



Gefaseerde invoering Wet Werk en Zekerheid (5)

Nieuw ontslagverbod – minder vrijheid keuze ontslagroute

27 november 2014 - De Wet Werk en Zekerheid brengt gefaseerd per 1 januari 2015 en 1 juli 2015 en 1 januari 2016 een aantal wijzigingen aan in het arbeidsrecht. Het is verstandig om hier nu reeds kennis van te nemen zodat u nu reeds met aankomende gewijzigde verplichting rekening kunt houden. Gezien het aantal wijzigingen en hun verstrekende gevolgen behandelen we deze in meerdere artikelen. Dit keer de aanpassingen ten aanzien van het onderwerp ontslag.

Vanaf 1 juli 2015: minder vrijheid keuze ontslagroute

De werkgever wordt van 1 juli 2015 beperkt in zijn keuze ten aanzien van de ontslagroute. Nu kunnen werknemers worden ontslagen via het UWV, de kantonrechter of met wederzijds goedvinden. De ontslagroute via het UWV kreeg nogal eens de voorkeur omdat de werkgever daar niet altijd een ontslagvergoeding verschuldigd is. Straks is echter de reden van het ontslag bepalend voor de te nemen ontslagroute.

UWV

Ontslag om bedrijfseconomische reden of bij twee jaar arbeidsongeschiktheid betekent de ontslagroute via het UWV.

Kantonrechter

Voor alle overige ontslagredenen (zoals verwijtbaar gedrag of een verstoorde arbeidsverhouding) loopt de ontslagprocedure via de kantonrechter.

Vanaf 1 juli 2015: herziening ontslagrecht

Vanaf 1 juli 2015 wordt het ontslagrecht herzien. Werkgevers moeten dan een redelijke grond voor ontslag hebben. Het UWV of de kantonrechter zullen – behalve bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer – toestemming voor het ontslag weigeren, indien het ontslag mede het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Daaronder valt ook het niet-nakomen door de werkgever van zijn re-integratieplichten bij ziekte van werknemers.

Onderzoeksplicht herplaatsing andere functie

Tevens wordt een onderzoeksplicht geïntroduceerd: de werkgever dient scholing en mogelijke herplaatsing in een andere functie te onderzoeken. Het UWV en de kantonrechter zullen vanaf 1 juli 2015 dus de activiteiten van de werkgever op deze punten over een voorgaande periode beoordelen. Werkgevers zullen hier dus nu al rekening mee moeten houden.

Kosten scholingsplicht mogelijk verrekenbaar

In het wetsvoorstel is een algemene scholingsplicht ten aanzien van werknemers voor hun eigen functie en passende andere functies in de onderneming voorzien. Ook de huidige cao voor de tandtechniek kent al diverse scholings-elementen. Scholing gericht op een brede inzetbaarheid van de werknemer, kan de werkgever onder nadere voorwaarden in mindering brengen op de ontslagvergoeding (of na de introductie van de Wet Werk en Zekerheid: transitievergoeding) en de hoogte van een aantal premies en premiekortingen.

Nieuw ontslagverbod

Per 1 juli 2015 komt er een nieuw ontslagverbod voor deskundige werknemers die taken uitvoeren die



voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat bijvoorbeeld om werknemers die medewerking verlenen aan de RI&E of het ziekteverzuimreglement en/of de begeleiding bij ziekte van werknemers. Verder kan gedacht worden aan medewerk(st)ers die ziekmeldingen van werknemers aannemen en registreren, melding doen aan de arbodienst en nauwe contacten met zieke werknemers onderhouden in het kader van het ziekteverzuim- of het re-integratiebeleid.

Dossieropbouw

Dossieropbouw was voor de introductie van de Wet Werk en Zekerheid ook al belangrijk maar voor een ontslag wegens disfunctioneren is dit nu meer dan ooit noodzakelijk. Simpelweg omdat de bewijslast van voldoende zorg voor de genoemde aspecten bij de werkgever ligt. Ook ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer om het ontslag succesvol te laten verlopen zal dus ook uit het dossier moeten blijken.

Overigens kunnen leden het voor dossieropbouw noodzakelijke voeren en documenteren van functioneringsgesprekken uitbesteden door gebruik te maken van de Voordeelregeling TTL Personeelsbegeleiding.

Met dank aan uitvoerder van de TTL Salarisvoordeelregeling, De Coop en Haegen.

Heeft u hierover vragen? Neem svp contact op via info@bvtandtechniek.nl of bel 030-6915754.



Voordeelregeling TTL Salarisadministratie
Euro 12,50 ex btw per salarisstrook

Dit is inclusief:

- mutatie werknemer;
- maandelijks (digitaal) aanleveren salarisstrook, loonaangifte, loonjournaalpost, betaalstaat/cliop-bestand;
- doorgeven salarissen aan pensioenfondsen;
- jaarlijks jaaropgaaf

BRANCHEVERENIGING
TANDTECHNIEK



Voordeelregeling TTL Personeelsbegeleiding

- Functioneringsgesprekken inclusief correcte verslaglegging
- Voeren jaarlijkse doelstelling
- Motivatie personeel
- Aannamebeleid

Vraag vrijblijvend info aan!

BRANCHEVERENIGING
TANDTECHNIEK