

Arbeidsrecht, Ontslag en transitievergoeding

Werk

Voor velen is werk erg belangrijk in het leven. U krijgt salaris, u onderhoudt sociale contacten, u doet mee in de maatschappij en zo zijn er vele voordelen van het hebben van een baan op te noemen. U moet er dan ook niet aan denken dat deze situatie plotseling verandert, door het wegvallen van uw baan.

Maar als u wel ontslagen wordt of dreigt te worden, of u heeft een meningsverschil met uw werkgever, dan hebt u recht op goed advies en ondersteuning.

Door onze jarenlange ervaring, begrijpen wij als geen ander dat ontslagzaken, conflicten ingrijpende gebeurtenissen zijn in uw leven. Hoewel wij een ontslag wellicht niet kunnen voorkomen, gaan wij tot het uiterste om de vervelende gevolgen zo veel mogelijk te beperken.

Ontslagroutes

Een groot aantal zaken binnen het arbeidsrecht is veranderd. 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 u in het geval van ontslag door bijvoorbeeld economische omstandigheden en u tevens een conflict met uw werkgever heeft, u toch 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.

Transitievergoeding.

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. De transitievergoeding wordt als volgt berekend. Er is recht op een transitievergoeding bij een dienstverband van 2 jaar en meer. Over de eerste 10 jaar van een dienstverband wordt per gewerkte dienstjaar $\frac{1}{3}$ van het maandsalaris uitgekeerd. Na 10 jaar en beneden de 50 jaar wordt $\frac{1}{4}$ van het maandsalaris uitgekeerd. en na 10 jaar tot aan de 50 jaar wordt $\frac{1}{2}$ van het maandsalaris uitgekeerd en na 50 jaar een volledig maandsalaris uitgekeerd.

Voorbeeld

Werknemer is 55 jaar. Bruto maandsalaris is 3000. Dienstverband in jaren is 17.

Over de eerste 10 jaar is het $\frac{1}{3}$ van 3000 is 10000 dan is hij 48 jaar. Tot aan 50 jaar krijgt 2 jaar $\frac{1}{2}$ van 3000 is 3000. en resteert 5 jaar met een volledig salaris van 3000 is 15000. De totale transitievergoeding is $10.000+3000+15.000$ is 28.000.

Tijdelijke regeling MKB.

Er zijn voor MKB bedrijven een tweetal tijdelijke regelingen.

1. De hogere 50 plus vergoeding geldt niet voor MKB bedrijven met minder dan 25 werknemers in dienst.
2. Voor MKB bedrijven in zwaar financieel weer, gaat de transitievergoeding berekening uit vanaf 1 mei 2013, de dienstjaren voor die datum tellen niet mee in de berekening.

Wat te doen

Wat moet u doen bij ontslag, dreigend ontslag, conflicten. Hoewel emoties vaak een grote rol spelen, is het 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.

Kosten.

Wij proberen de gemaakte kosten bij de werkgever te declareren. In het geval de werkgever de kosten niet wil betalen, zullen we de nota naar u sturen. In het geval van arbeidszaken werken wij met een vast laag bedrag, zodat u niet voor verrassingen komt te staan.

Contact gegevens:

Grote Kerkstraat 24

8861 EJ Harlingen

Tel. 0517-434455

info@vechtvooruwrecht.nl www.vechtvooruwrecht.nl



google plus pagina

copyright, vecht voor uw recht, Rob Wilbrink 2014