

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

Deze elektronische versie maakt het mogelijk alle documenten van de papieren versie te raadplegen, die in elektronische vorm bestaan. Dit laatste is niet het geval voor bepaalde artikels van doctrine, die enkel in de papieren versie beschikbaar zijn. Deze papieren versie is voorbehouden aan de leden en de diensten van het federale Parlement. De elektronische versie bevat wel de referenties van de doctrine, die in de papieren versie is opgenomen.

Alle elektronische adressen waren toegankelijk op de datum van verschijning van het dossier. Het is echter altijd mogelijk dat bepaalde adressen worden afgeschaft of veranderd.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	2
BELGIË	12
Wetgeving	12
Parlementaire documenten	12
Rechtsleer	13
Documenten	13
Links.....	14
FRANKRIJK	15
Wetgeving	15
DUITSLAND	17
Wetgeving	17
Commentaar.....	17
Links.....	17
NEDERLAND	19
Wetgeving (selectie)	19
Parlementaire stukken	19
Commentaar.....	20
Links.....	21
OOSTENRIJK.....	22
Wetgeving	22
Parlementaire documenten	22
Commentaar.....	23
Links.....	23
VERENIGD KONINKRIJK	24
Wetgeving	24
Documentatie	24
Links.....	25
VERGELIJKEND RECHT	26
BIBLIOGRAFISCHE REFERENTIES	27
België	27
Frankrijk	28
Nederland.....	29
Verenigd Koninkrijk	29

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

INLEIDING

Dit dossier beoogt een beeld te schetsen van de ontslagregeling voor werknemers in de privé-sector in een aantal landen. We beperken ons daarbij tot de "gewone" regeling van ontslag door de werkgever bij contracten van onbepaalde duur en behandelen dus niet het ontslag om dringende redenen. De specifieke ontslagregeling voor bepaalde groepen werknemers, zoals minder-validen, of de regeling bij collectief ontslag, komen evenmin aan bod.

In België biedt artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan elk van de partijen bij een arbeidscontract van onbepaalde duur de mogelijkheid dit contract eenzijdig te beëindigen door opzegging. De kennisgeving van de opzegging dient het begin en de duur van de opzegtermijn te vermelden en dient schriftelijk te gebeuren, in de vorm bij wet bepaald. Art. 39 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet dat de partij die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzegt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzegtermijn aan de andere partij een vergoeding moet betalen gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzegtermijn, die had moeten worden nageleefd, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, indien de aangezegde termijn ontoereikend is.

In het Belgisch recht bestaat er geen formele motiveringsplicht inzake ontslag. Het motief voor ontslag moet niet worden meegedeeld op het ogenblik van de kennisgeving. Dit principe moet nochtans worden genuanceerd, daar de wet in bepaalde gevallen de uitdrukkelijke motivering van het ontslag vereist. Zo moet, in het kader van het ontslag om dringende reden bedoeld in art. 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, de fout die elke verdere professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, binnen de drie dagen worden medegedeeld. Daarenboven sluit de afwezigheid van een motiveringsverplichting op het ogenblik van het ontslag, de controle van de motivering a posteriori door de rechter niet uit. Zodoende dient de werkgever, in geval van betwisting in het kader van willekeurige afdanking van een arbeider, bedoeld in art. 63 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, te bewijzen dat het ontslag gebaseerd is op de geschiktheid of het gedrag van de arbeider of op de noodwendigheden van de werking van de onderneming of de dienst. Een controle op de motivering bestaat eveneens in het kader van de speciale ontslagbescherming voor bepaalde groepen werknemers (vertegenwoordigers van het personeel, syndicale afgevaardigden, zwangere vrouwen, werknemers met thematische verloven...). De wetgever heeft immers

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

voorzien dat het ontslag van deze werknemers enkel kan om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van hun recht of de uitvoering van hun opdracht. In geval van betwisting dient de werkgever het nodige bewijs te leveren. De opzegtermijn bij verbreking van een arbeidscontract van onbepaalde duur verschilt wezenlijk naar gelang het gaat om een arbeider of een bediende.

Art. 59 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft betrekking op de opzegtermijnen van arbeiders, die worden bepaald op basis van de anciënniteit bij dezelfde werkgever. In geval van ontslag door de werkgever bedraagt de termijn 28 of 56 dagen naargelang de anciënniteit lager of hoger is dan 20 jaar. De termijnen worden tot de helft herleid in geval de arbeider zelf ontslag neemt. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999 heeft echter langere opzegtermijnen voorzien, die kunnen gaan tot 112 dagen voor het ontslag van een arbeider met meer dan 20 jaar anciënniteit. Ook bestaan er afwijkende stelsels in bepaalde sectoren. De opzegtermijnen voor bedienden worden geregeld door art. 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. De duur van de na te leven opzegtermijnen hangt af van de vergoeding van de bediende. Voor de zogeheten 'lagere' bedienden, waarvan het jaarlijks bruto-loon niet hoger ligt dan 31.467 € (bedrag voor 2012), is de opzegtermijn wettelijk vastgesteld. Hij bedraagt drie maanden per schijf van vijf jaar anciënniteit in de onderneming in geval de werkgever opzegt. Neemt de bediende zelf ontslag, dan worden de termijnen tot de helft herleid, zonder dat ze drie maand mogen overschrijden. Voor de zogeheten 'hogere' bedienden, waarvan het jaarlijkse bruto-loon meer dan 31.467 € (bedrag voor 2012) bedraagt, is de opzegtermijn niet wettelijk vastgelegd. Hij moet worden bepaald in een overeenkomst, die ten vroegste kan worden afgesloten op het ogenblik van het ontslag of, bij gebreke daarvan, door de rechter. De vastgestelde termijn mag echter niet korter zijn dan die voor de lagere bedienden. Voor de hogere bedienden wier jaarlijks bruto-loon meer dan 62.934 € (bedrag voor 2012) bedraagt, kan de opzegtermijn worden bepaald bij het afsluiten van het contract en ten laatste bij de indiensttreding. Ingeval een hogere bediende zelf ontslag neemt, wordt de opzegtermijn eveneens onderhandeld, zonder dat hij langer mag zijn dan 4,5 of 6 maand alnaargelang de vergoeding lager is of hoger dan 62.934 € (bedrag voor 2012). De bepaling van de opzegtermijn voor hogere bedienden gebeurt vaak op basis van de schaal Claeys. Deze formule is gebaseerd op de opzegtermijnen die statistisch gezien in de rechtspraak worden toegekend in functie van anciënniteit, leeftijd en vergoeding van de bediende. Hoewel deze formule regelmatig wordt gebruikt, heeft ze geen enkele bindende kracht voor de rechter of voor de partijen die vrij de opzegtermijn kunnen bepalen. De regering en de sociale partners proberen reeds verscheidene jaren het statuut van arbeiders en bedienden te harmoniseren, met name wat betreft de opzegtermijnen.

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

De wet van 12 april 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord heeft een evolutie in die richting in gang gezet. Deze wet is van toepassing op de nieuwe arbeidscontracten, die beginnen te lopen vanaf 1 januari 2012. Op alle andere contracten blijft de vorige regeling van toepassing. De wijzigingen hebben enerzijds betrekking op de opzegtermijnen van de arbeiders, die met 15 % worden verhoogd. Anderzijds bepaalt de nieuwe reglementering een vaste opzegtermijn voor de hogere bedienden wier jaarlijkse vergoeding ligt tussen 31.467 € en 62.934 € (bedragen voor 2012), wat overeenstemt met 30 dagen per jaar anciënniteit, dat met minimaal 3 maanden is begonnen.

Deze wet betekent een belangrijke evolutie maar op termijn dient elk onderscheid tussen arbeiders en bedienden te worden opgeheven om tegemoet te komen aan een arrest van het Grondwettelijk Hof dd. 7 juli 2011. In dit arrest is het Hof van oordeel dat de verschillende opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden een schending betekenen van de artikels 10 en 11 van de Grondwet en kreeg de wetgever een termijn van 2 jaar om de statuten te harmoniseren.

De Franse Code du Travail bepaalt dat het contract van onbepaalde duur de gewone vorm is van het arbeidscontract. Het onderscheidt twee grote categorieën van eenzijdige verbreking van dit contract door de werkgever : het ontslag om persoonlijke redenen en het ontslag om economische redenen. Dit laatste wordt onderverdeeld in drie subcategorieën, naargelang het betrekking heeft op één, op twee tot tien of op meer dan 10 werknemers gedurende een periode van 30 dagen. De procedures mbt. de beide laatstgenoemde hypothesen worden in dit dossier niet behandeld. Het ontslag om persoonlijke redenen moet worden gemotiveerd door een 'reële en ernstige' oorzaak. Dit reëel en ernstig karakter wordt niet wettelijk gedefinieerd : dit wordt overgelaten aan het oordeel van de rechter. De rechtspraak aanvaardt dus verschillende redenen tot verbreking van de arbeidsovereenkomst, zoals een persoonlijke fout, professionele ongeschiktheid of zelfs onenigheid met andere werknemers of met de cliënten. Tussen de mogelijke oorzaken voor ontslag, wordt een onderscheid gemaakt tussen diegene die een fout uitmaken in hoofde van de werknemer en de andere. Indien de reële en ernstige oorzaak een ernstige fout uitmaakt in hoofde van de werknemer, heeft laatstgenoemde geen enkel recht op een opzegtermijn, noch op een opzegvergoeding. In het andere geval, is de opzegtermijn afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming. Gedurende de eerste zes maanden bepaalt de Code du Travail geen opzegtermijn, maar verwijst hij naar collectieve overeenkomsten of, bij gebreke daarvan, naar de gebruiken in de sector. Tussen zes maand en twee jaar anciënniteit, bedraagt de opzegtermijn één maand. Vanaf twee jaar anciënniteit, is de opzegtermijn twee maand. Deze wettelijke opzegtermijnen

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

zijn minima, die niet van toepassing zijn indien het arbeidscontract, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de gebruiken gunstiger voorwaarden voor de werknemer voorzien. Deze opzegtermijnen zijn overigens wederkerig : zij gelden eveneens in geval van opzegging door de werknemer. Indien het ontslag niet wordt veroorzaakt door een zware fout van de werknemer, heeft laatstgenoemde ook recht op een opzegvergoeding. Deze vergoeding varieert in functie van het globale bruto-salaris van de werknemer en zijn anciënniteit in de onderneming. Ook hier vormen de wettelijke bepalingen een minimum, die enkel van toepassing zijn indien collectieve arbeidsovereenkomsten of contractuele bepalingen geen voordeliger regeling voor de werknemer bevatten. Voor het ontslag om persoonlijke redenen geldt een bijzondere procedure, die voorziet in een voorafgaand gesprek met de werkgever en de aanstelling, onder de andere werknemers van de onderneming, van een persoon belast met de bijstand van diegene, wiens ontslag wordt overwogen. Voor het individueel ontslag om economische redenen geldt dezelfde procedure als voor het ontslag om persoonlijke redenen. Het belangrijkste verschil is dat, tijdens het voorafgaand gesprek, aan de werknemer een overeenkomst inzake persoonlijke reclassering moet worden voorgelegd, dat psychologische steun, begeleiding en beroepsvoorlichting met het oog op het bevorderen van zijn reïntegratie, inhoudt. Indien een dergelijke overeenkomst niet wordt voorgelegd, moet de werkgever, bij wijze van sanctie, aan de 'Pôle Emploi', een openbare instelling inzake tewerkstelling en begeleiding van werklozen, een som betalen ten belope van twee maand het gemiddeld maandloon van de werknemer gedurende de laatste twaalf maanden.

In Duitsland zijn de voornaamste bepalingen inzake 'gewoon' ontslag (met opzegtermijn) terug te vinden in het "Kündigungsschutzgesetz" (KSchG – wet inzake ontslagbescherming) en in de § 622 tem § 630 van het Burgerlijk Wetboek.

Of de wet inzake ontslagbescherming op een bedrijf van toepassing is, hangt af van het aantal werknemers. Ook moet de werknemer er minstens 6 maanden tewerkgesteld zijn. De wet beschermt de werknemers tegen sociaal niet gerechtvaardigd ontslag. Ontslag kan gerechtvaardigd zijn om redenen die persoons- of gedragsgebonden zijn in hoofde van de werknemer of om dringende bedrijfsgebonden vereisten. Het is niet sociaal gerechtvaardigd, indien tewerkstelling elders in het bedrijf mogelijk is of in een andere vestiging van de onderneming, zelfs mits een redelijke bijscholing, of onder andere arbeidsvoorwaarden, waarmee de werknemer heeft ingestemd. Indien om bedrijfsgebonden redenen verschillende ontslagen nodig zijn van mensen die soortgelijke arbeid verrichten, moet de werkgever een 'sociaal verantwoorde' keuze maken. De sociaal en economisch zwakkere dient het meest tegen ontslag beschermd. De afweging gebeurt op basis van de criteria anciënniteit,

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

leeftijd, onderhoudsverplichtingen van de werknemer en invaliditeit. Deze 'sociale keuze' geldt niet voor werknemers wiens tewerkstelling omwille van hun kennis, bekwaamheden of omwille van een uitgebalanceerde personeelsstructuur, voor de onderneming belangrijk is. Het ontslag moet schriftelijk gebeuren. Indien er in het bedrijf een ondernemingsraad is, moet die vóór elk ontslag gehoord worden. De gronden voor het ontslag moeten worden meegedeeld en het bezwaar van de ondernemingsraad kan er in bepaalde gevallen toe leiden dat de werkgever betrokkene verder dient tewerk te stellen tot de rechtbank anders heeft beslist. Het standpunt van de ondernemingsraad kan belangrijk zijn, indien de werknemer naar de rechtbank stapt.

De wettelijke opzegtermijnen worden bepaald in § 622 Burgerlijk Wetboek. De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd mits een opzegtermijn van 4 weken lopende tot de 15de of tot het einde van een kalendermaand. De opzegperiode die de werkgever in acht moet nemen, wordt verlengd op basis van anciënniteit. Ze bedraagt bv. na 10 jaar, 4 maand tot het einde van een kalendermaand en na 20 jaar, 7 maand. Voor het berekenen van de anciënniteit wordt geen rekening gehouden met tewerkstelling vóór de leeftijd van 25 jaar. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in een uitspraak van 19 januari 2010 gesteld dat dergelijke leeftijdsbepaling in strijd is met het verbod tot discriminatie op basis van leeftijd. In collectieve arbeidsovereenkomsten kan van de wettelijke opzegtermijnen worden afgeweken. In arbeidsovereenkomsten kunnen langere opzegtermijnen worden overeengekomen. Kortere opzegtermijnen kunnen slechts in enkele specifieke gevallen. De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen, mag niet langer zijn dan die door de werkgever in acht te nemen. Indien de rechtbank een ontslag als niet gerechtvaardigd beschouwt, is het principe dat de werknemer in het bedrijf wordt wedertewerkgesteld. Indien verdere samenwerking echter niet kan worden verwacht, kan een vergoeding worden toegekend. De hoogte van de vergoeding kan tot 12 maanden loon bedragen, soms 15 of 18. Vaak wordt bij de berekening een bepaalde formule gehanteerd. Er kan nog worden aangestipt dat, ingeval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, de werknemer afstand kan doen van zijn recht klacht neer te leggen in ruil voor een vergoeding.

Verder kan worden opgemerkt dat er een bijzondere ontslagbescherming bestaat voor bepaalde categorieën werknemers (bv. mindervaliden) en dat er een aparte regeling bestaat voor leidinggevende werknemers.

Nederland kent een duaal systeem van ontslagrecht : bestuurlijke controle bestaat naast terzake geldende privaatrechtelijke bepalingen. Bij contracten van onbepaalde duur vereist ontslag door de werkgever een ontslagvergunning van

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

de bestuurlijke instantie UWV WERKbedrijf (niet bij ontslag om dringende reden) ofwel de ontbinding via de kantonrechter. De modaliteiten inzake het verlenen van de ontslagvergunning worden vastgelegd in het Ontslagbesluit.

Een ontslagvergunning kan worden aangevraagd om bedrijfseconomische of persoonlijke redenen en de ontslagaanvraag moet worden onderbouwd. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt de volgorde van het ontslag bepaald door het afspiegelingsbeginsel. Dit betekent dat werknemers voor uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen worden ingedeeld. De ontslagen dienen zodanig over de leeftijdsgroepen te worden verdeeld dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies na de ontslagen zoveel mogelijk behouden blijft. Dan wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer die als laatste is aangenomen, als eerste ontslagen. Van het afspiegelingsbeginsel kan in een aantal gevallen worden afgeweken, b.v. als de werknemer onmisbaar is voor de organisatie. Het UWV WERKbedrijf beoordeelt de redelijkheid van de ontslaggrond en heeft voor de uitvoering van zijn taak beleidsregels opgesteld.

Het is niet mogelijk bezwaar of beroep in te dienen tegen de beslissing van het UWV WERKbedrijf. Wel is klacht mogelijk over de afhandeling van de ontslagprocedure. Als toestemming is verleend, moet de werkgever de arbeidsovereenkomst zelf opzeggen. Hierbij gelden een aantal voorwaarden, b.v. een opzegtermijn. De opzegtermijnen zijn vaak bepaald in het arbeidscontract of de c.a.o. Zoniet gelden bij opzeg door de werkgever de termijnen bepaald in art. 7 : 672 B.W., b.v. 1 maand voor wie minder dan 5 jaar tewerkgesteld was gaande tot 4 maand na 15 jaar of meer anciënniteit. Wanneer de ontslagprocedure bij UWV WERKbedrijf is gevolgd, kan de werkgever de opzegtermijn met een maand verkorten. Wel moet er steeds minstens 1 maand opzegtermijn overblijven. Behoudens andere schriftelijke afspraak, moet er tegen het einde van de kalendermaand worden opgezegd. De opzegtermijn kan enkel worden verkort bij c.a.o. Als de werknemer zelf ontslag neemt, geldt 1 maand opzegtermijn. Hiervan kan onder bepaalde voorwaarden schriftelijk in een arbeidsovereenkomst worden afgeweken. Na een weigering van de ontslagvergunning kan de zaak bij de kantonrechter worden ingediend. Wie met toestemming van het UWV WERKbedrijf is ontslagen, maar dit onterecht vindt, kan eveneens naar de kantonrechter die nagaat of het ontslag kennelijk onredelijk is. Dit kan het geval zijn als de gevolgen van de opzegging voor de werknemer onredelijk zijn of als de werkgever voorgewende redenen heeft aangevoerd. Art. 7 : 681 lid 2 en lid 3 B.W. geeft een niet-limitatieve opsomming van redenen die de opzegging van werkgevers- of van werknemerszijde kennelijk onredelijk kunnen maken. De rechter kan de wederpartij een schadevergoeding toekennen of de werkgever veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Deze verplichting tot herstel kan vervallen door betaling van een bij vonnis vastgestelde afkoopsom.

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

De ontslagprocedure kan ook rechtstreeks aan de kantonrechter worden voorgelegd, zonder tussenkomst van het UWV WERKbedrijf (art. 7 : 685 B.W.) . Ontbinding door de kantonrechter vereist gewichtige redenen. Dit kan een dringende reden zijn, zoals bij ontslag op staande voet of een verandering van omstandigheden. Bij ontbinding door de kantonrechter wegens verandering in omstandigheden kan een schadevergoeding worden toegekend. Om de hoogte van die vergoeding te bepalen wordt gebruik gemaakt van de aanbevelingen in de kantonrechtersformule. Daarbij wordt rekening gehouden met het aantal gewogen dienstjaren (A), het maandsalaris (B) en bijzondere omstandigheden (correctiefactor C). In oktober 2008 werden door de Kring van kantonrechters een aantal aanpassingen aangenomen inzake de berekening van de ontbindingsvergoeding. Over de hoogte van de ontslagvergoedingen is al veel inkt gevloeid. Eén van de vragen daarbij was of de kantonrechtersformule, die wordt gebruikt bij de ontbindingszaken op basis van art. 7 : 685 B.W. ook van toepassing is op zaken van 'kennelijk onredelijk ontslag'. De Hoge Raad stelde einde 2009 dat bij het bepalen van de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag een algemene formule niet kan worden toegepast, omdat rekening moet worden gehouden met de concrete omstandigheden van het geval.

In de Tweede Kamer was een wetsvoorstel neergelegd tot beperking van de ontslagvergoeding voor werknemers met een jaarsalaris van 75.000 euro of meer in geval van ontbinding door de kantonrechter op basis van art. 7 : 685 B.W.

In een brief van de bevoegde minister aan de Voorzitter van de Tweede Kamer werd meegedeeld dat dit voorstel in het licht van het nieuwe regeerakkoord zal worden beoordeeld en dat zal worden nagegaan of het, mogelijk gewijzigd, zal worden voortgezet.

Daarnaast is door een lid van de Tweede Kamer een voorstel van wet neergelegd tot wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Burgerlijk Wetboek en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag.

Hierdoor wordt o.a. voorgesteld een einde te maken aan het duale stelsel van ontslag.

In Oostenrijk bestaan er grosso modo twee vormen van ontslag : gewoon en buitengewoon ontslag. Bij het gewoon ontslag (Kündigung) dient een opzegtermijn te worden nageleefd, in het andere geval niet. De algemene bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing voor zover specifieke wetten niet anders bepalen. Voor bedienden wordt de opzegtermijn bepaald in het 'Angestelltengesetz', de c.a.o. of het arbeidscontract.

De wettelijke opzegtermijn voor bedienden die de werkgever in acht moet nemen, bedraagt minimaal 6 weken en stijgt met het aantal dienstjaren. Zo bedraagt hij b.v. na 2 jaar 2 maanden, na 15 jaar 4 maanden en na 25 jaar 5

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

maanden. De opzegging door de werkgever gaat in op het einde van elk kalenderkwartaal. Van deze bepaling kan in een arbeidsovereenkomst worden afgeweken, maar de opzegtermijn zelf mag niet korter zijn dan de wettelijk bepaalde. Voor arbeiders wordt de opzegtermijn voornamelijk bepaald in collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook kan worden gewezen op § 1159 en 1159b van het Burgerlijk Wetboek en op het oude § 77 van de 'Gewerbeordnung 1859'. Indien niets anders is bepaald, bedraagt de opzegtermijn 14 dagen. De opzeg gaat meestal in op het einde van de week. De bediende kan een arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van 1 maand. Dit kan bij overeenkomst tot een half jaar worden verlengd maar de opzegtermijn van de werkgever mag niet korter zijn dan die van de werknemer. Bij arbeiders wordt de termijn meestal bepaald in c.a.o.'s.

Voor het ontslag gelden er geen vormvereisten tenzij specifieke wetten anders bepalen. De redenen moeten niet worden meegedeeld, maar als er een ondernemingsraad in het bedrijf bestaat, moet de werkgever die vooraf over het ontslag inlichten.

Conform § 105 van het 'Arbeitsverfassungsgesetz' kan het ontslag voor de rechtbank worden aangevochten als er een onwettige reden aan ten grondslag ligt of als het sociaal ongerechtvaardigd is en de betrokken werknemer minstens 6 maanden in het bedrijf tewerkgesteld is. Een ontslag is sociaal niet gerechtvaardigd als de belangen van de werknemer ernstig worden aangetast, tenzij kan worden bewezen dat ofwel de persoon van de werknemer een negatieve impact heeft op het bedrijf ofwel dat het om commerciële redenen moeilijk is de werknemer tewerk te stellen. In dit laatste geval speelt mee dat het ontslag voor de ontslagene zwaarder is dan voor andere werknemers, wiens werk de ontslagene kan verrichten. Ontslag kan bij de arbeidsrechtbank worden aangevochten door de ondernemingsraad of de werknemer. Als het ontslag ongeldig wordt verklaard, blijft de arbeidsovereenkomst bestaan.

Bij de beëindiging van de tewerkstelling is uitbetaling van een vergoeding (Abfertigung) mogelijk. In het oude systeem, dat van toepassing is op contracten afgesloten vóór 1 januari 2003, werd de vergoeding bepaald in functie van het loon en de duur van de tewerkstelling. Voor arbeidsovereenkomsten die later zijn afgesloten, geldt een nieuwe regeling, die is terug te vinden in het 'Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz'. De nieuwe regeling vervangt het traditioneel vergoedingssysteem door een systeem van een individueel spaartegoed, dat wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen. Bij ontslag door de werkgever en indien er minstens 3 jaar bijdragen zijn gestort, hebben werknemers de keuze het opgespaarde geld op te nemen ofwel het opgespaarde tegoed verder te beleggen. De opgebouwde rechten kunnen ook worden opgenomen als pensioenen. Indien er minder dan 3 jaar bijdragen zijn betaald, of indien de werknemer zelf ontslag neemt, wordt er, behoudens bepaalde uitzonderingen in het laatste geval, geen vergoeding uitbetaald maar

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

wordt het bedrag verder belegd (rugzakprincipe). De werkgever dient een maandelijks bijdrage van 1,53 % van het brutoloon van de werknemers te storten in een speciaal fonds. Daartoe werden een negental provisiefondsen opgericht, waartussen een keuze moet worden gemaakt. Deze fondsen betalen de vergoeding aan de werknemers.

In de Nationalrat werd de bevoegde minister verzocht een modern, flexibel arbeidsovereenkomstenrecht uit te werken met daarin een modern en éénvormig werknemersbegrip.

In het Verenigd Koninkrijk zijn de voornaamste wetteksten met betrekking tot de beëindiging van arbeidsovereenkomsten de *Employment Rights Act 1996 (ERA)*, de *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, de *Employment Act 2002*, de *Employment Relations Act 2004*, en de *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006*. Daarnaast bevatten de *Disability Discrimination Act 1995*, de *Sex Discrimination Act 1975*, de *Race Relations Act 1976*, de *Equal Pay Act 1970*, en de *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* beschermende bepalingen tegen discriminatie op het werk. Afwijkende bepalingen uit collectieve arbeidsovereenkomsten zijn enkel van toepassing wanneer zij in een individuele arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. De concrete toepasbaarheid van de beschermingsmaatregelen die in deze wetteksten zijn opgenomen hangt af van de tewerkstellingsduur van de werknemers en varieert naargelang de aard van het ontslag. Om bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag te genieten, bijvoorbeeld, dient een werknemer minstens één jaar in dienst te zijn geweest (de regering is van plan om deze periode vanaf april 2012 te verlengen tot twee jaar). Daarentegen is elke werknemer vanaf de eerste dag beschermd tegen ontslag dat verband houdt met o.a. discriminatie op basis van geslacht, ras, handicap, seksuele geaardheid, religie of geloofsovertuiging, vakbondslicidsmaatschap of deelname aan vakbondsactiviteiten, zwangerschap of geboorte, het uitoefenen van de functie van personeelsafgevaardigde e.d.

Volgens de *common law* kan elke arbeidsovereenkomst, mits het respecteren van de vereiste opzegtermijn, door elk van beide partijen beëindigd worden. De wetgeving heeft echter een aantal beperkingen voorzien. De *Employment Rights Act* bepaalt dat werknemers het recht hebben om niet ongerechtvaardigd ontslagen te worden. Een ontslag kan wel gerechtvaardigd zijn wanneer de werkgever kan aantonen dat het ontslag verband houdt met de voor die functie vereiste bekwaamheid of kwalificaties van de werknemer, met het gedrag van de werknemer, met de afvloeiing van werknemers, of wanneer de tewerkstelling niet meer verdergezet kan worden omwille van een wettelijke bepaling (bv. in het geval van een chauffeur die geen rijbewijs meer bezit). Wanneer een werknemer minstens gedurende één maand onafgebroken

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

tewerkgesteld was , is een werkgever verplicht een ontslagaanzegging te doen. De duur van de opzegtermijn hangt af van de periode gedurende dewelke de werknemer onafgebroken in dienst was. De minimale opzegtermijnen zijn: één week wanneer de werknemer meer dan één maand maar minder dan twee jaar onafgebroken in dienst was, één week voor elk jaar gedurende hetwelk de werknemer onafgebroken in dienst was tussen twee en twaalf jaren, en twaalf weken wanneer de werknemer meer dan twaalf jaar onafgebroken in dienst was. Wanneer de werkgever deze opzegtermijnen niet naleeft, kan de arbeidsrechtbank de werkgever verplichten om het loon uit te betalen dat de werknemer genoten zou hebben indien de opzegtermijn gerespecteerd was.

Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd omwille van gedwongen ontslag heeft recht op een afvloeiingspremie. De werknemer heeft recht op een vergoeding ten belope van anderhalve week loon voor elk jaar dat hij/zij ouder was dan 41 jaar, één week loon per jaar voor de jaren dat de werknemer ouder was dan 22 jaar, en een halve week loon voor elk jaar dat hij/zij jonger was dan 22 jaar. Het maximale bedrag per week mag echter nooit hoger zijn dan £400. Wanneer een werknemer ontslagen werd wegens afvloeiingen maar het ontslag niet gerechtvaardigd was wordt de ontvangen afvloeiingspremie afgetrokken van de compensatie voor ongerechtvaardigd ontslag.

Marc Dethier

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

BELGIË

Wetgeving

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1978070301&table_name=wet

Collectieve arbeidsovereenkomst nr 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1999122046&table_name=wet

Parlementaire documenten

Wetsvoorstel van 8 september 2011 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde bij de berekening van de anciënniteit van de werknemers ook de periodes van uitzendarbeid in aanmerking te nemen, Parl. St., Senaat, G.Z. 2010-2011, nr. 5-1210/1

<http://www.senate.be/www/webdriver?MITabObj=pdf&MIcolObj=pdf&MInamObj=pdfid&MItypeObj=application/pdf&MIvalObj=83887778>

Wetsvoorstel van 8 juni 2011 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde bij de berekening van de anciënniteit van de werknemers ook de periodes van uitzendarbeid in aanmerking te nemen, Parl. St., Kamer, G.Z. 2010-2011, DOC 53 1550/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/1550/53K1550001.pdf>

Wetsvoorstel van 19 januari 2011 tot invoering van een eenheidsstatuut voor werknemers, Parl. St., Kamer, G.Z. 2010-2011, DOC 53 1074/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/1074/53K1074001.pdf>

Wetsvoorstel van 10 december 2010 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de invoering van een schorsing van de opzeggingstermijn tijdens een staking, Parl. St., Kamer, G.Z. 2010-2011, DOC 53 0804/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0804/53K0804001.pdf>

Wetsvoorstel van 26 november 2010 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wat het willekeurig ontslag van werknemers betreft, Parl. St., Kamer, G.Z. 2010-2011, DOC 53 0717/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0717/53K0717001.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

Wetsvoorstel van 16 november 2010 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor wat betreft de opzeggingstermijn voor werklieden, Parl. St., Kamer, G.Z. 2010-2011, DOC 53 0564/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0564/53K0564001.pdf>

Wetsvoorstel van 16 november 2010 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de invoering van een schorsing van de opzeggingstermijn tijdens een staking, Parl. St., Kamer, G.Z. 2010-2011, DOC 53 0563/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0563/53K0563001.pdf>

Wetsvoorstel van 1 oktober 2010 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde de bescherming tegen willekeurige afdanking ook te doen gelden voor de bedienden ouder dan vijftig jaar, Parl. St., Kamer, B.Z. 2010, DOC 53 0248/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0248/53K0248001.pdf>

Voorstel van resolutie van 16 augustus 2010 betreffende het statuut van de werknemer en de afschaffing van het onderscheid tussen arbeider en bediende, Parl. St., Senaat, B.Z. 2010, nr. 5-25/1

<http://www.senate.be/www/webdriver?MItabObj=pdf&MIcolObj=pdf&MInamObj=pdfid&MItypeObj=application/pdf&MIvalObj=83886100>

Rechtsleer

BOSCHMANS, Kris, JANSSENS, Geert, "Op zoek naar een modern ontslagsysteem", *VKW Beleidsnota*, 2010, nr 44

http://www.vkwmetena.be/images/documenten/BN_44_gezondheidszorg_web.pdf

VANDEPUTTE, W., "Naar een sociaal ontslagrecht", *Juristenkrant*, 13 januari 2010

https://www.law.kuleuven.be/arbeidsrecht/pdf_documenten/nieuwsbrief/WV_op_nie_ontslagrecht.pdf

Documenten

Arrest van het Grondwettelijk Hof nr 125/2011 van 7 juli 2011

<http://www.const-court.be/public/n/2011/2011-125n.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

Nieuwe ontslagregels vanaf 2012. Een eerste stap in de harmonisering (april 2011)

http://www.claeysengels.be/images/NewsletterDownloads/newsletter_wetsontwerp_ipa.pdf

De Vos, M., Konings, J., Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt. Ideeën voor een New Deal voor arbeid in België (Itinera Institute – juni 2007)

[http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Van%20baanzekerheid%20naar%20werkzekerheid\(1\).pdf](http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Van%20baanzekerheid%20naar%20werkzekerheid(1).pdf)

Links

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3566>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

FRANKRIJK

Wetgeving

Code du travail, art. L1231-1 tot L1234-13 en L1235-10 tot L1235-17

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=7A8490C4E9254F8D2126B3A86238BE7F.tpdjo08v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006177857&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189432&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189433&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189434&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189435&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189436&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195606&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195607&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195608&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195609&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195610&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198530&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198531&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195612&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=AC2A8AC771ACB13339A3448E5313FDAE.tpdjo05v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195622&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195623&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195624&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195633&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100503>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

DUITSLAND

Wetgeving

Bürgerliches Gesetzbuch :§ 622- 630

<http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html>

Civil code: § 622-630

http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html

Kündigungsschutzgesetz

<http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>

Betriebsverfassungsgesetz: § 102

<http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html>

Commentaar

La protection sociale - vue d'ensemble. Ministère fédéral du travail et des affaires sociales.

Janvier 2011

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a996-soziale-sicherung-gesamt.pdf?__blob=publicationFile

Survey of international labour law concerning dismissal. Laga ,March 2009

http://www.akd.nl/media/543743/laga_surveyofinternationallabourlaw-2009_hvdlaar.pdf

Wrongful dismissals in the federal republic of Germany .

Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 25, Number 4, Summer 2005

The authors have updated the article (October 22, 2005)

http://www.upf.edu/iuslabor/042005/Artic01.htm#_ftn5

Links

Arbeitsrecht- Januar 2011

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?__blob=publicationFile

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

Kündigungsschutz. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Januar 2011

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163_kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile

The impact of dismissal protection on employers' cost of terminating employment relations in Germany: an overview of empirical research and its white spots .

COMP. LABOR LAW & POLICY JOURNAL (july 2009)

http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol_30/issue_4/AlewellArticle30-4.pdf

Effects of dismissal protection legislation on individual employment stability in Germany. IAW discussion paper (oktober 2008)

http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw_dp_45.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

NEDERLAND

Wetgeving (selectie)

Burgerlijk Wetboek, boek 7: art. 667-686
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/>

Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945; art. 1,2,3,6,9
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/>

Ontslagbesluit
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0010062/>

Reglement ontslagadviescommissie UWV 2010
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0026876/>

Beleidsregels ontslagtaak UWV
https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/documentenontslagprocedureviacwi/beleidsregelsontslagtaakcwi#d2e8

Parlementaire stukken

Voorstel van wet van het lid Koser Kaya tot wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Burgerlijk Wetboek en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag. Stuk Tweede Kamer 33075

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/zoeken/resultaat/?zkt=Uitgebreid&pst=ParlementaireDocumenten&dpr=Alle&spd=20111216&epd=20111216&dosnr=33075&kmr=EersteKamerderStatenGeneraal%7cTweedeKamerderStatenGeneraal%7cVerenigdeVergaderingderStatenGeneraal&sdt=KenmerkendeDatum&par=Kamerstuk%7cAanhangsel+van+de+Handelingen%7cNiet-dossierstuk%7cBijlage&dst=Onopgemaakt%7cOpgemaakt%7cOpgemaakt+na+onopgemaakt&isp=true&pnr=1&rpp=10>

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2011. Behandeling van aanhangige wetsvoorstellen. Stuk Tweede kamer 32500 XV, nr. 7

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32500-XV-7.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dUitgebreid%26pst%3dParlementaireDocumenten%26vrt%3dbehandeling%2bvan%2baanhangige%2bwetsvoorstellen%26zkd%3d>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

[AlleenInDeTitel%26dpr%3dAlle%26spd%3d20111216%26epd%3d20111216%26kmr%3dEersteKamerderStatenGeneraal%257cTweedeKamerderStatenGeneraal%257cVerenigdeVergaderingderStatenGeneraal%26sdt%3dKenmerkendeDatum%26par%3dKamerstuk%257cAanhangsel%2bvan%2bde%2bHandelingen%257cNiet-dossierstuk%257cBijlage%26dst%3dOnopgemaakt%257cOpgemaakt%257cOpgemaakt%2bna%2bonopgemaakt%26isp%3dtrue%26pnr%3d1%26rpp%3d10&resultIndex=3&sorttype=1&sortorder=4](#)

Wijziging van Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek in verband met het limiteren van de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek voor personen met een jaarsalaris van 75 000 euro of hoger.

Stuk Tweede Kamer 31862

<https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl/zoeken/resultaat/?zkt=Uitgebreid&pst=ParlementaireDocumenten&dpr=Alle&spd=20111221&epd=20111221&dosnr=31862&kmr=EersteKamerderStatenGeneraal%7cTweedeKamerderStatenGeneraal%7cVerenigdeVergaderingderStatenGeneraal&sdt=KenmerkendeDatum&par=Kamerstuk%7cAanhangsel+van+de+Handelingen%7cNiet-dossierstuk%7cBijlage&dst=Onopgemaakt%7cOpgemaakt%7cOpgemaakt+na+onopgemaakt&isp=true&pnr=1&rpp=10>

Commentaar

Ontslagprocedure via UWV WERKbedrijf

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/ontslagprocedure_viacwi

Ontslagprocedure via de rechter

https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/ontslagprocedureviarechter

Aanbevelingen van de kring van kantonrechters bij ontbinding arbeidsovereenkomst

<http://www.rechtspraak.nl/Procedures/Landelijke-regelingen/Sector-kantonrecht/Documents/kantonrechterformuleniouw.pdf>

Brochures UWV WERKbedrijf :

Ontslag, en nu?

Ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Ontslag om persoonlijke redenen.

https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/meerweten/ontslag/documentenontslag_procedurecwi/brochureshandleidingenenformulieren

Bibliotheek van het federaal Parlement Ontslagrecht dossier nr. 121 – 16.01.2012

Links

Ontslag. Informatie rijksoverheid.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag>

Kantonrechtersformule

<http://www.kantonrechtersformule.nl/>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

OOSTENRIJK

Wetgeving

Angestelltenengesetz

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>

Arbeitsverfassungsgesetz: § 40, §105-107

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgegesetz: §1-48

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002088>

Federal act on corporate staff and self-employment provision: §1-48

http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Erv&Dokumentnummer=ERV_2002_1_100&ResultFunctionToken=f33b8316-fb3f-48f0-a7dc-7ffb1f5db8c&Position=1&Titel=&Quelle=I+100%2f2002&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch : § 1159-1159b

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>

Gewerbeordnung 1859 : § 77

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40042586&ResultFunctionToken=b3981bb2-c10e-490a-a383-871822bf79aa&Kundmachungsorgan=&Index=&Titel=gewerbeordnung&Gesetzesnummer=&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsnummer=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=17.06.2010&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=>

Parlementaire documenten

Entschliessung des Nationalrates vom 15. Juni 2011 betreffend Modernisierung und Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts.

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/E/E_00171/fname_223381.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

Commentaar

Survey of international labour law concerning dismissal. Laga ,March 2009
http://www.akd.nl/media/543743/laga_surveyofinternationallabourlaw-2009_hvdlaar.pdf

ÖAAB calls for same labour law for blue-collar and white-collar workers
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/at1001019i.htm>

Employment protection in Austria-2008
<http://www.oecd.org/dataoecd/25/1/42744926.pdf>

ILO-Employment protection legislation database: Austria
http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=179

The severance pay reform in Austria. CRSifo Dice report 4/2007
<http://www.ifo.de/pls/guestci/download/CESifo%20DICE%20Report%202007/CE Sifo%20DICE%20Report%204/2007/dicereport407-rm1.pdf>

Links

Betriebliche Vorsorge für Alle
<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/Betriebliche%20Vorsorge.pdf>

Abfertigung: neu und alt
<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d116/Abfertigung20101.pdf>

Beendigung von Arbeitsverhältnissen
<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=42758&AD=0&REFP=1092>

Arbeiterkammer: portal Kündigung
<http://www.arbeiterkammer.at/arbeitsrecht/beendigung.htm>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

VERENIGD KONINKRIJK

Wetgeving

Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006

<http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20060246.htm>

Employment Relations Act 2004

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/ukpga_20040024_en_1

Employment Act 2002

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga_20020022_en_1

Employment Rights Act 1996

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/Ukpga_19960018_en_1

The Unfair Dismissal (Increase of Compensation Limit) Order 1993

http://www.opsi.gov.uk/si/si1993/Uksi_19931348_en_1.htm

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1992/ukpga_19920052_en_1

Documentatie

'Dismissal', Department for Business Innovation and Skills, London, 2011

<http://online.businesslink.gov.uk/bdotg/action/printguide?r.l1=1073858787&r.l2=1084823152&r.l3=1074200615&topicId=1074200615>

Employment protection legislation database, Source and scope of regulations, International Labour Organization, Genève 2010

http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=22

Survey of international labour law concerning dismissal. Laga. March 2009

http://www.akd.nl/media/543743/laga_surveyofinternationalallabourlaw-2009_hvdlaar.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

Links

http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_10026619

http://www.adviceguide.org.uk/index/your_money/employment/basic_rights_at_work.htm

http://www.worksmart.org.uk/rights/losing_your_job

<http://www.emplaw.co.uk/free/4frame/data/102002.htm>

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/>

<http://www.employmentappeals.gov.uk>

http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/DG_446

<http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/employment-law-review/achievements-to-date>

<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/index.htm>

<http://www.employmentlawworldview.com/uk-employment-law-reforms-announced/>

<http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/strategies/employment-act-2008>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

VERGELIJKEND RECHT

European industrial relations observatory on line

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm#1

Les indicateurs de l'ocde sur la protection de l'emploi

http://www.oecd.org/document/12/0,3343,fr_2649_33927_42764428_1_1_1_1,00.html

<http://www.oecd.org/dataoecd/24/39/42740165.pdf>

Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the oecd employment protection indicators. Oecd social, employment and migration papers nr. 89 (july 2009)

<http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>

Employment protection legislation database.ILO

<http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

BIBLIOGRAFISCHE REFERENTIES

België

BOONE, Ruth, "De tijd dringt voor een nieuw arbeidsrecht", *Juristenkrant*, 2012, nr 241, p.8-9

BEUTELS, Sara, THEEUWES, Bert, "Nieuwe ontslagregeling, (voorlopige) aanzet tot eenmaking arbeiders- en bediendenstatuut?", *Nieuw juridisch weekblad*, 2011, nr 251, p.670-680

KEFER, Fabienne, "La motivation du licenciement en droit belge", *Revue de la faculté de droit de l'université de Liège*, 2011, n°3-4, p.435-448

CLAYS, Thierry, ENGELS, Chris, QUINTYN, Isabelle, DE JONGHE, Dieter, "De formule Claeys in woelige wateren. Pleidooi voor een nieuw ontslagrecht", *Orientatie*, 2011, nr 10, p.294-307

NERINCKX, Stefan, VANDENPLAS, Liesbet, "Opzeggingstermijnen in de ban van het gelijkheidsbeginsel. De wet van 12 april 2011 en het arrest nr. 125/2011 van het Grondwettelijk Hof", *Orientatie*, 2011, nr 10, p.308-324

DE GANCK, Chris, "De IPA-wet", *RABG*, 2011, nr.15, p.1088-1091

VAN HIEL, Isabelle, "Geduld Grondwettelijk Hof over onderscheid arbeiders-bedienden is op", *De Juristenkrant*, 2011, nr 233, p.1-2

VERMEULEN, Ludo, "Wie betaalt rekening voor ongrondwettig onderscheid arbeider-bediende?", *De Juristenkrant*, 2011, nr 233, p.11

BOSSELAAR, Mirella, "Grondwettelijk Hof verklaart onderscheid arbeiders-bedienden ongrondwettelijk", *Sociale Wegwijzer*, 2011, nr 15, p.5-7

HENRY, Olivier, "Premiers pas significatifs vers un statut commun ouvrier-employé?", *Orientations*, 2011, n°5, p.2-9

WESTRADE, Michel, "Pour une dynamique du droit", *J.L.M.B.*, 2011, n° 29, p.1434-1436

MICHAUX, Anne-Valérie, *Eléments de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2010, p.318-371

BOSCHMANS, Kris, JANSSENS, Geert, "Op zoek naar een modern ontslagsysteem", *VKW Beleidsnota*, 2010, nr 44, 8p.

Bibliotheek van het federaal Parlement

Ontslagrecht

dossier nr. 121 – 16.01.2012

MONSEREZ, Lieven, "Het verdrag van Lissabon: een echte bres in de ontslagmacht van de werkgever?", *Oriëntatie*, 2010, nr. 4, p. 97-110

DEAR, Laurent, « La distinction entre employés et ouvriers a-t-elle encore un sens? », *Chroniques de droit social*, 2009, n° 7, p. 353-357

CUYPERS, Daniël, "15 jaar grondwettelijke kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Stand van zaken", *Sociaalrechtelijke Kronieken*, 2009, nr. 7, p. 357-362

BOONE, Ruth, "Claeys : Nood aan wettelijke opzegtermijnen", *De Juristenkrant*, 2008, nr. 162, p. 1 en 9

SIMON, Maarten, « Arbeiders en bedienden : de getolereerde discriminatie », in Claeys & Engels (eds.), *De Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken / La loi du 3 juillet 1978 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 1-12

CLAEYS, Thierry, « Regard critique sur la fixation des délais de préavis », in Claeys & Engels (eds.), *De Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken / La loi du 3 juillet 1978 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 257-273

THOELEN, Nicholas, "Anciënniteit en opzeggingstermijnen : over de vlag en de lading", in Claeys & Engels (eds.), *De Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken / La loi du 3 juillet 1978 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 275-281

CUYPERS, Daniël, "Inhoudelijke aspecten van behoorlijk ontslag / Aspects matériels de licenciement équitable", in *Passende arbeid en behoorlijk ontslag / Travail convenable et licenciement équitable*, Brugge, die Keure, 2007, p. 147-171

Frankrijk

PÉLISSIER J., SUPIOT A., JEAMMAUD A., *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2010.

SERVERIN E., VALENTIN J., KIRAT T., SAUZE D., DALMASSO R., « Évaluer le droit du licenciement. Comparaison des droits et des procédures, mesure des actions » , *Revue de l'OFCE*, 2008, n° 107, p. 29 à 60.

CHAUMETTE P. « La motivation de la rupture unilatérale du contrat de travail en droit français? Une asymétrie entre pouvoir et liberté » , in *Motivation et motifs du congé. Actes de l'après-midi d'étude organisée par le Département de droit économique et social de l'UCL le 27 mai 2005*, Kluwer, Diegem, 2005, p. 39 à 59.

Bibliotheek van het federaal Parlement
Ontslagrecht
dossier nr. 121 – 16.01.2012

Nederland

VAN DRONGELEN, J., FASE, W.J.P.M., VAN DEN BOGAARD, P.J.S., JELLINGHAUS, S.F.H., *Individueel arbeidsrecht 3: Ontslagrecht*, Zutphen, Paris, 2011, 403p.

VAN VOSS, Guus Heerma, VAN SLOOTEN, Jaap. "Kroniek van het sociaal recht", *Nederlands Juristenblad*, 2011, afl 34, p. 2301-2303

VAN VOSS, Guus Heerma, VAN SLOOTEN, Jaap, "Kroniek van het sociaal recht", *Nederlands juristenblad*, 2010, afl. 34, p. 2199-2200

VAN VOSS, Guus Heerma, VAN SLOOTEN, Jaap, « Kroniek van het sociaal recht », *Nederlands Juristenblad*, 2010, afl. 15, p. 944-949

"Hoge Raad bevestigt zijn eerdere uitspraak over vergoedingen bij kennelijk onredelijk ontslag", *Nederlands Juristenblad*, 2010, afl. 07, p. 457-458

JONKER, A, HUISMAN, A., "De ontslagvergoeding in de schijnwerpers", *Weekblad Fiscaal recht*, 2010, nr. 6852, p. 406-413.

CREMERS, Rob, "Een vergoeding bij opzegging van een arbeidsovereenkomst ?", *Nederlands Juristenblad*, 2010, afl. 02, p. 60-64

VAN MIDDELKOOP, C.L., "De redelijkheidstoets bij bedrijfseconomisch ontslag", *Ars Aequi*, 2009, nr. 10, p. 634-638

WIERINK, Marie, "Pays-Bas. Réforme du licenciement : la réduction des indemnités de départ", *Chronique internationale de l'IRES*, 2009, n° 118, p. 16-24

ULRICI, Monetta, « Licht over de kantonrechttersformule », *Nederlands Juristenblad*, 2009, afl. 4, p. 234-242

Verenigd Koninkrijk

"Unfair dismissal and wrongful dismissal", *Halsbury Laws of England*, London, 2009