

Vragen Webinar afsluitend vraag en antwoord WWZ

Donderdag 25 juni 2015 12:45-15:00 uur

1. Opzeggen met schriftelijke instemming van een zieke werknemer is mogelijk maar brengt nog wel mogelijk een benadelingshandeling in de zin van de ZW met zich mee. Is een pro forma procedure nog steeds de aangewezen weg om dit zoveel mogelijk te voorkomen? Welke grond ex 669 lid 3 voer je dan aan?
2. Welke grond hanteer je bij een neutrale pro forma ontbinding (bijv. incompatibilité)?
3. Dienen werkgever en werknemer vanaf nu altijd in de ontbindings-/ overige verzoeken ex 671B e.v. een gespecificeerd en onderbouwd verzoek/ verweer voor de transitievergoeding op te nemen?
4. Hoe werkt 682 lid 6 BW precies? de kantonrechter bepaalt op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld. Komt er dan een eerste (oude) arbeidsovereenkomst en een tweede (nieuwe) arbeidsovereenkomst of is er sprake van 1 herstelde arbeidsovereenkomst met – mogelijk - een gat/ onderbreking? Welke mogelijke gevolgen heeft dat voor de ketenregeling? Wat gebeurt er als werknemer tussentijds ergens anders in dienst is getreden? De voorzieningen die de rechter dan treft omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst betreffen die de ancienniteit, de berekening van de transitievergoeding, de loondoorbetalingsverplichting (wettelijke rente en verhoging)? Doet de rechter dat altijd ambtshalve of kan hierom verzocht worden?
5. Wat wordt nu allemaal door de afschaffing van het BBA precies onder de noemer van boek 7 titel 10 BW gebracht? Wordt er dus naar verwachting veel meer geprocedeerd over het vermoeden van het bestaan en omvang arbeidsovereenkomst? Wat is het gevolg voor ambtenaren/ bijzonder onderwijs?
6. Als in de vaststellingsovereenkomst wordt opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt door een formele ontbindingsprocedure/ beschikking van de kantonrechter is er dan ook een bedenktijd van toepassing? Waar volgt dat uit? Begint de bedenktijd dan te lopen na de pro forma beschikking?
7. Hoe werkt het nu precies bij de schikking op de gang? Kan de rechter naast de be ndiging van de arbeidsovereenkomst + einddatum ook de transitievergoeding en de aanvullende (tussen partijen op de gang besproken vergoeding naar billijkheid en overige losse eindjes) afspraken meenemen in de ontbindingsbeschikking of vraag je daar apart een proces verbaal van?
8. Is er na ontbinding ogv verstoorde arbeidsverhouding, zodat van wg in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren sprake van verwijtbare werkloosheid van werknemer?
9. Klopt het dat de fictieve opzegtermijn in de WW niet langer nodig is (nu UWV en KTR rekening houden met de opzegtermijn) en de WW uitkering onmiddellijk ingaat na ontbinding van de arbeidsovk?
10. Kan werkgever nog steeds een ontbindingsverzoek wegens primair dringende reden ex 677, subsidiair wegens een redelijke grond ex 669 lid 3 indienen?

11. Zijn er al "toelaatbare" mogelijkheden ten aanzien van de transitievergoeding om boven de grens van € 75.000,- of een jaarsalaris als dat meer dan € 75.000,- bedraagt uit te komen. Onder meer om het dienstverband als lege huls in stand laten met doorbetaling van loon c.a. is al "afgeschoten", maar zijn er inmiddels wel al escapes bekend?
12. Geldt het overgangsrecht ook voor opzeggingen in onderwijs gedaan voor 1/7 met einddatum na 1/7 (wegens 2 jaar ziekte). Indien men voor 1/7 ontslagvergunning heeft geldt geen transitievergoeding op basis van overgangsrecht maar in onderwijs geldt (nog) geen toestemming tot opzegging. Hbo onderwijs heeft geen eigen CAO en geen UWV. Geldt er dan wel een transitievergoeding?
13. In hoeverre is de rechter AMBTSHALVE direct bevoegd in situatie 681 +682 tot oplegging billijke vergoeding ook al wil (ex) werknemer dat niet maar terug/herstel. 681 stelt 'op zijn verzoek' (werknemer) billijke vergoeding kan toekennen en dat stelt lid 1 682 eigenlijk ook.
14. Het lijkt me voor praktijk toch van belang te weten of werkgever kan verzoeken in dit soort procedures tot billijke vergoeding (net zoals nu 'afkoop' bij herstel dienstverband vordering). Ik vind wetsgeschiedenis /toelichting niet zo duidelijk op dit punt.

Werknemer is sinds 22/4/14 voor onbepaalde tijd in dienst bij een WG (na eerst tijdelijke contracten). WG gaat 17 maart 2015 failliet en de curator zegt het dienstverband met werknemer op. Werknemer blijft vanaf 17 maart 2015 gewoon doorwerken in zijn eigen werk. Op 16 april 2015 meldt de curator dat die dag de activa zijn verkocht aan WG Y en dat er sprake is van een doorstart. Werknemer krijgt een nieuwe aok voor onbepaalde tijd aangeboden voor zijn oude, eigen functie, gedateerd 16-4-2015. In deze aok staat een proeftijd opgenomen van 2 maanden. Werknemer zegt overigens de aok anti-gedateerd pas op 11 juni jl. van WN Y overgelegd te hebben gekregen, maar dat terzijde. Op 12 juni 2015 krijgt werknemer van WG Y een brief waarin staat dat hij met een beroep op de proeftijd per direct is ontslagen. Een reden wordt in de brief niet genoemd, maar mogelijk is deze in een gesprek diezelfde dag wel aangegeven. WG Y meent dat er sprake is van een rechtsgeldig proeftijdontslag want er zou alleen een activa/passiva transactie hebben plaatsgevonden. Echter, de bestuurder van de WG die failliet is gegaan, is nu de directeur van WG Y.

Vraag 1:

deze proeftijd is ingevolge het nieuwe artikel 7:652 lid 8^e nietig?

Vraag 2:

Er moet een procedure worden gestart waarin met een beroep op de nietigheid loondoorbetaling en wedertewerkstelling wordt gevorderd. Echter, welke procedure? Het ontslag is van voor 1 juli 2015 dus middels een kort geding (ook al na 1 juli a.s. geïnitieerd), of ná 1 juli a.s. moet een verzoekschriftprocedure hierover aanhangig gemaakt worden?