



Universiteit Leiden

Uw
belang

ACTUALITEITEN ARBEIDSRECHT

Cursus Haagse Balie 30 januari 2013

Ons
werk

 **DECLERCQ**
Advocaten • Notarissen

••

EVEN VOORSTELLEN:

prof. mr. Barend Barentsen
Bijzonder Hoogleraar
Universiteit Leiden



mr. Sashil Durve
Advocaat/Partner
De Clercq Advocaten Notarissen



PROGRAMMA:

- 12.30-13.30: Herziening ontslagrecht - Sashil Durve
- 13.30-14.00: Zieke werknemer - Barend Barentsen
- 14.00-14.15: Pauze
- 14.15-14.45: Zieke werknemer – vervolg
- 14.45-15.45: Ontslag op staande voet - Sashil Durve
- 15.45-16.00: Pauze
- 16.00-17.00: Werkgeversaansprakelijkheid - Barend Barentsen



.. HERZIENING ONTSLAGRECHT

Schets huidige ontslagrecht in Nederland:

- Preventieve ontslagtoets
- Twee routes:
 - UWV Werkbedrijf (BBA)
 - Kantonrechter
- Na UWV procedure: mogelijkheid van kennelijk onredelijk ontslagprocedure
- Kantonrechttersprocedure: geen hoger beroep



“HET ONTSLAGRECHT MOET VERSOEPELD WORDEN!” (I)

- BBA ziet op situatie na WOII
- Waarom 2 routes?
- Inhoud en vergoeding van die 2 procedures verschilt



“HET ONTSLAGRECHT MOET VERSOEPELD WORDEN!” (I)

- Na UWV weet werkgever niet of hij "er van af is" (k.o. procedure)
- Ontslagrecht is te rigide > drempel om mensen in dienst te nemen

FOKKE & SUKKE
HOUDEN NIET ZO VAN BUREAUCRATIE



“HET ONTSLAGRECHT MOET VERSOEPELD WORDEN!” (II)

- UWV procedure kent geen beroepsmogelijkheid bij de rechter > i.s.m. 6 EVRM
- Beperkt arbeidsmobiliteit
- Vlucht naar alternatieven (bepaalde tijd, flex, uitzend, oproep, ZZP, payrolling etc.
- Tweedeling op de arbeidsmarkt



“NIETS AAN DOEN” (I)



- Bescherming van "zwakkere" werknemers
- Meer commitment werknemers (?)
- Preventieve toets biedt zekerheid voor werkgever en werknemer (anders te lange onzekerheid)
- Is dit dan wat we willen.....?



“NIETS AAN DOEN” (II)



VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (I)

- 1945: invoering BBA (preventieve ontslagtoets)
- 1946: verzoek minister aan StvdA te adviseren over herziening ontslagrecht > handhaven zolang nog geen rechterlijke instanties die kunnen oordelen over k.o.
- 1953: motie-Van Rijckevorsel tot afschaffing: verworpen, 39 tegen 36 > vergissingen!
- 1970: incorporatie preventieve toets in BW?



VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (II)

1992: Wetsvoorstel Herziening Ontslagrecht (TK 21 479):

- Handhaven bestuurlijke preventieve toets
- Maar: veel kritiek, dus kabinet zegt toe de preventieve toets te evalueren en ter discussie te stellen in TK
- December 1992: notitie *Toetsing van ontslag* > voorkeur voor een repressief stelsel
- Wetsvoorstel afschaffing BBA en aanpassing BW
- Volgend kabinet trekt in: wenst aangepaste preventieve toets te handhaven



VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (III)



2000: Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel (Cie Rood)

- Geen preventieve toets; repressief stelsel
- Hoorprocedure
- Opzegging op onredelijke grond: vernietigbaar of schadevergoeding
- Ontbindingsprocedure: hoger beroep en cassatie
- StvdA: negatief advies, niet dezelfde waarborgen als BBA



VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (IV)

2008: Advies Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker)



- Afschaffen preventieve ontslagtoets
- Werknemer kan ontslag door rechter laten toetsen
- Aovk. eindigt na opzegtermijn en transferperiode
- Transferperiode > wn. blijft in dienst, max. 6 maanden, wg. betaalt door, samen zoeken naar nieuw werk



VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (V)

2011: Koser Kaya (D66)

- Afschaffing preventieve ontslagtoets
- Hoorplicht
- Eventuele toets achteraf
- Beperking ontbindingsprocedure (alleen i.g.v. opzegverbod)
- Wel hoger beroep na ontbinding



• • VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (VI)

2012: Kunduz Akkoord

- Werkgevers gaan eerste zes maanden WW betalen
- Repressief ontslagstelsel met verplichte hoorprocedure
- Individueel recht op scholing



VEEL POGINGEN TOT HERZIENING (VII)

2012: uitwerking Kunduz Akkoord in Hoofdlijnennotitie

- Afschaffing preventieve toets
- Hoorprocedure
- Transitiebudget (minimaal $\frac{1}{4}$, maximaal 6 maanden) i.p.v. ontslagvergoeding
- Werkgevers gaan eerste zes maanden WW betalen



• • VERKIEZINGEN

Verkiezingsprogramma PvdA:



- Eén ontslagprocedure, preventieve ontslagroute via kantonrechter

Verkiezingsprogramma VVD:



- Versoepeling ontslagrecht en afschaffing UWV route



..

BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (I)

*Door het ontslagrecht te hervormen kan de route
van werk naar werk worden verkort*



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (II)

- **Verplichte adviesaanvraag bij UWV (i.p.v. toestemming)**
- **Criteria voor rechtmatig ontslag worden nauwkeurig omschreven**
 - *nieuwe criteria?? (bedrijfseconomisch blijft idem)*
 - *handhaving huidige ontslagbesluit??*
- **Ontbindingsprocedure vervalt (m.u.v. opzegverbod en bepaalde tijd)**
- **Alle ballen op het UWV > 4 weken (!) (Rolf Hansma)**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (III)

Rechterlijke toets achteraf

- **Ontslagen werknemer kan zich na ontslag tot rechter wenden. UWV advies weegt zwaar. Rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV. Geen hoger beroep**
- **Werkgever ontslaat na positief advies UWV: schadevergoeding**
- **Werkgever ontslaat na negatief advies UWV: schadevergoeding of ongedaanmaking ontslag**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (IV)

Ontslagvergoeding:

- **Alleen als ontslag onterecht is of in hoofdzaak te wijten is aan werkgever**
- **Maximering:**
 - **Maximaal ½ maand per dienstjaar**
 - **Maximaal EUR 75.000,- bruto**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (V)

Transitiebudget:

- **Bij onvrijwillig ontslag**
- **Bij niet verlengen tijdelijk contract van langer dan 1 jaar**
- **1/4 maandsalaris per dienstjaar, maximaal 4 maanden**
- **Niet in geval van slechte financiële positie en dreigend faillissement**



• •

BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (VI)

- **Opzegtermijn: 1 – 4 maanden (afhankelijk duur dienstverband)**
- **WW maximaal 24 maanden. Eerste 12 loongerelateerd, daarna gerelateerd aan minimumloon**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (VII)

Enkele overwegingen:

- Preventieve toets/advies blijft (i.s.m. VVD programma)
- UWV blijft (i.s.m. VVD en PvdA programma)
- Snapt u het nog ????



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (VIII)

Enkele overwegingen (vervolg):

- **Geen vergoeding bij bedrijfseconomische ontslagen, alleen transitiebudget?**
- **Ontbinding tijdelijk contract: restant uitbetalen?**
- **Geen ontbindingsprocedure meer voor werknemer?**
- **Nieuw ontslagbesluit o.i.d.?**
- **Hoe gaat het met disfunctioneren, verschil van inzicht, verstoorde arbeidsrelatie?**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (IX)

Enkele overwegingen (vervolg):

- **Maximale ontslagvergoeding zal wel gevolgen hebben voor de arbeidsrechtelijke praktijk?**
- **Meer ongedaanmakingsprocedures?**
- **Afwijken van max. vergoeding o.g.v. 6:248 BW ?**
- **Meer procederen o.g.v. 7:611BW ?**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (X)

Enkele overwegingen (vervolg):

- 6 EVRM vs. marginale toetsing door de rechter
- Meer golden parachutes?
- Kantonrechters smeerolie verdwijnt
- Is het UWV al aan het werven??
- Eerst zien dan geloven?



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (XI)

Enkele overwegingen (vervolg):

- **VAAN Lustrumcongres:**
 - **sociaal onrechtvaardig en strijdig met internationale normen (82%)**
 - **Geen vereenvoudiging (85%)**
 - **Rechtvaardig + toets door derde (preventief of repressief) (98%)**
 - **EUR 75.000,- is arbitrair (95%)**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (XII)

Enkele overwegingen (vervolg):

- **Sagel (TRA 2013/12):**
 - **Criteria voor rechtmatig ontslag worden nauwkeurig omschreven**
 - **Invuloefening? Afvinklijstje? > snel!**
 - **Rechtsverhoudingen doen zich in oneindig veel variaties voor > harde regels leiden tot of onrechtzekerheid of schijnrechtzekerheid.**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (XII)

Enkele overwegingen (vervolg):

- **Kruit, ontslagvergoedingsindex en Houweling**
 - **Het valt wel mee met de hoogte van de vergoedingen > 2012 daling 10%**
 - **Gemiddelde k.o. vergoeding 0,55 maand per dienstjaar?**
 - **Lastenverzwaring: 1,3 miljard WW bijdrage**
 - **Hakt er vooral in voor MKB**



BRUGGEN SLAAN - 29 OKTOBER 2012 (XII)

Enkele overwegingen (vervolg):

- **Houweling, blog 9 januari 2013:**
 - **Probleem zit in moeilijk kunnen aanpassen aovk.**
 - **Lange loondoorbetalingsplicht**
 - **Re-integratieverplichtingen**
 - **Snelle aansprakelijkheid**



ONTSLAG OP STAANDE VOET



Contract met ingebouwd ontslag op staande voet



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Hoe zat het ook al weer?

- **Dringende reden**
 - objectief en subjectief
 - verwijtbaarheid niet vereist
 - kan ook om klein vergrijp gaan
- **Onverwijldheid**
- **Gelijktijdige mededeling**
- **(Hoor en wederhoor)**
- **Persoonlijke omstandigheden**



• • ONTSLAG OP STAANDE VOET

HR 20 april 2012 – Bijenkorf (JAR 2012/135)

- Over het meewegen van de persoonlijke omstandigheden

3.4 Bij de beoordeling van het hiertegen gerichte middel wordt vooropgesteld dat bij de beantwoording van de vraag of de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen als dringend in de zin van art. 7:677 lid 1 BW hebben te gelden, mede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer moeten worden betrokken, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag voor hem zou hebben. ***Maar ook indien deze gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is*** (vgl. HR 21 januari 2000, LJN AA4436, NJ 2000/190).



• • ONTSLAG OP STAANDE VOET

HR 22 juni 2012 – ABN Amro (JAR 2012/189)

- Over artikel 9 BBA en het invoeren van de vernietiging van een o.o.s.v. binnen 6 maanden

In beginsel moet aan de termijn van art. 9 lid 3 BBA strikt de hand worden gehouden, nu daardoor het belang van de werkgever wordt beschermd bij zekerheid over de rechtsgeldigheid van het ontslag. Het hof heeft dit echter niet miskend, ***maar heeft uitvoerig gemotiveerd waarom in dit geval het beroep van ABN AMRO op deze vervaltermijn toch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, en heeft daarbij de terughoudendheid in acht genomen die past bij een beroep op de onderhavige wettelijke bepaling.*** Het hof heeft ook overigens zijn oordeel alleszins begrijpelijk gemotiveerd.



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Hof Den Bosch 31 januari 2012 – Aldi (LJN BV2746)

- Over het niet naleven van de regels
- Aldi had haar ongenoegen met minder verstrekkende middelen duidelijk kunnen maken
- Niet komen vast te staan dat Aldi één lijn trekt, in die zin dat werknemers die zich niet aan de voorschriften houden, altijd worden ontslagen



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Hof Arnhem 27 maart 2012 – Ascom (LJN BW0693)

- Over onjuiste urenregistratie
- Een deel van de verwijten is niet komen vast te staan
- De door Ascom gestelde benadeling is vooralsnog onvoldoende aannemelijk gemaakt
- De onjuiste urenregistratie, voor zover komen vast te staan, onvoldoende zwaarwegend voor een o.o.s.v.



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Hof Den Bosch 15 mei 2012 – Mercedes Benz (JAR 2012/169)

- Over alcoholmisbruik
- Getuigenbewijs
- Werkgever slaagt in haar bewijsopdracht



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Hof Arnhem 14 augustus 2012 – Elementis (JAR 2012/257)

- Over overtreden rookverbod
- Hof: opzettelijk niet nakomen van bevelen/instructies
- Uitdrukkelijke waarschuwing dat overtreding tot ontslag op staande voet zou leiden.
- Niet gebleken dat de gevolgen voor werknemer te ingrijpend zijn.



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

HR 14 december 2012 - Stichting Nij Hickaerd (JAR 2013/17)

- O.o.s.v: werkweigering, diefstal, fraude en bedrog > onder voorwaarde: ongedaanmaken als documenten worden ingeleverd.
- Dat gebeurt niet, dus o.o.s.v. definitief. Ook vanwege contacten met ouders.
- Daar gaat het mis volgens het Hof: die feiten zijn niet medegedeeld, dus niet voldaan aan onverwijldheid.
- HR: Hof treedt buiten de grenzen van de rechtstrijd > werknemer had niet aangevoerd dat niet onverwijld was medegedeeld. Geen ambtshalve toetsing.



.. ONTSLAG OP STAANDE VOET

HR 21 december 2012 – ABN Amro (JAR 2013/17)

- Vervolg op Vixia/Gerrits (loonopschorting vs. o.o.s.v.)
- Overtreding vormvoorschrift > opschorting loon
- O.o.s.v. alleen als bijkomende omstandigheden
- Hof: geen sprake van. Van ABN Amro kon geveerd worden
werkneemster nogmaals op te roepen.
- HR: 81 RO (AG Timmerman: oordeel Hof niet onjuist)



FOKKE & SUKKE

MAKEN ER ALTIJD IETS BIJZONDERS VAN

JA! JE MAG JE
BLINDDOEK NOU
WEER AF DOEN...

LUL! JE BENT...

... ONTSLAGEN!!!



RGT

www.foksuk.nl

