



FACTSHEET ONTSLAGRECHT

Per 1 juli 2015 is het ontslagrecht ingrijpend veranderd. Wij zetten de belangrijkste wijzigingen en consequenties voor u op een rij.

ONTSLAGROUTE

De route voor ontslag kunt u niet langer zelf kiezen. Deze is wettelijk vastgelegd.

- Ontslag om bedrijfseconomische redenen gaat via het UWV.
- Ontslag om persoonlijke redenen (bijv. disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie) loopt via de kantonrechter.



Na een ontslagprocedure bij het UWV is hoger beroep mogelijk bij de kantonrechter. Hoger beroep tegen de uitspraak van de kantonrechter vindt plaats bij het gerechtshof. Daarna is eventueel nog een procedure bij de Hoge Raad mogelijk.

Voor zowel een ontslagaanvraag bij het UWV als bij de kantonrechter geldt dat alleen goed gedocumenteerde verzoeken ingewilligd worden. Dossier opbouw blijft dus essentieel.

VERPLICHTE TRANSITIEVERGOEDING

- De ontslagvergoeding is vervallen. Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar heeft bij beëindiging recht op de zogenoemde transitievergoeding.

- De hoogte van de transitievergoeding is alleen nog afhankelijk van de duur van het dienstverband en bedraagt voor de eerste tien jaar 1/6 van het bruto maandsalaris per gewerkt halfjaar. Vanaf het elfde dienstjaar bedraagt de vergoeding 1/4 bruto maandsalaris per gewerkt halfjaar. De maximale vergoeding bedraagt € 75.000 (of – als dat hoger is – een jaarsalaris).
- Aangezien de transitievergoeding vastligt, en dus in principe via beide ontslagroutes gelijk is, wordt verwacht dat werknemer en werkgever in de nieuwe situatie vaker met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst uit elkaar gaan.
- De werknemer kan bij beëindiging met wederzijds goedvinden nog binnen twee weken na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst terugkomen op de overeengekomen afspraken, mits dit is opgenomen in de vaststellingsovereenkomst (VSO). Anders geldt de wettelijke bedenktijd van 3 weken.
- Indien de medewerker gebruik maakt van de bedenktijd, komen de afspraken te vervallen en wordt het dienstverband niet beëindigd. Als de VSO binnen de bedenktijd wordt ontbonden en er wordt binnen 6 maanden een nieuwe VSO gesloten, dan geldt de bedenktijd niet voor de tweede VSO.

MEER WETEN?

KIJK OP WWW.OLYMPIA.NL

