

Wegwijzen of Wegwezen!

Ontslagrecht veranderd!

Veranderd ontslagrecht

Wet Werk & Zekerheid

Coen

Prezi

Wet Werk & Zekerheid

- Achtergrond en doelstelling
- Nieuw Ontslagrecht
- Nieuwe flexregels en WW
- En verder.....

Prezi

Uitgangspunten wetswijzigingen

- Eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar ontslag
- Sneller van werk naar werk
- Verbetering positie flexwerkers

Prezi

Het nieuwe ontslagrecht

- Beoogde invoeringsdatum 1 juli 2014

De nieuwe flexwerk-regels

- Beoogde invoeringsdatum: 1 juli 2015
- Keten bepaling gelijktijdig met wijziging ontslagrecht: 1 juli 2015

De veranderingen in de WW

- Beoogde invoeringsdatum: 1 juli 2016

Prezi

Veranderd ontslagrecht



- Huidig Ontslagrecht
- Nieuw Ontslagrecht
 - Scholing
- Soorten opzegging c.q. ontbinding
 - Vergoedingen

Beëindigen arbeidsovereenkomst:

- Opzeggen met ontslagvergunning
- Ontbinding door de kantonrechter
- Wederzijds goedvinden

Huidig ontslagrecht

- Ontslagreden
 - Bedrijfseconomisch of Persoonlijk
- Procedure
 - UWV of Kantonrechter
- Vergoeding
 - Geen behoudens opzegtermijn
 - Sociaal plan of
 - Kantonrechttersformule

Nieuw Ontslagrecht

- Ontslagreden
 - Bedrijfseconomisch of Persoonlijk
- Procedure
 - UWV (bedrijfseconomisch)
 - Kantonrechter (Persoonlijk)
- Vergoeding
 - Altijd Transitievergoeding

Scholing

- Brede en langdurige inzetbaarheid
- Werkzekerheid i.p.v. baan zekerheid

Verplichting werkgever:

Werknemer scholen

- In het kader van de uitoefening van zijn functie
- In het kader van een mogelijke herplaatsing



Prezi

Opzegging

Huidig recht:

- UWV- toets: alle gronden
- Niet bij proeftijd, faillissement en dringende reden
- Toestemming 8 weken geldig
- Geen vergoeding

Nieuw recht:

- UWV- toets: Bedrijfseconomisch
- Niet bij proeftijd, faillissement en dringende reden
- Toestemming 4 weken geldig
- Transitievergoeding bij arbeidsovereenkomst > 2 jaar



Prezi

Nieuw recht:

- UWV-toets: **Bedrijfseconomisch**
- Niet bij proeftijd, faillissement en dringende reden
- Toestemming 4 weken geldig
- Transitievergoeding bij arbeidsovereenkomst > 2 jaar



Prezi

Adviezen en aandachtspunten opzegging

- Let op herplaatsingsinspanningen
- Duidelijke functiebeschrijvingen en - eisen (t.a.v. opleiding)



Prezi

Ontbinding

Huidig recht:

- Gewichtige redenen: dringende redenen en veranderingen in omstandigheden.
- Kantonrechter houdt geen rekening met opzegtermijn.
- Geen hoger beroep.

Nieuw recht:

- Frequent ziek
- disfunctioneren
- werkweigering
- verstoorde arbeidsverhouding
- verwijtbaar handelen
- Hoger beroep mogelijk
- Rekening houdend opzegtermijn

Adviezen en aandachtspunten ontbinding

- Let op continu scholen medewerkers (POP en PAP)
- Duidelijke functiebeschrijvingen

Transitievergoeding

Doel: Werk naar Werk

Geen verwijtbaarheidstoets

Beëindiging: Initiatief werkgever

Altijd bij contract > 24 maanden (tenzij ernstig verwijtbaar gedrag)

Hoogte vergoeding:

- Eerste tien jaar: 1/6 maandsalaris per half dienstjaar
- Na 10 jaar: 1/4 maandsalaris per half dienstjaar
- Leeftijd 50+: 1/2 maandsalaris per half dienstjaar boven de 50
- Maximum: € 75.000,- of jaarsalaris als dat hoger is

Gemiddeld 65% lager dan kantonrechtformule!



Prezi



Nieuwe flexregels en WW

- Ketenregeling
- Aanzegtermijn
 - Proeftijd
- Concurrentiebeding

Werkeloosheid:

- Duur uitkering
- Aanvulling vanuit CAO
- Opbouw uitkering
- Passende arbeid



Prezi

Flexwerkers

- Ketenregeling naar 3 jaar x 2 contracten x 6 maanden overbruggen (juli 2015)
- Opzegtermijn tijdelijk contract > 6 maanden (juli 2014)
- Geen proeftijd tijdelijk contract < 6 maanden (juli 2014)
- Geen concurrentiebeding contract bepaalde tijd (juli 2014)



Prezi

Werkloosheidswet

Duur: Maximaal 24 maanden

Aanvulling mogelijk van max 14 maanden bij CAO

Opbouw rechten: eerste 10 jaar 1 maand per dienstjaar, na 10 jaar een halve maand per dienstjaar

Na 6 maanden is alle arbeid, passende arbeid



Prezi

En verder....?



- Opleiding
- Opleiding
- Gestructureerde aanpak vervolg
 - Employabilityscan
 - POP / PAP / Scholingsplan
- Workshop "Ontslagrecht maar hoe verder...?"

Opvolging geven aan:

- Screenen van tijdelijke contracten (aanzegtermijn)
- Updaten van functiebeschrijvingen
- Maken ontwikkelingsplannen / scholingsplan
- Goed documenteren genomen stappen met medewerkers

Structurele aanpak ontwikkeling

- Huidige situatie in kaart brengen door Employoscan
- POP ontwikkelingsplan schrijven en uitvoeren
- Aanpak en resultaten vastleggen

Resultaat:
Ontwikkeling gestimuleerd en vastgelegd
Versterken ontslagvoorwaarden en ontwikkeling van medewerker

Workshop Ontslagrecht: Wegwijzen of Wegwezen

- Arbeidsrecht gekoppeld aan HR Management
- Verdere verdieping van gegeven wetswijzigingen
- Praktische tips hoe werkgevers verder kunnen
- Interactief werken aan gestructureerd plan van aanpak
- Nadere uitleg en toelichting aan Employoscan
- Ervaringen en knelpunten delen
- Het wordt begin of einde van de dag gehouden
- Workshop wordt op maat aangeboden

*Dank voor de
aandacht!*

Meer info:
Secretariaat of
Coen van den Akker
Info@coenvandenakker.nl
06 - 83 99 00 60
www.hulstrainers.nl



Wegwijzen of Wegwezen!

Ontslagrecht veranderd!

Veranderd ontslagrecht!

Wet Werk & zekerheid

EXIT

Coen van den Akker

