht in de herplaatsingsinspanningen



Schakel tijdig een deskundige in



Vragen?





Actualiteiten ontslagrecht UWV Werkgeversbijeenkomst

*mr. Ellen W. de Groot, kantonrechter,
rechtbank Overijssel*

Onderwerpen voor vanmiddag

- Toetsing gronden c t/m h door kantonrechter
- De vaststellingsovereenkomst/beeindigingsovereenkomst
- Transitievergoeding
- Billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten,
- Risico's van lichtvaardig ontslag op staande voet en de (on)mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding
- Brief Asscher 21 april 2016 in kader evaluatie

Ontslaggronden, art. 7:669 lid 3 BW

Limitatieve opsomming ontslaggronden in art. 7:669 lid 3:

- a. Bedrijfseconomische reden (UWV)
- b. Langer dan 104 weken ziek (UWV)

- c. Frequent ziekteverzuim (Ktr)
- d. Disfunctioneren (Ktr)
- e. Verwijtbaar handelen (Ktr)
- f. Gewetensbezwaren (Ktr)
- g. Verstoorde arbeidsrelatie (Ktr)
- h. Restcategorie (Ktr)

Voorwaarden ‘opzegging’: art. 7:669 lid 1 BW

Redelijke grond en herplaatsing in passende functie binnen
redelijke termijn, ook na scholing, niet in rede ligt,

Redelijke grond: uitgewerkt in Ontslagregeling (art. 7:669 lid 5 BW)

Herplaatsingseis: niet bij e- grond, en bij andere gronden als dat
‘niet in de rede ligt’
vgl. rechtspraak g-grond;

Ontbinding c- t/m h-grond en opzegverbod?

Ontbinding 'wegens' een situatie waarvoor opzegverbod geldt kan niet

Ontbinding op andere grond 'tijdens'-opzegverbod kan wel als:

- het verzoek geen verband houdt met de omstandigheid waarop opzegverbod betrekking heeft (art. 7: 670 lid 1 t/m 4 en lid 10)

Ktr. Maastricht 30 oktober 2015 ECLI:NL:RBLIM:2015:9182 (fysio)

- de arbeidsovereenkomst in belang werknemer dient te eindigen

Niet meer voor zieke werknemer bij bedrijfseconomisch ontslag (7:671b lid 6)

C-grond: frequent ziekteverzuim

- Let op: deskundigenoordeel UWV vereist (art. 7:671b lid 4 en 629a BW)
- Nog geen rechtspraak gepubliceerd

D-grond: disfunctioneren

- 'Verbeterpunten' onvoldoende voor disfunctioneren
Ktr. Maastricht 16 september 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:8010
- Verslaglegging relevant als onderbouwing om disfunctioneren aannemelijk te maken
Ktr. Enschede 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:4663 (Thales/x)

BEOORDELINGSGESPREK

JE BENT ONZE BESTE
WERKNEMER, HET
BEDRIJF KAN NIET
ZONDER JOU.

MAAR WE GAAN
HET TÓCH
PROBEREN.



Verbeterplan

Werkgever is verantwoordelijk

Werknemer laten opstellen en verantwoordelijk maken voor en afrekenen daarop i.s.m. goed werkgeverschap

Ktr. Groningen 2-12-3015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5620

Wat staat er in?

- tekortkomingen in de functieervulling die WN kent
- duidelijke afspraken over verwachtingen
- termijn waarbinnen

Ktr. Utrecht, 5 oktober 2015, ECLI:NL:RBMID:2015:7666, Socomec/x

Wat staat er niet in?

- onderwerpen die niet met WN zijn besproken

Ktr. Utrecht, 5 oktober 2015, ECLI:NL:RBMID:2015:7666, Socomec/x

Verbeterplan

Duur?

- Termijn vooraf afspreken
- Geen relatie duur- lengte dienstverband
- Overige omstandigheden, zoals onhoudbare situatie rondom leidinggevende kan van invloed zijn op duur

Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECL:NL:GHARL:2016:761

Anders ?

- Zeer lang dienstverband zonder aanmerkingen op functioneren; zware eisen verbetertraject

Ktr. Maastricht 16 september 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:8010 Obvion/x

Samenvatting D-grond

Strengere eisen; cumulatieve criteria:

- sprake van onvoldoende functioneren
- is werknemer hierop gewezen?
- is er een voldoende verbetertraject geweest?
- is disfunctioneren niet veroorzaakt door gebrek aan scholing?
- is disfunctioneren niet veroorzaakt door slechte arbeidsomstandigheden?
- is herplaatsing mogelijk?
- binnen redelijke termijn? Hoelang dan..?
- met behulp van scholing?
- in passende functie?

Dossieropbouw dus erg van belang!!

Gevolgen strenge toets?

Parl geschiedenis: disfunctioneren zonder begeleiding of scholing
geen reden voor ontbinding

Gevolgen voor de praktijk?

- groter aantal afwijzingen of dringend verzoek van ktr aan partijen om op de gang nog eens te praten over een minnelijke regeling al dan niet met hogere vergoeding dan de transitievergoeding?
Partijen zijn vrij om een hogere vergoeding af te spreken
- Vermoedelijk meer afwijzingen dan vóór 1 juli 2015
- Inmiddels pleidooi voor 'soepelere' mogelijkheid om te gaan met toetsing gronden

E-grond: verwijtbaar handelen/nalaten I

Vgl : dringende reden,

Als 'verwijtbaar = ernstig verwijtbaar': dan geen opzegtermijn en geen transitievergoeding

Kantonrechter Alkmaar 30 juli 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:6703

Tijdens dienstverband oprichten van concurrerende vennootschap = verwijtbaar handelen:
geen ernstig verwijtbaar handelen,
dus wel recht op transitievergoeding

ontbinding op verkorte termijn

E-grond : verwijtbaar handelen/nalaten III

Kantonrechter Den Haag 30 oktober 2015, AR Updates 2015-1130

Wg/doktersassistente

- Ernstige fouten
- Onbevoegd en onjuist uitgeschreven recepten
- Tweemaal gewaarschuwd
- (Gespreks)verslagen 'niet voor misverstand vatbaar'

Ernstig verwijtbaar

- Ontbinding zonder inachtneming opzegtermijn,
- Geen transitievergoeding

G-grond: verstoorde arbeidsrelatie I

Maatstaf: ernstig en duurzaam

Hof Arnhem-Leeuwarden, 04-04-2016 (ECLI:NL:GHARL:2016:2655)

Frequent inzetten mediation kan niet van werkgever worden verlangd

Hof Arnhem-Leeuwarden, 25-04-016 (ECLI:NL:GHARL:2016:3301)

G-grond: verstoorde arbeidsrelatie II

Ontbinding afgewezen wegens evidente oorzaak bij werkgever
Kantonrechter Enschede 15-03-2016, ECLI:NL:RBOVE:2016,891,
(Twente Milieu N.V./werknemer)

Ontbinding, ondanks dat oorzaak evident bij werkgever lag, zo
ernstig en duurzaam verstoord...ook evhn werkgever, billijke
vergoeding € 80.000,-
Kantonrechter Enschede, 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:883
(St. Rijnbrink /werknemer)

H-grond: andere omstandigheden

- niet bedoeld voor het repareren van een onvoldoende onderbouwd ontslag op één van de andere gronden
Ktr. Amsterdam 28 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7786
- in pro forma ontbindingen gebruikt als
'verschil van inzicht over de wijze waarop de arbeid moet worden verricht'
- vermissing werknemer
Ktr. Utrecht 22 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:9190

Strategisch 'kiezen'?

Primair, subsidiair? Nevenschikken ?

Regie houden! Voor-/nadelen van:

- disfunctioneren:

dossier, verbeterplan, herplaatsingsplicht

- verstoorde relatie:

geen verbetertraject, herplaatsing meestal niet aan de orde wel inspanning wg

- (ernstig) verwijtbaar handelen werknemer:

kortere ontbindingstermijn, geen herplaatsingsplicht, geen transitievergoeding

Wijziging grondslag ter zitting?

Wijziging/aanvulling ter zitting kan, tenzij strijd met goede procesorde

Bij ongewijzigd feitencomplex is wijzigen/aanvullen grondslag toegestaan

Ktr. Amsterdam, 28 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7786,

Ktr. Enschede 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:4663

Ontbindingstermijn

- Ontbinding cfr opzegtermijn verminderd met de proceduretijd bij de kantonrechter; geldt ook bij formele ontbindingen!! (art. 671b lid 8)
- Voorbeeld MvT p. 108:
 - opzegtermijn 3 mnd
 - beschikking d.d. 10 januari
 - proceduretijd bij ktr. 3 weken
- MvT “termijn mag worden bekort van 10 april naar 20 maart, waarna de arbeidsovereenkomst tegen 1 april mag worden ontbonden”
- Dus niet 1 febr. + 3 mnd = 1 mei – minus 3 wkn = ontbinding per 1 mei

Ontbindingstermijn

- er moet tenminste een maand in acht genomen worden tussen beschikking en ontbindingsdatum
- bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer kan op kortere termijn worden ontbonden, eventueel met ingang van de volgende dag na de beschikking
- bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wordt proceduretijd niet in mindering gebracht en wordt de ontbinding dus later uitgesproken

Ontbindingstermijn

Ontbinding op langere termijn op verzoek partijen ingewilligd
Kantonrechter Amersfoort 30-07-2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5761 (ST KPC
Onderwijs /werknemer),

Ontbindingstermijn in hoger beroep

Art. 7:683 lid 5 geeft geen maatstaf voor bepaling ontbindingsdatum,
verwijst alleen voor bepaling vergoeding naar art. 7:671b;

Hof ontbindt op hele korte termijn, beschikking eind april, ontbinding per 1 mei, 'door appel zijn ook weer enkele maanden verstreken'.

Hof Arnhem-Leeuwarden, 25-04-016 (ECLI:NL:GHARL:2016:3301)

Ontbinding divers

- Wat te doen met samenloop van gronden bijv. bedr. economisch en disfunctioneren?
- Wie bevoegd en hoe wordt de combinatie van gronden beoordeeld?
- Gevolgen van keuze voor “verkeerde” route
zie **ktr. Amsterdam 10-08- 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:5256**
afwijzing van het verzoek

Beeindigingsovereenkomst

Beëindigingsovereenkomst art. 7:670b lid 2 BW:

- schriftelijk
- wg moet wn schriftelijk wijzen op recht om binnen 2 wk terug te komen op instemming, anders bedraagt de bedenktijd voor wn 3 weken
- eenmalige mogelijkheid, anders 6 maanden wachten
- bedenktijd geldt ook voor regelingen getroffen “op de gang” bij de kantonrechter
- geldt ook voor de schriftelijke instemming wn met de opzegging (zie art. 7:671 lid 2 BW)

Nog geen problemen in jurisprudentie gezien

Beeindigingsovereenkomst

Zieke werknemer kan niet risicoloos een beeindigingsovereenkomst sluiten, risico op verval uitkering

Vergoedingen volgens de wet

- Transitievergoeding, hoofdregel
art. 7:673 – 673d BW
- Billijke vergoeding, uitzondering,
alleen bij ernstige verwijtbaarheid!
art. 7: 671b lid 8 sub c, lid 9 sub b en
art. 7: 671c lid 3 sub b BW



Transitievergoeding einde arbeidsovereenkomst op b-grond

Transitievergoeding ook na 2 jaar ziekte verschuldigd
Ook bij aansluitende IVA-uitkering

Escape voor werkgever?

Sluimerend dienstverband?

Of is dat ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever ?

Brief Asscher 21 april j.l.: voornemen om TV bij opzegging b-grond
ten laste algemene middelen UWV te brengen, ev met
terugwerkende kracht!

Billijke vergoeding I

- Kantonrechter kan naast TV een *aanvullende vergoeding* toekennen indien ontslag gevolg van “*ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever*” zie o.a. art. 671b lid 8
- MvT spreekt nu over “muizengaatje...”
- Toepassing ktr. formule ligt niet direct voor de hand, die formule is immers bedoeld voor neutrale situatie $C=1$ en bovendien vindt de wetgever de vergoeding volgens de formule te hoog
- Punitief karakter – geen raakvlak met de door de wn geleden schade a.g.v. ontbinding – daarvoor is TV nu juist bedoeld

Billijke vergoeding II

Greep uit de rechtspraak tot dusverre:

- **Ktr. Den Bosch 1 september 2015**, JAR 2015, 252, wn in lege BV achterlaten – billijke vergoeding = transitievergoeding € 30.000,-
- **Ktr. Den Bosch 22 september 2015**, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552
billijke vergoeding – ernstige verwijtbaarheid wg – ontslag tijdens nietige proeftijd – TV € 1.700,- en billijke verg. € 2.000,-
- **Ktr. Alkmaar 4 nov. 2015**, AR 2015-1111 – ex stat. directeur die binnen 5 weken wordt afgebrand – billijke verg. = ½ T

Billijke vergoeding III

Ktr. Dordrecht 16 oktober 2015, AR 2015-1009

Billijke vergoeding ex art. 7:671c BW – medewerkster
notariskantoor – TV € 17.000,- en billijke vergoeding € 50.000,-

In appel bevestigd door **Hof Den Haag 22 maart 2016**,
ECLI:NL:GHDHA:2016:715 – alleen TV leidt in dit geval tot
onaanvaardbare uitkomst – derhalve houdt het Hof rekening met
“de aan de gedragingen van de werkgever toe te rekenen
inkomens – en pensioenschade, voor zover deze het bedrag
van de TV evident overschrijdt”.

Billijke vergoeding IV

- **Ktr. Leeuwarden 25 nov 2015**, ECLI:NL:RBNNE: 2015:5423
geen voldragen d-grond, omdat onvoldoende gedaan is aan het verbetertraject , wel ontbinding op g-grond + billijke vergoeding van € 2.500, TV is € 15.000
- Ktr houdt bij hoogte billijke vergoeding rekening met het feit dat van opzet van wg niet is gebleken en dat sprake is van een kleine wg.

Billijke vergoeding V

- **Ktr. Arnhem 25 februari 2016**, JAR 2016, 82
Wn heeft in strijd met interne gedragsregels 2 keer een telefoon als geschenk aangenomen van een mobiele provider
ktr. wijst ontbinding op e-grond af, o.a. gezien lange (28 jaar) en verder onberispelijk dienstverband
- Wel ontbinding op g-grond + billijke vergoeding omdat wg ten onrechte recherchebureau heeft ingeschakeld, nadat wn fout al had toegegeven
- Bij hoogte billijke vergoeding weegt mee dat salaris het dubbele is van max dagloon WW
- billijke vergoeding van € 90.000,- en TV van € 77.276,-

Ontslag op staande voet

Inroepen vernietiging:

- niet buitengerechtelijk
- wel verzoekschrift binnen 2 maanden, **vervaltermijn**,
(art. 7:6868a lid 4 sub a BW)

Ktr. Enschede 28 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2015:285

Ktr. Amsterdam 30 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7215

,

- Vervaltermijn geldt ook als vernietiging ontslag op staande voet bij wijze van tegenverzoek wordt gedaan

Kantonrechter Enschede, 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939

Niet 'op nader aan te voeren gronden'(278 Rv, niet-ontvankelijk)

Ook werkgever is aan termijn gebonden bij verzoek 'verklaring voor recht'

Verzoek vernietiging + voorlopige voorziening 223 Rv

Praktisch te combineren;

Veelal gelijktijdige mondelinge behandeling

Behoudens in geval van nadere bewijsronde zal uitspraak veelal gelijktijdig zijn....daarmee is belang art. 223 Rv beperkt.

Ktr. Assen15 september 2015 ECLI:NL:RBNNE:2015:4342

Ontslag op staande voet werd vernietigd; geen belang bij voorlopige voorziening loondoorbetaling

Voorwaardelijke ontbinding

Voorwaardelijke ontbinding door kantonrechter niet mogelijk

Hof Arnhem-Leeuwarden 22-04-2016, ECLI:GHARL:2016:3215,
(werknemer/SKF B.V.),

Voorwaardelijke ontbinding onder WWZ toegestaan

Hof Den Bosch 28 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1717
(werknemer/textielfabriek BV)

Voorwaardelijke herstel na onterechte voorwaardelijke ontbinding

Hof Arnhem-Leeuwarden, 15 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:1116,
(werkgever /werknemer)

Prejudiciële vragen Hoge Raad

Kantonrechter Enschede 26-04-2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1507
(Stichting Mediant/werknemer)

Kantonrechter Enschede 26-04-2016, CLI:NL:RBOVE:2016:1762,
(Stichting Mediant/werknemer)

Dank voor uw aandacht!

mr. Ellen W. de Groot
e-mail:e.de.groot@rechtspraak.nl
e.w.de.groot@kpnmail.nl