

## **16 ONTSLAGREGELING PER 1-8-2000 en KOSTELOZE RECHTSKUNDIGE BIJSTAND PER 1-12-2000**

### **I**

Met ingang van 1 augustus 2000 is de Landsverordening Beëindiging Arbeidsovereenkomsten gewijzigd. (zie Landsverordening Flexibilisering Arbeidswetgeving; P.B. 2000 no. 68).

Naast de reeds bestaande uitzonderingsgevallen (werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam, onderwijzend en docerend personeel, personen die een geestelijke ambt bekleden en dienstboden in de huishouding van private personen) is de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten ook niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van een directeur.

Voorts is (naast gevallen van dringende reden, wederzijds goedvinden en proeftijd) eveneens geen ontslagvergunning vereist in geval van faillissement en al dan niet voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de beëindiging plaatsvindt tegen de overeengekomen einddatum (met uitzondering van een tweetal gevallen, te weten: een voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking die is voortgezet door een dienstbetrekking voor bepaalde tijd en de dienstbetrekking van eenzelfde arbeider die achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn).

### **II.**

Bij beëindiging van het dienstverband dient, ongeacht het feit of de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten al dan niet van toepassing is, ondermeer het navolgende in acht te worden genomen:

\* Nietige ontbindende voorwaarden:

- Elk beding krachtens hetwelk de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden dan wel wegens zwangerschap of bevalling van de arbeider is nietig.

\* Nietige ontslag aanzeggingen:

De werkgever mag c.q. kan op straffe van nietigheid de dienstbetrekking niet opzeggen:

#### **A.**

- gedurende het eerste jaar van ziekte;
- gedurende het zwangerschap-/bevallingsverlof van de werknemer;
- gedurende de tijd dat een meerderjarige arbeider (minderjarige arbeider wiens dienstbetrekking ten minste zes maanden heeft geduurd) verhinderd

is de bedongen arbeid te verrichten wegens het vervullen van militaire dienst;

Van bovengenoemde gevallen kan bij c.a.o. worden afgeweken.

B.

- wegens het huwelijk van de werknemer;
- wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond dan wel wegens vakbondsactiviteiten tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht en de werkgever daaraan op redelijke gronden zijn toestemming heeft onthouden.

\* Opzegtermijn:

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn hangt in beginsel af van de duur van het dienstverband van de werknemer:

- a. korter dan vijf jaar: één maand
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden
- d. vijftien jaar of langer: vier maanden

Deze termijn kan bij c.a.o. worden verkort of bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd.

\* Opzeggingdag (beëindiging dag)

Met ingang van 1 augustus 2000 kan tegen iedere dag worden opgezegd d.w.z. de arbeidsovereenkomst kan op elke willekeurige dag worden beëindigd (dit hoeft niet het einde van de maand, van de quinsena of van de week te zijn) tenzij bij schriftelijke overeenkomst of reglement daarvoor een andere dag is aangewezen.

\* Voorts dient de werkgever bij opzegging o.a. rekening te houden:

- met de anciënniteitsbeginsel in geval van afvloeiing;
- dat in geval van beëindiging wegens gedragingen van de werknemer deze in principe verwijtbaar moeten zijn.

III.

Kosteloze Rechtskundige Bijstand

Een werknemer wiens bruto inkomen uit arbeid niet meer dan NAfl. 22.500,- per jaar (NAfl 1.875,- per maand) bedraagt kan met ingang van 1 december 2000 aanspraak maken op rechtsbijstand in geval van een arbeidsgeschil,

mits hij/zij in de kas van de landsontvanger een eigen bijdrage stort conform onderstaand schema:

Bruto inkomen per jaar	Te storten eigen bijdrage
niet meer dan NAfl. 12.000,-	Nihil
meer dan NAfl. 12.000,- maar niet meer dan NAfl. 15.000,-	NAfl. 50,-
meer dan NAfl. 15.000,- maar niet meer dan NAfl. 17.500,-	NAfl. 125,-
meer dan NAfl. 17.500,- maar niet meer dan NAfl. 20.000,-	NAfl. 225,-
meer dan NAfl. 20.000,- maar niet meer dan NAfl. 22.500,-	NAfl. 350,-

*Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.*