

Ontslagrecht in het nieuwe Regeerakkoord

	Ontslagreden	Procedure	Vergoeding
1.	Disfunctioneren/verschil van inzicht e.d.	Preventieve toets*: <u>advies</u> door UWV Op basis van vast te stellen criteria Afhandeling binnen 4 weken Werknemer kan daarna naar kantonrechter UWV advies weegt zwaar in die procedure Rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV	Transitiebudget: > kwart maandsalaris per dienstjaar, maximaal 4 maanden Ontslag onterecht of in hoofdzaak te wijten aan werkgever? > vergoeding: half maandsalaris per dienstjaar, max. 75.000,- Werkgever ten onrechte afgeweken van advies UWV: > vergoeding: half maandsalaris per dienstjaar, max. 75.000,-, of > ontslag ongedaanmaken
2.	Ontslag op bedrijfseconomische redenen	Preventieve toets* door UWV Op basis van bestaande criteria Geen verandering tov huidige situatie <i>Hierna waarschijnlijk hetzelfde als onder 1 (regeerakkoord zegt dat niet expliciet)</i> Bij CAO mag worden afgeweken van afspiegelingsbeginsel	Transitiebudget: > kwart maandsalaris per dienstjaar, maximaal 4 maanden Tenzij: slechte financiële situatie (faillissement) <i>Waarschijnlijk geen verdere vergoeding als onder 1 (regeerakkoord zegt dat niet expliciet)</i>
3.	Ontslagverboden (OR lid, ziekte etc.)	Kantonrechtprocedure	Transitiebudget: > kwart maandsalaris per dienstjaar, maximaal 4 maanden <i>Verdere vergoeding? Waarschijnlijk als onder 1. maar regeerakkoord zegt dat niet expliciet</i>
4.	Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid	Kantonrechtprocedure	Transitiebudget: > kwart maandsalaris per dienstjaar, maximaal 4 maanden <i>Uitbetalen resterende contract?</i>
		<i>* De preventieve toets vervalt indien bij CAO wordt voorzien in een qua inhoud en snelheid vergelijkbare procedure</i>	