

# Ontslag & Arbeidsrecht

## Werk

Als werkgever bent u goed voor uw personeel en u verwacht datzelfde van uw personeel. Helaas doet zich soms de situatie voor dat personeel moet worden ontslagen.

Of u neemt personeel aan en uw wilt een goed arbeidscontract opstellen.

Door onze jarenlange ervaring, begrijpen wij als geen ander dat ontslagzaken, conflicten ingrijpende gebeurtenissen zijn in voor betrokken partijen en dat veel conflicten door het opstellen van een goed arbeidscontract kan worden voorkomen.

## Ontslagroutes

Een groot aantal zaken binnen het arbeidsrecht verandert. Een deel van de veranderingen is al in gegaan op 1 juli 2014 en een deel is ingegaan op 1 juli 2015.

De grootste verandering is dat er geen vrije keus meer is tussen de kantonrechter en het UWV. De ontslaggrond bepaalt de ontslagroute, Bij ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige ziekte, is het UWV de aangewezen instantie en bij ontslag op grond van persoonlijke omstandigheden zoals conflicten e.d. is de kantonrechter de aangewezen persoon.

Bij een combinatie van ontslaggronden is de kantonrechter de bevoegde persoon. Dit betekent dat in het geval van ontslag door bijvoorbeeld economische omstandigheden en er sprake is van een conflict met uw medewerker u naar de kantonrechter kunt gaan.

Ontslag met wederzijds goedvinden op basis van een

vaststellingsovereenkomst blijft grotendeels in stand. De werknemer krijgt in de nieuwe situatie wel 14 dagen bedenktijd.

De ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule wordt vervangen voor de transitievergoeding. Deze vergoeding is voor compensatie van het ontslag en financiële ondersteuning voor de overgang van werk naar werk.

Voor MKB bedrijven met minder dan 25 werknemers en MKB bedrijven die financieel zwaar weer verkeren, zijn er tijdelijke regelingen in het leven geroepen inzake de transitievergoeding. Voor MKB bedrijven met minder dan 25 werknemers gelden de regels voor een 50-jarige bij de transitievergoeding niet en voor bedrijven waarmee het financieel minder goed gaat, is de rekendatum van de transitievergoeding 1 mei 2013, de dienstjaren die voor die datum liggen, worden niet meegenomen in de berekening over de hoogte van de transitievergoeding.

### **Ontslag, wat te doen**

Wat moet u doen als u personeel wilt ontslaan, conflicten wilt oplossen waarbij emoties vaak een grote rol spelen. Het is verstandig de zaak rustig en rationeel te behandelen. Tijdens dit proces kunnen wij u met raad en daad bijstaan en ondersteunen. Als u in de voormelde situatie bent terecht gekomen of dreigt te komen, neemt u dan contact met ons op. Ook voor gewoon advies over arbeidszaken nodigen wij u van harte uit contact met ons op te nemen. Wij zijn u graag van dienst.

Contact gegevens:

Grote Kerkstraat 24

8861 EJ Harlingen

Tel. 0517-434455

[info@vechtvooruwrecht.nl](mailto:info@vechtvooruwrecht.nl) [www.vechtvooruwrecht.nl](http://www.vechtvooruwrecht.nl)



google plus pagina

copyright, vecht voor uw recht, Rob Wilbrink 2014