

Ontslagdossier

Publicaties voor werkgevers

Inhoudsopgave

• Uw werknemer neemt ontslag	blz. 3
• U ontslaat de werknemer op staande voet	blz. 5
• Uw werknemer neemt op staande voet ontslag	blz. 8
• Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen	blz. 10
• Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid	blz. 21
• Ontslag wegens frequent ziekteverzuim	blz. 27
• Ontslag wegens onvoldoende functioneren	blz. 31
• Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer	blz. 36
• Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen re-integratieverplichtingen	blz. 40
• Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding	blz. 44
• Ontslag wegens combinatie van omstandigheden (cumulatiegrond)	blz. 49
• Ontslag wegens andere omstandigheden	blz. 54
• Ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract	blz. 59
• Ontslag van een payrollwerknemer	blz. 68
• Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie	blz. 79
• De transitievergoeding	blz. 84
• Ontslag en afwijking in de cao	blz. 99
• De WW verandert – De veranderingen in de WW op hoofdlijnen	blz. 101

Uw werknemer neemt ontslag

Op staande voet

Neemt uw werknemer op staande voet ontslag? Dan gelden andere regels, zie hiervoor het hoofdstuk Uw werknemer neemt op staande voet ontslag.

Arbeidscontract opzeggen

Hieronder staat omschreven waar u rekening mee moet houden als uw werknemer zijn contract wil opzeggen.

Vast contract en tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Inachtneming opzegtermijn

Heeft uw werknemer een vast contract of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan hij het arbeidscontract met inachtneming van de opzegtermijn opzeggen. U en uw werknemer kunnen afspraken hebben gemaakt over de duur van het opzegtermijn. Zijn die afspraken niet gemaakt? Dan is de opzegtermijn 1 maand.

Vergoeding voor werkgever

Als uw werknemer de opzegtermijn niet in acht neemt, dan is hij u een vergoeding verschuldigd. De vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn is gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de voor hem geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Als de wettelijke opzegtermijn langer is dan drie maanden, dan kan de vergoeding niet verder worden gematigd dan het loon over deze opzegtermijn.

Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Dringende reden

Wil uw werknemer een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid opzeggen? Dan kan hij dit contract alleen opzeggen als sprake is van een dringende reden en hij daarom op staande voet ontslag neemt. Zie voor meer informatie hierover het hoofdstuk Uw werknemer neemt op staande voet ontslag.

Vergoeding werkgever

Als de werknemer toch opzegt, dan is hij u een vergoeding verschuldigd. Deze is gelijk aan het loon over de periode dat het arbeidscontract nog geduurd zou hebben. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Ontbinding arbeidscontract

Vast contract en tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft uw werknemer een contract met tussentijdse opzegmogelijkheid, maar kan hij onmogelijk de opzegtermijn in acht nemen? Bijvoorbeeld omdat u ernstig verwijtbaar handelde? Dan kan hij de kantonrechter vragen om het arbeidscontract te ontbinden.

Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft uw werknemer een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kan hij als

hij daar een goede reden voor heeft, de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. Bijvoorbeeld omdat hij een betere baan heeft gevonden, maar u hem niet wil laten gaan.

De rechter kan in dit geval beslissen dat uw werknemer u een vergoeding moet betalen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend.

Tijdstip einde arbeidscontract

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop uw contract eindigt.

Transitievergoeding

Als uw werknemer zelf ontslag neemt, heeft hij geen recht op een transitievergoeding.

Uitzondering

Heeft uw werknemer ontslag genomen, omdat u ernstig verwijtbaar handelde of naliet? Dan heeft hij mogelijk wel recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Transitievergoeding. Hierin staan onder meer de voorwaarden voor een transitievergoeding beschreven, net als Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen.

Voorbeelden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als:

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.

Billijke vergoeding voor werknemer

Neemt uw werknemer ontslag omdat u ernstig verwijtbaar handelde of naliet? Dan kan de kantonrechter beslissen dat u uw werknemer een billijke vergoeding moet betalen. De rechter bepaalt de hoogte van de vergoeding.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Dit kan alleen betrekking hebben op de vergoeding. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet

Dit hoofdstuk gaat in op de situatie waarin u de werknemer op staande voet ontslaat. Dit hoofdstuk gaat niet in op de situatie waarin uw werknemer zelf op staande voet ontslag neemt.

Geen preventieve toets

U kunt een contract per direct opzeggen als daar een dringende reden voor is. Dat heet een ontslag op staande voet. U hoeft hiervoor niet eerst naar de kantonrechter. Het ontslag wordt niet vooraf getoetst.

Twijfelt u of er voldoende reden is voor ontslag op staande voet? En stemt de werknemer niet schriftelijk in met ontslag of met beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken om het contract te ontbinden. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Een redelijke grond voor ontslag is een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Onder verwijtbaar handelen of nalaten vallen ook dringende redenen die een ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Dringende redenen

Voorbeelden van dringende redenen zijn:

- misleiding.
- diefstal.
- grove belediging.
- bedreiging.

Het gaat dus om eigenschappen of gedragingen van een werknemer waardoor u zich genoodzaakt ziet uw werknemer te ontslaan.

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens dringende reden moet u voldoen aan de volgende eisen:

- u moet het contract “onverwijld” opzeggen.
- er is een dringende reden aanwezig.
- u deelt de dringende reden “onverwijld” mee aan uw werknemer.

“Onverwijld” betekent dat de werkgever enige tijd kan gebruiken voor het instellen van onderzoek of bijvoorbeeld het horen van de werknemer of het inwinnen van juridisch advies. Als te lang wordt gewacht met onderzoek en daarna het contract pas wordt opgezegd, dan is niet aan dit vereiste voldaan.

Geen herplaatsing

De hoofdregel is dat u een werknemer alleen kunt ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Dit is anders bij een ontslag op staande voet. In dat geval hoeft u niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

Dringende reden door opzet of schuld werknemer: vergoeding voor werkgever

Ontslaat u de werknemer om een dringende reden? En heeft de werknemer u die dringende reden door opzet of schuld gegeven? Dan moet de werknemer u een vergoeding betalen. Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd is de vergoeding gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen. Wel moet de vergoeding in dit geval ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat uw werknemer aan loon zou hebben ontvangen over de wettelijke opzegtermijn. Als het een tijdelijk contract is dat niet tussentijds kan worden opgezegd, dan is deze vergoeding gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (wat bij ontslag op staande voet veelal het geval is), tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van zijn werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en de werkgever hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

Vernietiging ontslag

Is uw werknemer het niet eens met het ontslag op staande voet? Dan kan uw werknemer de kantonrechter vragen het ontslag te vernietigen. Uw werknemer kan in plaats daarvan ook vragen om een vergoeding en in aanvulling daarop - bij een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid - een vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn. Uw werknemer moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag waarop het contract door ontslag op staande voet is geëindigd indienen bij de kantonrechter.

Vergoeding bij onterecht ontslag op staande voet

Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd, bepaalt de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding. De vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn is gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de geldende

opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden. Als de wettelijke opzegtermijn langer is dan drie maanden, dan kan de vergoeding niet verder worden gematigd dan het loon over deze opzegtermijn.

Bij een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd is de vergoeding gelijk aan het bedrag dat uw werknemer aan loon zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd.

De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Hoger beroep

'Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Uw werknemer neemt op staande voet ontslag

Wat is ontslag op staande voet?

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet uw werknemer voldoen aan de volgende eisen:

- uw werknemer moet het contract “onverwijld” opzeggen.
- er is een dringende reden aanwezig.
- uw werknemer deelt de dringende reden “onverwijld” aan u mee.

“Onverwijld” betekent dat de werknemer niet te lang kan wachten met ontslag nemen omdat dan niet aan de voorwaarde wordt voldaan. Dat betekent niet dat hij meteen ontslag moet nemen, wel dat hij maar kort de tijd heeft voor het inwinnen van bijvoorbeeld juridisch advies.

Dringende redenen

Voorbeelden van dringende redenen zijn:

- (Grovelijke) mishandeling of bedreiging van de werknemer, zijn familieleden of huisgenoten door de werkgever.
- Het niet op een behoorlijke wijze in kost en inwoning voorzien door de werkgever, terwijl dit wel is overeengekomen.
- Ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam van de werknemer, die niet duidelijk waren toen het contract werd gesloten.

Het gaat dus om zodanige omstandigheden dat uw werknemer genoodzaakt is ontslag te nemen.

Dringende reden door opzet of schuld werkgever: vergoeding voor werknemer

Neemt uw werknemer ontslag om een dringende reden door uw opzet of schuld? Dan moet u de werknemer een vergoeding betalen. Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd, is de vergoeding gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen of verhogen. Wel moet de vergoeding ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat uw werknemer aan loon zou hebben ontvangen over de wettelijke opzegtermijn.

Gaat het om een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan is deze vergoeding gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen of verhogen.

Transitievergoeding

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding als zij worden ontslagen door hun werkgever of hun tijdelijke contract niet wordt verlengd. Dat geldt ook als ze ontslag op staande voet nemen wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zie voor meer informatie over de transitievergoeding het hoofdstuk Transitievergoeding. Hierin staan onder meer de voorwaarden voor een transitievergoeding beschreven, net als Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen.

Onterecht ontslag op staande voet: vergoeding voor werkgever

Bent u het niet eens met het ontslag op staande voet? Dan kunt u de kantonrechter vragen een vergoeding toe te kennen die uw werknemer aan u dient te betalen.

In geval van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid kan de kantonrechter een vergoeding toekennen voor het negeren van de opzegtermijn. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden. Als de wettelijke opzegtermijn langer is dan drie maanden, dan kan de vergoeding niet verder worden gematigd dan het loon over deze opzegtermijn.

Bij een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, is de vergoeding gelijk aan het bedrag dat uw werknemer aan loon zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd.

De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag waarop het contract door ontslag op staande voet is geëindigd, indienen bij de kantonrechter.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Dit kan alleen betrekking hebben op de vergoeding. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Preventieve toets

Wilt u een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV wordt gedaan. UWV toetst of u heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen

Op deze hoofdregel, dat de preventieve toets bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV wordt uitgevoerd, is een aantal Uitzonderingen:

- in de cao kan zijn afgesproken dat een cao-commissie de preventieve toets uitvoert bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Geldt voor u een dergelijke cao? Dan moet u deze cao-commissie om toestemming voor opzegging vragen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen, het hoofdstuk Ontslag en afwijkingen in de cao.
- heeft de werknemer een tijdelijk contract dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigings-overeenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Bedrijfseconomische redenen zijn een voorbeeld van een redelijke grond.

Van een bedrijfseconomische reden voor ontslag is sprake als:

- er arbeidsplaatsen vervallen doordat werkzaamheden van de onderneming worden beëindigd.

OF

- het over een toekomstige periode van 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het treffen van maatregelen die voor een doelmatige bedrijfsvoering nodig zijn. Bijvoorbeeld omdat het bedrijf er financieel slecht voor staat of omdat er werkvermindering is.

De periode van 26 weken start op de dag waarop UWV een beslissing neemt over het verzoek om toestemming voor ontslag. Wordt het arbeidscontract ontbonden? Dan geldt als datum de dag waarop de kantonrechter beslist over het verzoek tot ontbinding.

Concern

Maakt uw onderneming onderdeel uit van een concern? Dan wordt de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen beoordeeld aan de hand van de (bedrijfseconomische) omstandigheden bij de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen.

Deeltijdontslag

Van deeltijdontslag is sprake als u een werknemer niet volledig maar voor een deel van zijn uren ontslaat. Hij gaat dan bijvoorbeeld een dag minder werken. Deeltijdontslag is niet mogelijk, tenzij dit onvermijdelijk is. Wilt u werknemers een deeltijdontslag geven? Dan moet u hen eerst schriftelijk aanbieden het contract onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur. Dan kunt u deeltijdontslag aanvragen.

Onvermijdbaar deeltijdontslag

Een deeltijdontslag is bijvoorbeeld in onderstaand geval onvermijdbaar:

Een klein bedrijf dat zonwering plaatst, heeft twee monteurs in dienst. Door een halvering van de orderportefeuille zijn de montagewerkzaamheden structureel afgenomen. Aangezien het plaatsen van zware rolluiken de fysieke inzet van minimaal twee monteurs tegelijk vereist, kan het bedrijf niet volstaan met het in dienst houden van slechts één monteur. De werkgever kan in dit geval beide werknemers een nieuw contract voor minder uren aanbieden en deeltijdontslag geven.

Uitbesteding

Vervallen er arbeidsplaatsen door uitbesteding van werkzaamheden? En organiseert u die uitbesteding uitsluitend om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten? Dan is er geen sprake van een redelijke grond voor ontslag, en wordt er dus geen toestemming voor ontslag verleend.

Wilt u werkzaamheden uitbesteden aan iemand die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidscontract verricht? En wilt u om die reden een werknemer ontslaan? Dan kan dat alleen als u de werkzaamheden uitbesteedt aan een zelfstandig ondernemer. Deze moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, beschikken over een VAR-wuo of VAR-dga en in fiscale zin als ondernemer worden aangemerkt.

Is het uitbesteden uitsluitend bedoeld om vaste werknemers te kunnen vervangen door flexibele of goedkopere zelfstandige arbeidskrachten? Dan is dit geen redelijke grond voor ontslag is en zal UWV geen toestemming verlenen.

Collectief ontslag en noodzaak verval arbeidsplaatsen

Als u 20 of meer werknemers wilt ontslaan binnen een periode van 3 maanden en binnen één werkgebied van UWV, moet u hiervan op grond van de 'Wet melding collectief ontslag' een melding doen bij UWV. Blijkt uit een verklaring van de betrokken werknemersvakbonden dat het noodzakelijk is dat u de werknemers ontslaat? Dan hoeft u de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen niet te onderbouwen. Onder ontslaan wordt hier ook verstaan beëindiging van het arbeidscontract wegens bedrijfseconomische redenen met wederzijds goedvinden.

Bepalen ontslagvolgorde

Wilt u een werknemer met een vast contract ontslaan? Dan moet u eerst afscheid nemen van anderen die hetzelfde werk doen op basis van een flexibele arbeidsrelatie. De contracten van deze werknemers of contracten voor ingeleend personeel moet u dan eerst beëindigen alvorens u de werknemer met een vast contract kan ontslaan.

Werknemers en ingeleend personeel waarvan u eerst afscheid moet nemen voordat u een werknemer met een vast contract kunt ontslaan zijn:

1. Externe medewerkers. Het gaat dan om zelfstandigen, of medewerkers die u heeft ingeleend van derden zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten. Payrollwerknemers vallen niet onder 'ingeleend personeel', aangezien zij gelijkgesteld zijn aan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever (van u).
2. AOW-gerechtigden (inclusief payrollwerknemers)
3. Oproepkrachten (inclusief payrollwerknemers)
4. Werknemers met een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren (inclusief payrollwerknemers)

Uitzondering

- Verrichten deze werknemers of ingeleend personeel gedurende maximaal 26 weken werk van tijdelijke aard? In dit geval kunnen ze hun werkzaamheden voltooien en hoeven ze geen plaats te maken voor de werknemer met een vast contract.

Afspiegelingsbeginsel

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt als meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen een categorie uitwisselbare functies. Daarbij wordt gekeken naar 5 leeftijdsgroepen. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, 55 jaar en ouder. Gekeken wordt hoeveel werknemers van elke leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komen. Binnen de leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. Is sprake van AOW-gerechtigden, oproepkrachten of werknemers die werken

op een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren? Dan moeten deze werknemers eerst worden ontslagen.

Het kan voorkomen dat de duur van het dienstverband van werknemers binnen dezelfde leeftijdscategorie hetzelfde is. Als er maar één werknemer uit deze leeftijdscategorie voor ontslag hoeft te worden voorgedragen, kiest u zelf van welke werknemer u afscheid neemt.

Als op enig moment twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waaruit tegelijkertijd een werknemer voor ontslag zou moeten worden voorgedragen. Dan worden alle werknemers in deze leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers moet dan de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag worden voorgedragen.

Werknemers die bij derden werken

Werkt de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt bij een derde, onder de leiding en toezicht van die derde? Bijvoorbeeld omdat u hem heeft gedetacheerd? En is het niet mogelijk hem door een van uw andere werknemers te vervangen? Dan kunt u hem buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten vallen. U hoeft hem dan dus niet te ontslaan.

Of vervanging al dan niet redelijkerwijs mogelijk is, hangt af van verschillende omstandigheden. Bijvoorbeeld de mate waarin persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden van uw werknemer voor de derde van belang zijn. Of hoe u normaal gesproken deze werknemer vervangt als hij bijvoorbeeld ziek is. En hoe u hem zou vervangen als de werknemer zelf besluit ontslag te nemen.

De onmisbare werknemer

Als een werknemer over bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, kan zijn of haar ontslag te veel bezwaren opleveren voor het functioneren van de onderneming. Is dat het geval? Dan mag u deze werknemer buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten. Een voorbeeld van een werknemer met bijzondere kennis en vaardigheden is iemand met een langdurig dienstverband bij een onderneming, die binnen de onderneming diverse functies heeft vervuld en vanwege zijn grote (ook historische) kennis over de onderneming onmisbaar is voor de werkgever. Het gaat dus om kennis en vaardigheden die niet vereist zijn om de functie uit te oefenen.

Werknemers met een arbeidsbeperking

Werknemers met een arbeidsbeperking kunt u buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten. Deze mogelijkheid hangt samen met de afspraak die het kabinet en werkgevers met elkaar hebben gemaakt over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Heeft u in een categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst? En wenst u deze werknemers niet allemaal buiten het afspiegelingsbeginsel te laten? Dan moet u de werknemers met een arbeidsbeperking die op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komen, als eerste voordragen voor ontslag.

Werknemers met een loonkostensubsidie

Als een werknemer werkt met een voor hem of haar bestemde (dus persoonsgebonden) loonkostensubsidie en de arbeidsplaats komt te vervallen wegens het verval van deze loonkostensubsidie, dan hoeft het afspiegelingsbeginsel niet te worden toegepast. Deze regeling geldt niet als deze werknemer in feite hetzelfde (reguliere) werk doet en even productief is als andere werknemers waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend.

Peildatum afspiegeling

Het moment waarop u het verzoek om toestemming voor de beëindiging van de contracten indient, is de peildatum voor de afspiegeling. Het aantal medewerkers binnen de categorie uitwisselbare functies dat op dat moment bij u in dienst is, vormt het uitgangspunt. Er kan voor een eerdere peildatum worden gekozen als dat redelijk is. Bijvoorbeeld bij een reorganisatie waar werknemers al eerder boventallig zijn verklaard. De peildatum kan niet liggen voor het moment waarop de werknemers over het verval van arbeidsplaatsen zijn geïnformeerd.

Uitwisselbaarheid functies

Functies zijn uitwisselbaar als zij vergelijkbaar zijn op het gebied van:

- inhoud van de functie.
- kennis, vaardigheden en competenties die de functie vereist.
- de tijdelijke of structurele aard van de functie.
- het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Afzonderlijke bedrijfsvestiging

Het afspiegelingsbeginsel gaat uit van de uitwisselbare functies binnen uw onderneming. Vervallen er binnen een afzonderlijke bedrijfsvestiging functies? Dan kunt u uitgaan van uitwisselbare functies binnen de betreffende bedrijfsvestiging. Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van uw onderneming dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid is te herkennen en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

In sommige gevallen worden uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen of bedrijfsvestigingen van u samengevoegd. Bijvoorbeeld als u het personeel van twee of meer bedrijfsvestigingen regelmatig onderling uitwisselt. Of als twee of meer bedrijfsvestigingen organisatorisch worden samengevoegd. Bijvoorbeeld vanwege kostenbesparing en synergie-effecten.

Voor uitzendwerkgevers gelden andere regels. Ook als bij u arbeidsplaatsen op het gebied van zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening vervallen, kunnen andere regels gelden. Deze staan in de Ontslagregeling.

Berekening duur dienstverband

Voor de berekening van de duur van het dienstverband telt u alle voorafgaande contracten die de werknemer bij uw onderneming heeft gehad bij het huidige contract op. Als het om meerdere contracten gaat, dienen deze elkaar te hebben opgevolgd met tussenperiodes van maximaal zes maanden, anders tellen ze niet mee. Voor opvolgende contracten die zijn aangegaan voor 1 juli 2015 geldt dat u ze alleen bij elkaar mag optellen als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenperiode van maximaal 3 maanden. Voor alle contracten die voorafgaand aan het laatste contract dat voor 1 juli 2015 is aangegaan, geldt dus dat ze alleen worden samengeteld als de onderbreking drie maanden of korter was.

Is de werknemer achtereenvolgens in dienst geweest bij verschillende werkgevers die samen een groep vormen, waarvan u ook deel uitmaakt? En is bij cao overeengekomen dat deze werknemers regelmatig binnen deze groep van functie veranderen? Dan dient u die contractperiodes ook bij elkaar op te tellen.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:

1. Met 10 procent afwijken

In een cao kan zijn afgesproken dat de werkgever voor 10 procent mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de werkgever voor 10 procent van het aantal werknemers dat voor ontslag moet worden voorgedragen andere werknemers voordragen dan hij op basis van het afspiegelingsbeginsel had moeten doen. U kunt alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. U mag bijvoorbeeld alleen afwijken om werknemers die meer dan gemiddeld functioneren te behouden. Of om werknemers te behouden die over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. U moet werknemers dezelfde kansen hebben gegeven. U moet dan ook een personeelsbeleid hanteren waarvan het periodiek beoordelen van werknemers en identificeren van werknemers met veel potentie onderdeel uitmaakt. Werknemers moeten van tevoren weten dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. Het gebruikmaken van de 10%-regel mag niet leiden tot extra ontslagen in de jongste en oudste leeftijdscategorie van het afspiegelingsbeginsel.

2. Andere ontslagvolgorde

In een cao kunnen andere regels voor de ontslagvolgorde worden opgenomen. Is dat het geval? Dan gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie het ontslag vooraf toetst. De in de cao opgestelde criteria voor het bepalen van de ontslagvolgorde mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Zoals bijvoorbeeld de gelijke behandelingswetgeving.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleeden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat net als voorheen twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

van het contract is ontvangen.

Uitzonderingen wegens bedrijfseconomische redenen

Als er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag dan geldt een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden⁴:

- bij een beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming gelden alle hierboven vermelde 'tijdens' opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof heeft. Voor haar blijft het opzegverbod gewoon gelden.
- bij beëindiging van de werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming waar de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal 'tijdens' opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze Uitzonderingen is, dat de werknemer minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. U mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de werknemer:
 - zwanger is of is bevallen. De uitzondering op het opzegverbod geldt echter niet tijdens zwangerschaps- of bevallingsverlof.
 - de militaire of vervangende dienst vervult.
 - lid is van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
 - werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
 - werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.
- bij andere 'bedrijfseconomische redenen' dan de twee hiervoor vermelde situaties, geldt ook een aantal opzegverboden niet. Ook hiervoor geldt de voorwaarde dat de werknemer minstens 26 weken werkzaam is op de arbeidsplaats die vervalt. U mag het contract bij andere bedrijfseconomische redenen ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de werknemer:
 - lid is van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
 - werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
 - werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Toch toestemming bij 'tijdens' opzegverbod

Is het redelijk ervan uit te gaan dat het 'tijdens' opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop UWV een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag

Procedure UWV

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract, dient u schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door u verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV u het verzoek aan te vullen. Dit moet u binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is uw verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten uw verzoek niet in behandeling te nemen.

⁴ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden als hier opgenomen.

Verweer werknemer

Als het verzoek volledig is, brengt UWV uw werknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw werknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw werknemer krijgt hiervoor een formulier van UWV.

Meer informatie

Geeft UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens u en de werknemer vragen om binnen 7 dagen nogmaals de kijk van u beiden op de zaak te geven.

Beslissingstermijn

UWV streeft naar een afhandeling binnen 4 weken. Als UWV meer informatie nodig heeft van u en uw werknemer dan de informatie die in het verzoek en het verweer is opgenomen, is de termijn langer. Dat geldt ook als UWV de ontslagadviescommissie om advies vraagt.

Ontslagadviescommissie

UWV kan bij bedrijfseconomisch ontslag besluiten de zaak voor te leggen aan de ontslagadviescommissie. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. UWV vraagt alleen advies als er onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die moet worden genomen. Of als er (sector)specifieke kennis nodig is voor een goede beoordeling van het verzoek.

Toestemming UWV (of cao-commissie)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of u de werknemer mag ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming verleend? Dan kunt u het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet u schriftelijk. U vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij de opzegging dient u rekening te houden met de voor u geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de proceduretijd, de tijd die de procedure bij UWV (of cao-commissie) heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wilt u een werknemer ontslaan die een tijdelijk contract heeft dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer en toets aan dezelfde criteria als UWV

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV. De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Tijdstip ontbinding

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop het contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Kantonrechter na weigering toestemming UWV (of cao-commissie)

Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd en kunt u zich hier niet in vinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV (of de cao-commissie). Zie voor meer informatie het Hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding.⁵ Zie voor meer informatie hierover, (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Vervolgstappen

Herstel ontslag

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Wederindiensttreddingsvoorwaarde

Bij de beoordeling of arbeidsplaatsen structureel komen te vervallen, wordt 26 weken vooruit gekeken. Deze periode begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van het contract. Trekt het werk in die periode van 26 weken weer aan? En wil u daarvoor personeel aantrekken? Dan geldt de wederindiensttreddingsvoorwaarde. Dit houdt in dat u eerst de werknemer die is ontslagen een aanbod moet doen om tegen de gebruikelijke voorwaarden zijn (oude) werk te hervatten. Doet u dit niet? Dan kan de werknemer de kantonrechter vragen om de opzegging van zijn contract te vernietigen. Als het contract ontbonden is geweest door de kantonrechter, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om u op te dragen het contract te herstellen. De werknemer kan er in beide gevallen ook voor kiezen om, in plaats van vernietiging of herstel, om een billijke vergoeding te vragen. Deze vergoeding komt voor uw rekening.

De werknemer moet het verzoekschrift indienen bij de kantonrechter binnen 2 maanden na de dag dat hem bekend is (of had kunnen zijn) dat u zich niet aan de wederindiensttreddingsvoorwaarde

⁵ Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen kan bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de transitievergoeding. De cao moet dan voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die bijdragen aan de beperking van werkloosheid.

heeft gehouden, maar ten laatste binnen 2 maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken. Na deze 2 maanden vervalt die mogelijkheid.

Uitzondering op wederindiensttredingsvoorwaarde

Heeft u de werknemer ontslagen, omdat u werkzaamheden heeft uitbesteed aan een zelfstandig ondernemer? Dan geldt de wederindiensttredingsvoorwaarde niet. De zelfstandig ondernemer moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, beschikken over een VAR-wuo of VAR-dga en moet in fiscale zin ondernemer zijn. De wederindiensttredingsvoorwaarde geldt wel als het arbeidscontract niet was beëindigd wegens uitbesteding aan een zelfstandig ondernemer en de werkgever die vroegere werkzaamheden niettemin door een 'echte' zelfstandige of een ander laat verrichten.

Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Preventieve toets

Wilt u een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door UWV wordt gedaan. UWV toetst of u heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen

Op deze hoofdregel, dat de preventieve toets bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door UWV wordt uitgevoerd, is een uitzondering:

- heeft de werknemer een tijdelijk contract dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is niet verplicht:

- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen.

De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten.

De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

 1 De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd. Een voorbeeld van een redelijke grond is langdurige arbeidsongeschiktheid.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Van langdurige arbeidsongeschiktheid is sprake als de werknemer minstens 104 weken (de periode waarin het opzegverbod bij ziekte geldt) arbeidsongeschikt was. Het moet daarnaast aannemelijk zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat de werknemer binnen die periode het werk niet in aangepaste vorm kan verrichten.

Deze termijn voor langdurige arbeidsongeschiktheid kan langer zijn, bijvoorbeeld als de aanvraag van een WIA-uitkering is vertraagd of als aan de werkgever een loonsanctie is opgelegd.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

‘Wegens’ opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan ‘wegens’:

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde ‘wegens’ opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

‘Tijdens’ opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan ‘tijdens’:

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op deze ‘tijdens’ opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Toch toestemming bij ‘tijdens’ opzegverbod

Is het redelijk ervan uit te gaan dat het ‘tijdens’ opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop UWV een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag.

Procedure UWV

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere ‘tijdens’ opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden als hier opgenomen.

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract, dient u schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door u verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV u het verzoek aan te vullen. Dit moet u binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is uw verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten uw verzoek niet in behandeling te nemen.

Verweer werknemer

Als het verzoek volledig is, brengt UWV uw werknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw werknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw werknemer krijgt hiervoor een formulier van UWV.

Meer informatie

Geeft UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens u en de werknemer vragen om binnen 7 dagen nogmaals de kijk van u beiden op de zaak te geven.

Beslissingstermijn

UWV streeft naar een afhandeling binnen 4 weken. Als UWV meer informatie nodig heeft van u en uw werknemer dan bij het verzoek en het verweer is aangeleverd, is de termijn langer.

Advies verzekeringsarts of arbeidsdeskundige

Een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige kan UWV adviseren over de arbeidsmedische mogelijkheden van uw werknemer. Hij gaat dan bijvoorbeeld na of uw werknemer het afgesproken werk al dan niet in aangepaste vorm kan verrichten. Of hij adviseert over herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Heeft UWV dergelijk advies ingewonnen? Dan vraagt UWV u en uw werknemer hierop binnen 7 dagen te reageren.

Toestemming UWV

UWV laat schriftelijk weten of het u toestemming verleent om de werknemer te ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV toestemming verleend? Dan kunt u het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet u schriftelijk. U vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij de opzegging dient u rekening te houden met de voor u geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de proceduretijd, de tijd die de procedure bij UWV (of cao-commissie) heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wilt u een werknemer ontslaan die een tijdelijk contract heeft dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer en toets aan dezelfde criteria als UWV

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend.

De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV. De kantonrechter kan het verzoek alleen

inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Tijdstip ontbinding

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop het contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Kantonrechter na weigering toestemming UWV

Heeft UWV toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd en kunt u zich hier niet in vinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding.⁵ Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Billijke vergoeding voor werknemer

Is het ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. De rechter bepaalt de hoogte van de vergoeding.

Voorbeeld

Een werkgever heeft bijvoorbeeld ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten als hij verwijtbaar onvoldoende zorg had voor de arbeidsomstandigheden waardoor de werknemer arbeidsongeschikt is geworden en uiteindelijk is ontslagen.

Vervolgstappen

Herstel ontslag

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

⁵ De werkgever wordt, onder enkele voorwaarden, gecompenseerd voor de vergoeding die hij verschuldigd is bij het ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Werknemers die langdurig ziek zijn houden recht op een transitievergoeding, maar hun werkgever wordt gecompenseerd uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf).

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan ook vragen om een billijke vergoeding als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens frequent ziekteverzuim

Preventieve toets

Wilt u een werknemer wegens frequent ziekteverzuim ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens frequent ziekteverzuim door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij ontslag wegens frequent ziekteverzuim is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen.

De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon. Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Van frequent ziekteverzuim is sprake als de werknemer regelmatig niet komt werken, omdat hij ziek is of gebreken heeft, en dit onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering heeft. Voorwaarden voor frequent ziekteverzuim zijn dat:

- de werknemer met enige regelmaat, maar niet langdurig ziek is.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

- het niet kunnen werken niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden.
- te verwachten is dat binnen 26 weken geen herstel optreedt en dat binnen die periode de werknemer geen aangepast werk kan uitvoeren.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofdbregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleeden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde ‘wegens’ opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

‘Tijdens’ opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan ‘tijdens’:

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de ‘tijdens’ opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren. De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens frequent ziekteverzuim ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde ‘tijdens’ opzegverboden.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere ‘tijdens’ opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

Deskundigenverklaring

Voor uw verzoek aan de kantonrechter om het contract te ontbinden, moet u over een deskundigenverklaring van het UWV beschikken. Deze verklaring moet recent zijn afgegeven. UWV moet in de verklaring aangeven of binnen 26 weken herstel zal optreden en of de bedongen arbeid binnen die periode in aangepaste vorm kan worden verricht. Ook moet UWV hierin aangeven of herplaatsing (in een andere passende functie) binnen een redelijke termijn mogelijk is, al dan niet met behulp van scholing.

Heeft u geen (recente) deskundigenverklaring van UWV? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het redelijk is dat u die verklaring niet heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert om hieraan mee te werken.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens onvoldoende functioneren

Het gaat in deze publicatie om onvoldoende functioneren waarbij ziekte of gebreken geen rol spelen. Wilt u een werknemer ontslaan omdat hij langdurig arbeidsongeschikt is? Zie dan het hoofdstuk *Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid*. Wilt u een werknemer ontslaan omdat hij regelmatig ziek is? Zie dan het hoofdstuk *Ontslag wegens frequent ziekteverzuim*.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan wegens onvoldoende functioneren? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens onvoldoende functioneren door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij ontslag wegens onvoldoende functioneren is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen.

De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Een voorbeeld van een redelijk grond is ontslag wegens onvoldoende functioneren (waarbij ziekte en/of gebreken geen rol spelen).

Onvoldoende functioneren

Functioneert de werknemer onvoldoende (waarbij ziekte en/of gebreken geen rol spelen)? Dan moet u hem dit tijdig laten weten. Ook moet u de werknemer helpen om zijn functioneren te verbeteren. Bijvoorbeeld door hem scholing te laten volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Functioneert de werknemer daarna nog steeds onvoldoende? Dan kan dit een redelijke grond voor ontslag zijn.

Van een redelijke grond is dus geen sprake als u de werknemer van de ene op de andere dag laat weten dat u hem wegens onvoldoende functioneren wil ontslaan, terwijl u hem hier nooit eerder op heeft aangesproken. Het onvoldoende functioneren mag ook geen gevolg zijn van onvoldoende scholing of onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen

De verplichting tot herplaatsing geldt niet voor:

- werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze ‘wegens’ en ‘tijdens’ opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

‘Wegens’ opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan ‘wegens’:

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer)
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenoemde ‘wegens’ opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

‘Tijdens’ opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan ‘tijdens’:

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de ‘tijdens’ opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere ‘tijdens’ opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens onvoldoende functioneren ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde ‘tijdens’ opzegverboden.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over.

Gaat het om een de ontbinding van een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen:

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan, omdat hij verwijtbaar handelde of verwijtbaar naliet? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen.

De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Een voorbeeld van een redelijk grond is ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld als een werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt of omstandigheden die een dringende reden voor ontslag kunnen opleveren, zoals diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven. Zie ook het hoofdstuk Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen en het hoofdstuk De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet (voor de situatie waarin een ontslag wegens dringende reden onverwijld wordt gegeven).

Niet toelaatbaar

U moet van tevoren duidelijk zijn over wat u als werkgever niet toelaatbaar vindt (vanzelfsprekende zaken als diefstal hoeft u niet te benoemen). Uw eisen moeten gangbaar en niet buitensporig zijn. Van buitensporige eisen is bijvoorbeeld sprake als u van een werknemer verlangt om te handelen in strijd met wet- en regelgeving.

Geen herplaatsing

Hoofregel is dat u een werknemer alleen kunt ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Dit is anders bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In dit geval hoeft u niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenoemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de ‘tijdens’ opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag en er geen opzegverbod geldt. Ook moet herplaatsing niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen. Dit laatste is bij ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten automatisch het geval.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens verwijtbaar handelen of nalaten ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde ‘tijdens’ opzegverboden.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Bij ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Voorbeelden

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van zijn werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en u hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het kennisdocument Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan, omdat hij zonder goede reden zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten door de kantonrechter wordt gedaan. Ontslag wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen valt hier ook onder. De kantonrechter toetst vooraf of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen preventieve toets:

De preventieve toetsing bij een ontslag wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract wordt beëindigd met wederzijds goedvinden (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Het niet nakomen van re-integratieverplichtingen kan een redelijke grond voor ontslag zijn.

Een werknemer komt zijn re-integratieverplichting niet na als hij:

- geen gevolg geeft aan redelijke voorschriften van u, of een door u aangewezen deskundige. En/of niet meewerkt aan maatregelen die hem in staat stellen het (aangepaste) werk te verrichten, of
- niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (en Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering), of
- geen passende arbeid wil verrichten.

Komt de werknemer de re-integratieverplichtingen niet na? Dan moet u hem schriftelijk laten weten dat hij de verplichtingen na moet komen en dat u de loonbetaling stopzet. Komt de werknemer daarna nog steeds zijn verplichtingen niet na? Dan kunt u een verzoek om zijn ontslag indienen bij de kantonrechter. Bij dit verzoek moet u (tenzij dit niet redelijk is) een recente deskundigenverklaring van het UWV meesturen. In deze verklaring geeft UWV aan of de werknemer heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

Geen herplaatsing

Hoofdregel is dat u een werknemer alleen kunt ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Dit is anders als u uw werknemer ontslaat wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen. In dit geval hoeft u niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden²

Uw werkgever mag u niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat u lid was van een medezeggenschapsorgaan.

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, u over een recente deskundigenverklaring van UWV beschikt en er geen opzegverbod geldt. Ook moet herplaatsing niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen. Dit laatste is bij ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten automatisch het geval. Hieronder valt ook ontslag wegens het zonder goede reden niet nakomen van de re-integratieverplichtingen.

(Recente) deskundigenverklaring vereist

Heeft u geen (recente) deskundigenverklaring van UWV? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het redelijk is dat u geen verklaring heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert hieraan mee te werken.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduredtijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Bij ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Als het gaat om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd, bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Ontslaat u uw werknemer omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of naliet? Dan hoeft u hem geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeeld

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van de loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging, omdat uw werknemer ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar naliet? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter beslissen dat uw werknemer aan u een vergoeding moet betalen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen preventieve toets:

De preventieve toetsing bij een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijke vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Een voorbeeld van een redelijke grond voor ontslag is een verstoorde arbeidsverhouding. Hiervan is sprake als de verhoudingen zo slecht zijn, dat het van u niet geveerd kan worden om het arbeidscontract te laten voortduren. In de regel is de arbeidsverhouding dan duurzaam verstoord.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Het kan ook zijn dat van een duurzame verstoring geen sprake is, maar de ernst zodanig dat het niet kan worden gevegd het arbeidscontract te laten voortduren. Het is niet van belang wat de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is, en ook niet aan wie die is te wijten.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag vanwege het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde ‘wegens’ opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

‘Tijdens’ opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan ‘tijdens’:

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen³ op de ‘tijdens’ opzegverboden. De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens een verstoorde arbeidsverhouding ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde ‘tijdens’ opzegverboden.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere ‘tijdens’ opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Billijke vergoeding werknemer

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Het is aan de rechter om de hoogte hiervan te bepalen.

Voorbeelden

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als:

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- hij verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen:

kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens cumulatiegrond

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans zijn per 1 januari 2020 de regels rondom ontslag veranderd. In de wet zijn de redelijke ontslaggronden opgesomd. Aan de reeds bestaande ontslaggronden is de cumulatiegrond toegevoegd. Dat betekent dat ontslag ook mogelijk is bij een combinatie van omstandigheden.

De volgende ontslaggronden kunnen bij ontslag op de cumulatiegrond worden gecombineerd; frequent ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zonder deugdelijke grond niet-nakomen van re-integratieverplichtingen,¹ verstoorde arbeidsverhouding, andere omstandigheden. Omstandigheden die betrekking hebben op bedrijfseconomische redenen, langdurige arbeidsongeschiktheid of werkweigering wegens gewetensbezwaren kunnen niet worden gecombineerd.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan wegens de cumulatiegrond? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens de cumulatiegrond door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzondering

Op de hoofdregel dat de preventieve toets wordt uitgevoerd door de kantonrechter bestaat een uitzondering. In onderstaand geval zal een commissie uw verzoek om ontslag beoordelen:

- Wilt u een werknemer ontslaan omdat hij handelt of nalatig is op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt u toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt u de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd. De omstandigheden moeten zodanig zijn, dat het niet redelijk is voor de werkgever om het contract te laten voortduren.

Cumulatiegrond

Een voorbeeld van een redelijke grond is ontslag wegens omstandigheden uit verschillende ontslaggronden, de cumulatiegrond. Daar kan sprake van zijn bij een combinatie van omstandigheden die bijvoorbeeld samenhangen met onvoldoende functioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Ontslag kan mogelijk zijn wanneer deze combinatie van omstandigheden ertoe leidt dat van u niet verlangd kan worden dat het dienstverband nog voortduurt.

Vindt u dat er sprake is van gecombineerde omstandigheden die tot ontslag kunnen leiden? Dan moet u dit tijdig aan de werknemer laten weten. U moet eerst kijken of u samen met uw werknemer tot een oplossing kan komen. Bijvoorbeeld door ondersteuning te bieden om het functioneren te verbeteren en de verstoorde arbeidsverhouding op te lossen. Leiden deze inspanningen niet tot een oplossing? Dan kan er sprake zijn van een redelijke grond voor ontslag.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die geldt voor uw werkgever. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang uw dienstverband heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij uw opleiding, ervaring en capaciteiten. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen 26 weken.
- of er bij uw werkgever op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd).

Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet voor:

- werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer)
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming

persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden. De opzegverboden gelden niet:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag en er geen opzegverbod geldt. Ook moet herplaatsing niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens andere omstandigheden ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Als ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur

van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Extra vergoeding

Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt wegens de cumulatiegrond, kan de kantonrechter aan de werknemer een extra vergoeding toekennen. Deze vergoeding wordt in aanvulling op de transitievergoeding toegekend. De extra vergoeding bedraagt maximaal 50% van de transitievergoeding. De kantonrechter bepaalt of een extra vergoeding al dan niet wordt toegekend. De hoogte van de extra vergoeding stelt hij vast op grond van de mate waarin de ontslaggronden die de werkgever aandraagt zijn voldaan.

Billijke vergoeding werknemer

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Het is aan de rechter om de hoogte hiervan te bepalen.

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag wegens andere omstandigheden

Zogenaemde andere omstandigheden zijn omstandigheden waarbij het voor de werkgever niet redelijk is om het arbeidscontract te laten voortduren. Dit betreft andere omstandigheden dan de omstandigheden die de wet zelf al expliciet als redelijke grond voor ontslag aanmerkt. Een voorbeeld van andere omstandigheden is als de werknemer illegaal in Nederland verblijft of in de gevangenis zit.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan wegens andere omstandigheden? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens andere omstandigheden door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzondering

Op de hoofdregel dat de preventieve toets wordt uitgevoerd door de kantonrechter bestaat een uitzondering. In onderstaand geval zal een commissie uw verzoek om ontslag beoordelen:

- Wilt u een werknemer ontslaan omdat hij handelt of nalatig is op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt u toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt u de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

De wet merkt verschillende omstandigheden expliciet aan als redelijke gronden voor ontslag. Ook “andere omstandigheden” dan de expliciet genoemde omstandigheden kunnen een redelijke grond voor ontslag zijn. De omstandigheden moeten zodanig zijn, dat het niet redelijk is voor de werkgever om het contract te laten voortduren. Voorbeelden kunnen zijn illegaliteit en detentie van de werknemer.

Uitzondering

Heeft u ontslag aangevraagd op basis van een andere redelijke grond? Zoals onvoldoende functioneren? En was de onderbouwing hiervan volgens de kantonrechter onvoldoende? Dan kunt u niet met diezelfde omstandigheden alsnog een ontbinding krijgen via de grond van “andere omstandigheden.”

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die geldt voor uw werkgever. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang uw dienstverband heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij uw opleiding, ervaring en capaciteiten. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen 26 weken.
- of er bij uw werkgever op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd).

Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet voor:

- werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer)
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden. De opzegverboden gelden niet als³:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag en er geen opzegverbod geldt. Ook moet herplaatsing niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens andere omstandigheden ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde ‘tijdens’ opzegverboden⁴.

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Als ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Billijke vergoeding werknemer

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Het is aan de rechter om de hoogte hiervan te bepalen.

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract

Leeswijzer: wat is voor mij van toepassing?

Ik wil het tijdelijke contract van mijn werknemer niet voortzetten:

Een tijdelijk contract eindigt automatisch na afloop van de contractperiode (een einde van rechtswege). Is dit het geval? Dan zijn alleen de volgende paragrafen van deze publicatie voor u relevant:

- Transitievergoeding.
- Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Let op:

Sinds 1 januari 2015 geldt een aanzegtermijn. Dit houdt in dat u uiterlijk een maand voor het einde van een tijdelijk contract van zes maanden of langer, moet aangeven of u het contract wel of niet verlengt en onder welke voorwaarden. Zie voor meer informatie hierover en over andere wijzigingen rondom tijdelijke contracten het hoofdstuk Einde van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Ik wil het tijdelijke contract van mijn werknemer tussentijds beëindigen:

Alle paragrafen uit deze publicatie zijn voor u relevant.

Heeft u met uw werknemer schriftelijk afgesproken dat voorafgaande opzegging nodig is om het tijdelijk contract te kunnen beëindigen? Dan eindigt het contract niet automatisch. U moet het contract dan opzeggen. Een tijdelijk contract kan alleen tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in het contract is opgenomen. Als die mogelijkheid niet in het contract is opgenomen en u wilt een werknemer toch ontslaan, dan moet u het contract laten ontbinden.

Let op:

In deze publicatie is algemene informatie opgenomen over het ontslagrecht. Zie voor informatie over specifieke ontslaggronden, ontslag op staande voet en ontslag van een payrollwerknemer, het hoofdstuk:

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen
- Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslag wegens frequent ziekteverzuim
- Ontslag wegens onvoldoende functioneren
- Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten
- Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen
- De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet
- Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding
- Ontslag wegens andere omstandigheden
- Ontslag wegens de cumulatiegrond
- Ontslag van een payrollwerknemer

Preventieve toets

Wilt u een werknemer met een tijdelijk contract ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen door UWV of de kantonrechter. De wet bepaalt door wie dat gebeurt. Dat is afhankelijk van de reden voor ontslag. UWV of de kantonrechter toetst of u voldoet aan de vereisten om het tijdelijk contract tussentijds te beëindigen.

Wie voert de preventieve toets uit?

De hoofdregel is dat u voor ontslag om bedrijfseconomische redenen UWV om toestemming vraagt voor opzegging van het contract. Hetzelfde geldt voor ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij andere redenen voor ontslag verzoekt u de kantonrechter het contract te ontbinden.

Uitzonderingen

Op deze hoofdregel is een aantal Uitzonderingen:

- in de cao kan zijn afgesproken dat een cao-commissie de preventieve toets uitvoert bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Geldt voor u een dergelijke cao? Dan moet u deze cao-commissie om toestemming voor opzegging vragen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen, publicatie Ontslag en afwijkingen in de cao.
- heeft de werknemer een tijdelijk contract dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.
- wilt u een werknemer ontslaan omdat hij handelt of nalatig is op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt u toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt u de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

Uitzonderingen preventieve toets:

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenkttermijn niet.

Redelijke grond voor ontslag

U mag uw werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Redelijke gronden kunnen zijn:

- bedrijfseconomische redenen.
- langdurige arbeidsongeschiktheid.
- frequent ziekteverzuim.
- onvoldoende functioneren (anders dan door ziekte of gebreken).
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
- ernstige gewetensbezwaren.
- een verstoorde arbeidsverhouding.
- andere dan hiervoor genoemde omstandigheden.
- een combinatie van verschillende ontslaggronden (cumulatiegrond).

Uitzonderingen

Bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd is geen redelijke grond voor ontslag benodigd.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt. Dat is bijvoorbeeld het geval als u een werknemer ontslaat wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Meer hierover leest u in het hoofdstuk Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd en zal in de regel bij een tijdelijk contract 1 maand zijn. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken)
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen

De verplichting tot herplaatsing geldt niet voor:

- werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenoemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

'Tijdens' opzegverboden²

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.
³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Uitzonderingen wegens bedrijfseconomische redenen

Als er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag dan geldt een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden⁴:

- bij een beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming gelden alle hierboven genoemde 'tijdens' opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof heeft. Voor haar blijft het opzegverbod gewoon gelden.
- bij beëindiging van de werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming waar de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal 'tijdens' opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze Uitzonderingen is, dat de werknemer minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. De werkgever mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de werknemer:
 - zwanger is of is bevallen. De uitzondering op het opzegverbod geldt echter niet tijdens zwangerschaps- of bevallingsverlof.
 - de militaire of vervangende dienst vervult.
 - lid is van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
 - werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
 - werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.
- bij andere 'bedrijfseconomische redenen' dan de twee hiervoor vermelde situaties, geldt ook een aantal opzegverboden niet. Ook hiervoor geldt de voorwaarde dat de werknemer minstens 26 weken werkzaam is op de arbeidsplaats die vervalt. U mag het contract bij andere bedrijfseconomische redenen ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de werknemer:
 - lid is van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
 - werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
 - werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Toch toestemming bij 'tijdens' opzegverbod

Is het redelijk ervan uit te gaan dat het 'tijdens' opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop UWV een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag.

Procedure UWV

Wilt u een werknemer ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? En heeft de werknemer een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u UWV vragen om toestemming om het contract op te

⁴ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden als hier opgenomen.

zeggen.

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract, dient u schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door u verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV u het verzoek aan te vullen. Dit moet u binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is uw verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten uw verzoek niet in behandeling te nemen.

Verweer werknemer

Als het verzoek volledig is, brengt UWV uw werknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw werknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw werknemer krijgt hiervoor een formulier van UWV.

Meer informatie

Geeft UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens u en de werknemer vragen om binnen 7 dagen nogmaals de kijk van u beiden op de zaak te geven.

Beslissingstermijn

UWV streeft naar een afhandeling binnen 4 weken. Als UWV meer informatie nodig heeft van u en uw werknemer dan bij het verzoek en het verweer is aangeleverd, is de termijn langer. Wilt u uw werknemer ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen? En wordt een ontslagadviescommissie om advies gevraagd? Dan is de termijn ook langer.

Ontslagadviescommissie

UWV kan bij bedrijfseconomisch ontslag besluiten uw zaak voor te leggen aan de ontslagadviescommissie. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. UWV vraagt alleen advies als er onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die moet worden genomen. Of als er (sector)specifieke kennis nodig is voor een goede beoordeling van het verzoek.

Advies verzekeringsarts of arbeidsdeskundige

Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kan UWV een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige vragen om te adviseren over de arbeidsmedische mogelijkheden van uw werknemer. Hij gaat dan na of uw werknemer het afgesproken werk (eventueel in aangepaste vorm) kan verrichten.. Of hij adviseert over herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Heeft UWV dergelijk advies ingewonnen? Dan vraagt UWV u en uw werknemer hierop binnen 7 dagen te reageren.

Toestemming UWV (of cao-commissie)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of u de werknemer mag ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming verleend? Dan kunt u het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet u schriftelijk. U vermeldt hierbij de redenen voor de opzegging.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij de opzegging dient u rekening te houden met de voor u geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de tijd die de procedure bij UWV (of cao-commissie) in beslag neemt. Wel moet

altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wilt u een werknemer ontslaan wegens in de persoon gelegen redenen of een arbeidsconflict? Of een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid die een tijdelijk contract heeft zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid aan dezelfde criteria als UWV.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Is sprake van een ontslag wegens frequent ziekteverzuim? Dan moet u beschikken over een (recente) deskundigenverklaring van UWV. Heeft u die niet? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het in redelijkheid niet van u kan worden gevergd dat u die verklaring heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert hieraan mee te werken.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Hetzelfde geldt als sprake is van in de persoon gelegen redenen voor ontslag of een verstoorde arbeidsverhouding. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.⁵

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Tijdstip ontbinding bij tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde. Wilt u het contract ontbinden omdat uw werknemer ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar naliet? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Tijdstip ontbinding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het bij ontslag om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de

⁵ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Kantonrechter na weigering toestemming UWV (of cao-commissie)

Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd, en kunt u zich hier niet in vinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV (of de cao-commissie). Zie voor meer informatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van zijn werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en u hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

Billijke vergoeding werknemer

Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

Dit geldt ook als een tijdelijk contract automatisch eindigt na afloop van de contractperiode (een einde van rechtswege). Als een werknemer nog geen 2 jaar in dienst is heeft hij nog geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kan ook in dat geval wel een billijke vergoeding toekennen als het niet voortzetten van het tijdelijke contract het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voorbeelden

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als :

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter

concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.

- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- hij verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Vergoeding werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Vervolgstappen

Herstel ontslag

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer binnen 2 maanden na de opzegging de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf. Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kan om een billijke vergoeding worden gevraagd als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kan u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Ontslag van een payrollwerknemer

Wat is payrolling?

Bij payrolling is sprake van een driehoeksrelatie. De opdrachtgever heeft de werknemer geworven en heeft de zeggenschap over de werknemer. Maar formeel is de werknemer in dienst bij u, de payrollwerkgever. U stelt als payrollwerkgever werknemers exclusief en vaak langdurig ter beschikking aan feitelijke werkgevers. Dit gebeurt op basis van een payrollovereenkomst.

Ontslagregels voor payrollwerknemers

Voor werknemers die formeel in dienst zijn bij een payrollwerkgever, zijn de ontslagregels per 1 januari 2015 aangepast. Payrollwerknemers hebben sindsdien dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever.

Preventieve toets

Bent u een payrollwerkgever en wilt u een payrollwerknemer ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen door UWV of de kantonrechter. De wet bepaalt door wie dat gebeurt. Dat is afhankelijk van de reden voor ontslag. Bij ontslag van een payrollwerknemer zijn de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend voor de ontslaggrond en dus ook voor wie het ontslag toetst. Daarnaast kunt u een payrollwerknemer bij uitzondering ontslaan wanneer de opdrachtgever zijn (financiële) verplichtingen gedurende drie maanden niet is nagekomen. Dit laatste valt onder een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of na langdurige arbeidsongeschiktheid toetst UWV of de opdrachtgever heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen. In andere gevallen toetst de kantonrechter het ontslag.

Uitzonderingen

Op de hoofdregel dat de preventieve toets door UWV wordt uitgevoerd, is een aantal Uitzonderingen:

- in een cao kan zijn afgesproken dat een cao-commissie de preventieve toets uitvoert bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen het hoofdstuk Ontslag en afwijkingen in de cao. Het kan voorkomen dat voor de opdrachtgever een dergelijke cao geldt. Dat is voor u echter niet relevant. Als u als payrollwerkgever in die situatie een payrollwerknemer wilt ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen, wordt de preventieve toets uitgevoerd door UWV.
- heeft de payrollwerknemer een tijdelijk contract met u dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.
- wilt u een payrollwerknemer ontslaan omdat hij handelt of nalatig is op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt u toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt u de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw payrollwerknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een payrollwerknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is

ingegaan.

- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als de payrollwerknemer een geestelijk ambt bekleedt.
- als de payrollwerknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw payrollwerknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw payrollwerknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw payrollwerknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de payrollwerknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De payrollwerknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De payrollwerknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de payrollwerknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de payrollwerknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een payrollwerknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd. In geval van payroll geldt dat er bij het beëindigen van de payrollovereenkomst bij de opdrachtgever zodanige omstandigheden moeten zijn dat er een redelijke grond bestaat voor ontslag.

Uitzondering bij 3 maanden niet nakomen verplichtingen door opdrachtgever

Op de regel dat de vraag of er een redelijke grond voor ontslag is moet worden beoordeeld naar de omstandigheden bij de opdrachtgever, is één uitzondering. Komt de opdrachtgever de verplichtingen die voortvloeien uit de payrollovereenkomst gedurende een periode van 3 maanden in het geheel niet na? En heeft u voor de betreffende payrollwerknemer geen ander werk? Dan kunt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan.

Redelijke gronden

De volgende omstandigheden kunnen een redelijke grond voor ontslag zijn:

- bedrijfseconomische redenen.
- langdurige arbeidsongeschiktheid.
- frequent ziekteverzuim.
- onvoldoende functioneren (anders dan door ziekte of gebreken).
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw payrollwerknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de payrollwerknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

- ernstige gewetensbezwaren.
- een verstoorde arbeidsverhouding.
- een combinatie van verschillende ontslaggronden (cumulatiegrond).
- andere dan hiervoor genoemde omstandigheden.

Géén redelijke grond

Besluit u zelf uw bedrijf te beëindigen? Dan is dit géén redelijke grond om de payrollwerknemer te ontslaan. Door uw bedrijfsbeëindiging vervalt immers geen arbeidsplaats bij de opdrachtgever.

Let op:

In deze publicatie is algemene informatie opgenomen over het ontslagrecht en de specifieke regels voor ontslag van een payrollwerknemer. Zie voor informatie over specifieke ontslaggronden, ontslag op staande voet en ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract, het hoofdstuks:

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen
- Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslag wegens frequent ziekteverzuim
- Ontslag wegens onvoldoende functioneren
- Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten
- Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen
- De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet
- Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding
- Ontslag wegens andere omstandigheden
- Ontslag wegens een combinatie van verschillende ontslaggronden
- Ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract

Bedrijfseconomische redenen: beoordeeld naar omstandigheden opdrachtgever

Bedrijfseconomische redenen kunnen een redelijke grond voor ontslag zijn. In het hoofdstuk Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen staan op hoofdlijnen de regels rondom ontslag wegens bedrijfseconomische redenen beschreven.

Hieronder staat uitgelegd waarmee u in het bijzonder rekening moet houden als u een payrollmedewerker om bedrijfseconomische redenen wilt ontslaan.

Bepalen ontslagvolgorde

Wilt u uw payrollwerknemer ontslaan omdat bij de opdrachtgever vanwege bedrijfseconomische redenen arbeidsplaatsen vervallen? En heeft de payrollwerknemer een vast contract? Dan moet de opdrachtgever eerst afscheid nemen van anderen die hetzelfde werk doen op basis van een flexibele arbeidsrelatie. De contracten van deze werknemers of contracten voor ingeleend personeel moet de opdrachtgever dan eerst beëindigen alvorens u de payrollwerknemer kan ontslaan.

Werknemers en ingeleend personeel waarvan de opdrachtgever eerst afscheid moet nemen zijn:

1. Externe medewerkers. Het gaat dan om zelfstandigen, of medewerkers die de opdrachtgever heeft ingeleend van derden zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten. Payrollwerknemers vallen niet onder 'ingeleend personeel', aangezien zij gelijkgesteld zijn aan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever.
2. AOW-gerechtigden (inclusief payrollwerknemers)
3. Oproepkrachten (inclusief payrollwerknemers)
4. Werknemers met een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren (inclusief

payrollwerknemers)

Uitzondering

Verrichten deze werknemers of ingeleend personeel gedurende maximaal 26 weken werk van tijdelijke aard? In dit geval kunnen ze hun werkzaamheden voltooien en hoeven ze geen plaats te maken voor uw payrollwerknemer die een vast contract heeft.

Afspiegelingsbeginsel

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer bij de opdrachtgever voor ontslag in aanmerking komt als meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen een categorie uitwisselbare functies. Daarbij wordt gekeken naar 5 leeftijdsgroepen. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, 55 jaar en ouder. Gekeken wordt hoeveel werknemers van elke leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komen. Binnen de leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. Is sprake van AOW-gerechtigden, oproepkrachten of werknemers die werken op een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren? Dan moeten deze werknemers eerst worden ontslagen.

Bepaling duur dienstverband

De duur van het dienstverband is de periode dat de payrollwerknemer werkzaam was bij de opdrachtgever. Was de werknemer bijvoorbeeld eerst rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever? En vervolgens als payrollwerknemer? Dan is de duur van het dienstverband gelijk aan de totale periode dat de payrollwerknemer werkzaam was bij de opdrachtgever.

Met 10 procent afwijken

In een cao die geldt voor de opdrachtgever, kan zijn afgesproken dat de opdrachtgever voor 10 procent mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de opdrachtgever voor 10 procent van het aantal werknemers andere werknemers voordragen dan hij op basis van het afspiegelingsbeginsel had moeten doen. De opdrachtgever mag alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. De opdrachtgever moet dan ook een personeelsbeleid hanteren waarvan het periodiek beoordelen van werknemers en identificeren van werknemers met veel potentie onderdeel uitmaakt. Werknemers moeten van tevoren weten dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. De opdrachtgever moet dit personeelsbeleid op dezelfde manier hebben toegepast op de payrollwerknemer.

Andere regels

In de cao van de opdrachtgever kunnen andere regels voor de ontslagvolgorde worden opgenomen. Is dat het geval? Dan gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie het ontslag vooraf toetst. De in de cao opgestelde criteria voor het bepalen van de ontslagvolgorde mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Zoals bijvoorbeeld de gelijke behandelingswetgeving. Bij ontslag van een payrollwerknemer toetst UWV dan aan de ontslagvolgorde die is opgenomen in de cao van de opdrachtgever.

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Bij de beoordeling of arbeidsplaatsen structureel komen te vervallen, wordt 26 weken vooruit

gekeken. Trekt het werk in die periode van 26 weken weer aan? En wil de opdrachtgever daarvoor personeel aantrekken? Dan geldt de wederindiensttredingsvoorwaarde. Dit houdt in dat de opdrachtgever eerst de payrollwerknemer die is ontslagen een aanbod moet doen om tegen de gebruikelijke voorwaarden zijn (oude) werk te hervatten (al dan niet via u). Doet hij dit niet? Dan kan de payrollwerknemer de kantonrechter vragen om de opzegging van zijn contract te vernietigen. Als het contract ontbonden is geweest door de kantonrechter, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om u op te dragen het contract te herstellen. De payrollwerknemer kan er in beide gevallen ook voor kiezen om, in plaats van vernietiging of herstel, om een billijke vergoeding te vragen. Deze vergoeding komt voor uw rekening.

Herplaatsing: beoordeeld naar omstandigheden opdrachtgever

U kunt een payrollwerknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de payrollwerknemer op een andere passende functie bij de opdrachtgever niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt. Dat is bijvoorbeeld het geval als u een payrollwerknemer ontslaat wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Meer hierover leest u in het hoofdstuk Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die de opdrachtgever in acht zou moeten nemen. De opdrachtgever moet daarbij de duur van de periode dat de payrollwerknemer bij hem werkzaam is geweest in acht nemen. De opzegtermijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang deze periode heeft geduurd. Voor een payrollwerknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. De redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de payrollwerknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij de opdrachtgever op basis van een uitzendcontract tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd).

Uitzendkrachten, ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

Uitzonderingen:

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Bedrijfseconomische redenen: opdrachtgever komt 3 maanden verplichtingen niet na

Komt de opdrachtgever de verplichtingen die voortvloeien uit de payrollovereenkomst gedurende een periode van drie maanden in het geheel niet na? En kunt u de betreffende payrollwerknemer niet herplaatsen? Dan kunt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan. U moet aantonen dat u zich heeft ingespannen om de opdrachtgever alsnog te bewegen zijn financiële verplichtingen na te komen.

In deze specifieke situatie van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, gelden het afspiegelingsbeginsel en de wederindiensttredingsvoorwaarde niet. Ook hoeft u – als de payrollwerknemer werkt op basis van een vast contract – niet eerst afscheid te nemen van werknemers die hetzelfde werk doen en niet werkzaam zijn op basis van een vast contract.

Herplaatsing: opdrachtgever komt 3 maanden verplichtingen niet na

Ook bij deze specifieke grond voor ontslag geldt voor de payrollwerkgever een herplaatsingsplicht, zij het in een andere vorm. U heeft in dit geval de plicht om na te gaan of er bij andere aangesloten opdrachtgevers vacatures zijn of op korte termijn vrij komen. Als dit het geval is, dan moet u er serieus werk van maken om de payrollwerknemer daar proberen te plaatsen. Informatie van de verschillende opdrachtgevers is hiervoor noodzakelijk. Ook moet blijken dat u de payrollwerknemer op het bestaan van vacatures hebt gewezen en hen met de desbetreffende opdrachtgever in contact hebt gebracht. Een reactie dat mogelijkheden om de payrollwerknemer te herplaatsen ontbreken, omdat derden zelf hun werving en selectie doen, volstaat niet.

Opzegverboden

U kunt een payrollwerknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze ‘wegens’ en ‘tijdens’ opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

‘Wegens’ opzegverboden

U mag een payrollwerknemer niet ontslaan ‘wegens’:

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenaemde ‘wegens’ opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen Uitzonderingen op.

‘Tijdens’ opzegverboden²

U mag een payrollwerknemer niet ontslaan ‘tijdens’:

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere ‘tijdens’ opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de ‘tijdens’ opzegverboden³. De opzegverboden gelden niet als:

- de payrollwerknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de payrollwerknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de payrollwerknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Uitzonderingen wegens bedrijfseconomische redenen

Als er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag dan geldt een aantal Uitzonderingen op de ‘tijdens’ opzegverboden⁴:

- bij een beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming van de opdrachtgever gelden alle hierboven genoemde ‘tijdens’ opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof heeft. Voor haar blijft het opzegverbod gewoon gelden.

- bij beëindiging van de werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming van de opdrachtgever waar de payrollwerknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal ‘tijdens’ opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze Uitzonderingen is, dat de payrollwerknemer minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. De werkgever mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de payrollwerknemer:

- zwanger is of is bevallen. De uitzondering op het opzegverbod geldt echter niet tijdens zwangerschaps- of bevallingsverlof.
- de militaire of vervangende dienst vervult.
- lid is van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
- korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

- bij andere ‘bedrijfseconomische redenen’ dan de twee hiervoor vermelde situaties, geldt ook een aantal opzegverboden niet. Ook hiervoor geldt dat de payrollwerknemer minstens 26 weken werkzaam is op de arbeidsplaats die vervalt. U mag het contract bij andere bedrijfseconomische redenen ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de payrollwerknemer:

- lid is van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan
- korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden.

⁴ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze ‘tijdens’ opzegverboden als hier opgenomen.

- lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Toch toestemming bij 'tijdens' opzegverbod

Is het redelijk ervan uit te gaan dat het 'tijdens' opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop UWV een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag.

Procedure UWV

Wilt u een payrollwerknemer ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? En heeft de werknemer een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u UWV vragen om toestemming om het contract op te zeggen.

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract dient u schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door u verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV u het verzoek aan te vullen. Dit moet u binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is uw verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten uw verzoek niet in behandeling te nemen.

Verweer werknemer

Als het verzoek volledig is, brengt UWV uw payrollwerknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw payrollwerknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw payrollwerknemer krijgt hiervoor een formulier van UWV.

Meer informatie

Geeft UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens u en de payrollwerknemer vragen om binnen 7 dagen nogmaals de kijk van u beiden op de zaak te geven.

Beslissingstermijn

UWV streeft naar een afhandeling binnen 4 weken. Als UWV meer informatie nodig heeft van u en uw werknemer dan bij het verzoek en het verweer is aangeleverd, dan is de termijn langer. Dat geldt ook als UWV de ontslagadviescommissie om advies vraagt.

Ontslagadviescommissie

UWV kan bij bedrijfseconomisch ontslag besluiten uw zaak voor te leggen aan de ontslagadviescommissie. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. UWV vraagt alleen advies als er onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die moet worden genomen. Of als er (sector)specifieke kennis nodig is voor een goede beoordeling van het verzoek.

Toestemming UWV (of cao-commissie)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of u de werknemer mag ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV toestemming verleend? Dan kunt u het

contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet u schriftelijk. U vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij de opzegging dient u rekening te houden met de voor u geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de proceduretijd, de tijd die de procedure bij UWV (of de cao-commissie) heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wilt u een payrollwerknemer ontslaan wegens in de persoon gelegen redenen of een arbeidsconflict? Of een payrollwerknemer wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid die een tijdelijk contract heeft zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend.

De kantonrechter toetst bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid aan dezelfde criteria als UWV. De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Is sprake van een ontslag wegens frequent ziekteverzuim? Dan moet u beschikken over een (recente) deskundigenverklaring van UWV. Heeft u die niet? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het in redelijkheid niet van u kan worden gevergd dat u die verklaring heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert hieraan mee te werken.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Hetzelfde geldt als sprake is van in de persoon gelegen redenen voor ontslag of een verstoorde arbeidsverhouding. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden⁵.

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met een opzegtermijn. De opzegtermijn wordt bepaald door (de duur van) het dienstverband tussen u en de payrollwerknemer. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt de kantonrechter hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de feitelijke werkgever (of uzelf)? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde.

Ontslaat u de payrollwerknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten? Dan kan de

⁵ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Gaat het om de ontbinding van een tijdelijk contract van de payrollwerknemer dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft de payrollwerknemer een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Kantonrechter na weigering toestemming UWV

Heeft UWV toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd en kunt u zich hier niet in vinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. U moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV.

Zie voor meer informatie de hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

Payrollwerknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Deze moet worden betaald door u, de payrollwerkgever. Zie voor meer informatie over de transitievergoeding (zoals over voorwaarden, Uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), het hoofdstuk Transitievergoeding.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij het vertrouwen van de opdrachtgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de opdrachtgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en u hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de opdrachtgever ernstig heeft beschaamd.

Payroll-dienstverband bepalend

De duur van het dienstverband tussen u en de payrollwerknemer is bepalend voor de hoogte van de transitievergoeding. Was de werknemer bijvoorbeeld eerst rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever? En vervolgens als payrollwerknemer? Dan is de duur van het dienstverband gelijk aan de totale periode dat de payrollwerknemer werkzaam was bij de opdrachtgever. Voor de vraag of er Uitzonderingen gelden op de transitievergoeding die met de werkgever samenhangen, is uw situatie (de situatie van de payrollwerkgever) bepalend.

Voorbeelden

- Wordt de werknemer ontslagen omdat de opdrachtgever failliet is gegaan? Dan heeft dat geen invloed op de transitievergoeding die u verschuldigd bent. Pas als u zélf failliet bent gegaan, bent u géén transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt ook als er sprake is van surseance van betaling of als u in de schuldsanering terecht bent gekomen.
- Ontslaat u de payrollwerknemer omdat hij diefstal pleegde bij de opdrachtgever? Dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd. Het ontslag is dan immers het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Billijke vergoeding voor werknemer

Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de opdrachtgever (of uzelf), kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

Voorbeelden

Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is onder meer sprake als:

- er door laakbaar gedrag van de opdrachtgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- de opdrachtgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- de opdrachtgever een valse grond voor beëindiging van de payrollovereenkomst aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- de opdrachtgever verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Vervolgstappen

Herstel ontslag

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf. Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kan om een billijke vergoeding worden gevraagd als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de opdrachtgever (of uzelf).

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kan u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie het hoofdstuk Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie

Leeswijzer: Deze hoofdstuk beschrijft eerst de situaties waarin werkgevers het niet eens zijn met de uitspraak van UWV of werknemers het niet eens zijn met het ontslag, en welke procedure zij bij de kantonrechter kunnen opstarten. Daarna gaat de hoofdstuk in op de situatie waarin werkgevers of werknemers het niet eens zijn met de uitspraak van de kantonrechter en zij in hoger beroep of in cassatie willen gaan.

Vervolgstappen werkgever

Werkgever oneens met uitspraak UWV

Heeft UWV of de cao-commissie de werkgever toestemming voor ontslag van een werknemer met een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd? En kan de werkgever zich hierin niet vinden? Dan kan de werkgever de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. De werkgever moet dit verzoek indienen binnen 2 maanden na de dag waarop die toestemming is geweigerd. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV of de cao-commissie.

Procedure kantonrechter

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter toetst bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid aan dezelfde criteria als UWV. De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij onderstaande 'tijdens' opzegverboden.¹

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

'Tijdens' opzegverboden²

Een werkgever mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.

¹ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uitzonderingen

Er is een aantal Uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- de werknemer op staande voet wordt ontslagen wegens een dringende reden.
- het contract wordt opgezegd wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Opzegtermijn verkort met proceduretijd

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over.

Werknemer oneens met ontslag

Hieronder staat voor de volgende situaties omschreven welk verzoek de werknemer kan indienen bij de kantonrechter als hij het niet eens is met zijn ontslag.

- Opzegging na toestemming UWV (of cao-commissie).
 - Opzegging zonder vereiste toestemming UWV (of cao-commissie).
 - Opzegging waar preventieve toets door UWV (of een commissie) of kantonrechter niet vereist was.
- Werknemers moeten een verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV (of de cao-commissie).

Opzegging na toestemming UWV/cao-commissie

Bedrijfseconomische redenen

Is de werknemer het niet eens met de opzegging van het contract om bedrijfseconomische redenen? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan ook vragen om een billijke vergoeding als herstel niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Is de werknemer het niet eens met de opzegging van het contract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan ook vragen om een billijke vergoeding als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Als de kantonrechter het contract

³ Deze Uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

herstelt, bepaalt hij op welk tijdstip het contract wordt hersteld. Ook bepaalt hij hoe de werkgever de werknemer tegemoet moet komen wat betreft de gevolgen van de onderbreking van het contract.

Opzegging zonder vereiste toestemming UWV/commissie

Zegt de werkgever een contract op zonder vereiste toestemming van UWV (of een commissie)? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of een billijke vergoeding toe te kennen.

Ontslag waarbij toets UWV/commissie/kantonrechter niet vereist was

Werkgevers hoeven in sommige gevallen het ontslag niet te laten toetsen door UWV (of cao-commissie) of de kantonrechter.⁴ Dat is het geval bij het ontslag van:

1. een werknemer die werkzaam is op basis van de Regeling dienstverlening aan huis; of
2. een bestuurder van een rechtspersoon of een daarmee vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon waarbij herstel van het arbeidscontract niet mogelijk is; of
3. een bekleeder van een geestelijk ambt.

Is de werknemer het niet eens met een ontslag dat om reden 1 niet is getoetst? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. Is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de werknemer de kantonrechter vragen een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter bepaalt op welk tijdstip het contract wordt hersteld. Ook bepaalt hij hoe de werkgever de werknemer tegemoet moet komen wat betreft de gevolgen van de onderbreking van het contract.

Bij redenen 2 en 3 is herstel van het contract niet mogelijk. In die gevallen kan de werknemer de kantonrechter vragen een billijke vergoeding toe te kennen als:

- er geen redelijke grond is voor de opzegging.

Of:

- de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Opzegverbod

In alle gevallen geldt dat als de opzegging van het contract in strijd is met een opzegverbod of gelijke behandelingsvoorschriften, dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of een billijke vergoeding toe te kennen.

Hoger beroep en cassatie

Werkgevers en werknemers kunnen tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep gaan bij het Gerechtshof. Ze kunnen daarbij om het volgende verzoeken:

- (geen) ontbinding van het contract
- vernietiging van de opzegging
- herstel van het contract
- instandhouding van de opzegging

Zij kunnen ook in hoger beroep gaan tegen een door de rechter toegekende vergoeding of tegen het niet toekennen van een vergoeding. Dat blijft hier buiten beschouwing.

Is de werkgever of werknemer het niet eens met de uitspraak van het Gerechtshof in hoger beroep?

Dan kan de werkgever of werknemer in cassatie gaan bij de Hoge Raad. In cassatie wordt alleen gekeken of het recht goed is toegepast. In cassatie wordt uitgegaan van de feiten zoals het

⁴ Of een commissie die een ontslag toetst wegens handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de school of instelling.

Gerechtshof deze heeft vastgesteld.

Geen schorsende werking

Het instellen van hoger beroep of cassatie tegen de uitspraak heeft geen zogenoemde schorsende werking. Dat betekent dat werkgevers of werknemers zich moeten houden aan de uitspraak van de kantonrechter, zolang er geen onherroepelijke nieuwe uitspraak is gedaan.

Geen arbeidscontract

Heeft de kantonrechter de opzegging van het contract in stand gehouden of het contract ontbonden? Dan blijft dit zo tijdens de hoger beroepsprocedure en de eventuele cassatie tegen deze uitspraak.

De werknemer heeft daardoor zolang hij wacht op de uitkomst van hoger beroep en (verwijzing na) cassatie een sollicitatieplicht (in het kader van de WW). In afwachting van de uitspraak moet hij dus op zoek naar een andere baan.

Wel een arbeidscontract

Heeft de kantonrechter bepaald dat de werkgever het contract moet herstellen? Dan is tijdens de hoger beroepsprocedure en de eventuele cassatie tegen deze uitspraak sprake van een arbeidscontract. Hetzelfde geldt als de kantonrechter de opzegging van het contract heeft vernietigd of het contract niet ontbonden heeft.

Mogelijkheden voor hoger beroep en cassatie

Herstel of billijke vergoeding

De rechter kan in hoger beroep of na verwijzing in cassatie bepalen dat de werkgever het contract moet herstellen. Ook kan hij, als herstel niet voor de hand ligt, de werknemer een billijke vergoeding toekennen. De rechter in hoger beroep of in cassatie heeft deze mogelijkheden als het verzoek van de :

- werkgever om ontbinding eerder ten onrechte is toegewezen.
- werknemer om vernietiging van de opzegging eerder ten onrechte is afgewezen.
- werknemer om herstel van het contract eerder ten onrechte is afgewezen.

De rechter bepaalt bij herstel van een contract op welk tijdstip het contract wordt hersteld. Ook bepaalt hij hoe de werkgever de werknemer tegemoet moet komen wat betreft de gevolgen van de onderbreking van het contract.

Ontbinding op verzoek van de werknemer

Als het contract eerder op verzoek van de werknemer is ontbonden, kan de werkgever alleen in hoger beroep (of cassatie) als het gaat om de vergoeding die hierbij (niet) is toegekend. Ook de werknemer kan in hoger beroep als hij vindt dat ten onrechte (g)een vergoeding is toegekend of hij deze te hoog of te laag vindt.

Alsnog beëindigen arbeidscontract

Oordeelt de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst eerder ten onrechte is afgewezen? Dan bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. Hetzelfde geldt als het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst eerder ten onrechte is toegewezen.

Vergoeding bij tussentijdse opzegmogelijkheid

Was het vaste of tijdelijke contract dat in hoger beroep is geëindigd tussentijds opzegbaar? Dan kan de rechter de werknemer een billijke vergoeding toekennen als de beëindiging van het contract het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Is een niet tussentijds opzegbaar contract in hoger beroep beëindigd? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is maximaal het bedrag dat de werknemer aan loon zou hebben ontvangen als het contract van rechtswege zou zijn geëindigd. Is de beëindiging het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter in hoger beroep de werknemer in aanvulling hierop een billijke vergoeding toekennen. Is de beëindiging van het contract het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan kan de rechter in hoger beroep de werkgever een vergoeding toekennen die door de werknemer moet worden betaald. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag dat de werknemer aan loon zou hebben ontvangen als het contract van rechtswege zou zijn geëindigd.

De transitievergoeding

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid hebben werknemers sinds 1 juli 2015 bij ontslag recht op een transitievergoeding. Dit recht geldt ook als een tijdelijk contract niet verlengd wordt.

In deze hoofdstuk staat op hoofdlijnen beschreven waar werkgevers en werknemers rekening mee moeten houden met betrekking tot de transitievergoeding. Deze hoofdstuk bestaat uit vier onderdelen:

1. Recht op een transitievergoeding.
2. Hoogte transitievergoeding.
3. In mindering brengen van kosten op de transitievergoeding.
4. Overgangsregeling.

1: Recht op een transitievergoeding¹

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag. Anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Ontslag is het beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag.²

Wie hebben recht op een transitievergoeding?

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Dat geldt als de werkgever besluit een werknemer te ontslaan.³ In de volgende situatie heeft de werknemer ook recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt: als hij dit doet omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

Wanneer is een transitievergoeding niet verplicht?

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden.
- als de werknemer is ontslagen, omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist.
- als de werknemer die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte.
- als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.
- als het bedrijf failliet is gegaan of als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen. Dit geldt ook als de rechtbank de werkgever surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat hij de schulden niet kan betalen.
- als in een cao een 'gelijkwaardige voorziening' is opgenomen. Een gelijkwaardige voorziening is een vergoeding in geld en/of een voorziening in natura die vergelijkbaar is met de waarde van de transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben.⁴

¹ Fiscaal gezien wordt de transitievergoeding aangemerkt als 'loon uit vroegere dienstbetrekking'. Nadat de werkgever op de bruto transitievergoeding loonbelasting en premies volksverzekeringen (loonheffing) heeft ingehouden, alsmede eventueel gemaakte transitie- of inzetbaarheidskosten, ontvangt de werknemer een netto transitievergoeding op zijn rekening.

² Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen kan in bijzondere omstandigheden sprake zijn van deeltijdontslag. Ook bij een dergelijk ontslag kan onder dezelfde voorwaarden recht bestaan op een transitievergoeding. De berekening van de transitievergoeding vindt dan plaats over dat deel van het contract dat wordt beëindigd.

³ Als een werkgever een werknemer ontslaat wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zal de werkgever, onder enkele voorwaarden, per 1 april 2020 voor de betaalde vergoeding gecompenseerd worden. Dat zal ook gelden voor vergoedingen die in het verleden zijn betaald (vanaf 1 juli 2015). Werknemers die langdurig ziek zijn houden recht op een transitievergoeding bij ontslag, maar hun werkgever wordt gecompenseerd uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-premie tegenover. De vergoedingen die vanaf 1-1-2020 zijn betaald door de werkgever worden gecompenseerd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Hiertoe wordt de Aof-premie verhoogd.

⁴ Per 1 januari 2020 vervalt het vereiste dat de cao een 'gelijkwaardige voorziening' moet bevatten. Vanaf dat moment kan bij cao dus ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de transitievergoeding, en is meer maatwerk mogelijk. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten. Vanaf 1 januari 2020 kan alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen bij cao worden afgeweken van de transitievergoeding.

- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever. Voorwaarde daarbij is dat het nieuwe contract na maximaal 6 maanden ingaat na het eindigen van het vorige contract (en tussentijds kan worden opgezegd).

Berekening dienstjaren

Voor de berekening van het recht op de transitievergoeding en de hoogte ervan moet het aantal dienstjaren van de werknemer worden vastgesteld. Bij die berekening is van invloed onder welk(e) contract(en) de werknemer werkte.

Hieronder zijn de mogelijke situaties toegelicht:

1. Eén contract

Had de werknemer in totaal één contract? Dan is de duur van dit contract bepalend.

2. Meerdere contracten direct achter elkaar (zonder tussenpoos)

Had de werknemer meerdere contracten? En hebben deze contracten elkaar direct opgevolgd (zonder tussenpoos)? Dan is het aantal dienstjaren te berekenen door opvolgende contracten bij dezelfde werkgever op te tellen. Ook als sprake is van een zogenoemde opvolgende werkgever moeten de contracten bij elkaar opgeteld worden. Van een opvolgende werkgever is bijvoorbeeld sprake als de werknemer eerst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en vervolgens bij diezelfde werkgever in dienst trad en daar vergelijkbare arbeid verrichtte.

3. Meerdere contracten met tussenpoos⁵

Had de werknemer in totaal meerdere contracten? En hebben deze contracten elkaar opgevolgd met een tussenpoos? Dan is het aantal dienstjaren te berekenen door contracten bij dezelfde werkgever bij elkaar op te tellen. Ook als sprake is van een zogenoemde opvolgende werkgever moeten de contracten opgeteld worden. Van een opvolgende werkgever is bijvoorbeeld sprake als de werknemer eerst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en vervolgens bij diezelfde werkgever in dienst trad en daar vergelijkbare arbeid verrichtte.

Hoofdregel samentellen contracten met tussenpoos

De hoofdregel is dat contracten worden opgeteld als zij elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal 6 maanden. De tussenpozen zelf tellen niet mee voor de berekening van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding.

Uitzonderingen

1. Uitzondering als contract dat wordt beëindigd een vast contract is

Wordt een vast contract beëindigd? Als sprake is van voorafgaande contracten die elkaar hebben opgevolgd en zijn geëindigd voor 1 juli 2015 tellen ze – in afwijking van de hoofdregel – alleen mee als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van maximaal 3 maanden (of een andere termijn die gold op basis van de cao).

2. Uitzondering als contract dat wordt beëindigd (of van rechtswege afloopt) een tijdelijk contract is

Wordt een tijdelijke contract beëindigd (of loopt dit van rechtswege af)? Als sprake is van voorafgaande contracten die elkaar hebben opgevolgd en zijn geëindigd voor 1 juli 2012 tellen ze – in afwijking op van de hoofdregel – alleen mee als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van

⁵ Op basis van het oude recht kan sprake zijn geweest van cao-afspraken op grond waarvan de tussenpoos bij de ketenbepaling (artikel 7:668a BW zoals dat luidde voor 1 juli 2015) is teruggebracht tot minder dan 3 maanden. In deze specifieke situatie kijkt u naar de paragraaf hieronder "Meerdere contracten met tussenpoos".

maximaal 3 maanden (of een andere termijn die gold op basis van de cao).

In dienst vóór 18e jaar

Was de werknemer (deels) nog geen 18 jaar tijdens het dienstverband? Dan tellen de maanden voor de leeftijd van 18 jaar waarin gemiddeld maximaal 12 uur per week werd gewerkt, niet mee.

Maanden waarin gemiddeld meer dan 12 uur per week is gewerkt, tellen wel mee.

Kleine werkgever en ontslag wegens slechte financiële situatie

Voor kleine werkgevers met gemiddeld minder dan 25 werknemers geldt een uitzondering op de berekening van het aantal dienstjaren. Vindt het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen plaats, omdat de werkgever een slechte financiële positie heeft? Dan mag een werkgever met gemiddeld minder dan 25 werknemers, de maanden vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing laten. Deze regeling geldt tot 2020.

Slechte financiële positie

Van een slechte financiële positie is vanaf 1 januari 2019 in nieuwe ontslagprocedures sprake als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

- het netto resultaat over de drie boekjaren voor aanvang van de ontslagprocedure, is gemiddeld lager geweest dan nul.
- de waarde van het eigen vermogen van de onderneming was ten hoogste 15 procent van het totale vermogen van de onderneming in het boekjaar voorafgaand aan de ontslagprocedure. Het gaat daarbij om het eigen vermogen zoals bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening.
- de waarde van de vlottende activa was kleiner dan de schulden aan het einde van het boekjaar voor aanvang van de ontslagprocedure. Het gaat daarbij om schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.

De werkgever kan UWV verzoeken te beoordelen of is voldaan aan de voorwaarden. Dit verzoek moet hij gelijktijdig indienen met het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract. Ook de werknemer kan UWV om een dergelijk oordeel vragen. De werknemer moet in dat geval het verzoek uiterlijk bij zijn verweer indienen.

Kleine werkgever

Van een kleine werkgever is sprake als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de ontslagprocedure bij UWV of de kantonrechter is gestart of (als geen toestemming voor ontslag benodigd is) voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had. Voor het bepalen van het aantal werknemers tellen payrollwerknemers mee.

Rekenvoorbeelden aantal dienstjaren

Situatieschets 1:

De werknemer heeft in totaal één (vast of tijdelijk) contract gehad met de werkgever

De werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden op basis van een vast contract. Het contract eindigt op 31 oktober 2015.

Van hoeveel dienstjaren is sprake?

15 jaren en 10 maanden

Waarom?

In dit geval moet worden uitgegaan van de periode vanaf de eerste dag dat de werknemer bij de

werkgever in dienst is getreden (1 januari 2000) tot en met de beoogde einddatum van het contract (31 oktober 2015). De duur van het dienstverband is 15 jaren en 10 maanden.

Situatieschets 2:

De werknemer had meerdere contracten die elkaar hebben opgevolgd zonder tussenpoos
De werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden op basis van een tijdelijk contract van 1 jaar.
Op 1 januari 2001 heeft hij een tweede jaarcontract gekregen. Vanaf 1 januari 2002 is het een vast contract geworden. Dit contract eindigt op 31 oktober 2015.

De werknemer heeft totaal bij de werkgever meerdere contracten gehad of inclusief de contracten bij een voorafgaande werkgever waarvan de werkgever de opvolgende werkgever is. Deze contracten hebben elkaar achter elkaar opgevolgd zonder tussenpoos.

Van hoeveel dienstjaren is sprake?

15 jaren en 10 maanden

Waarom?

Er is sprake van meerdere contracten die elkaar achter elkaar (zonder tussenpoos) hebben opgevolgd. In dat geval moet worden uitgegaan van de periode vanaf de eerste dag dat de werknemer in dienst is getreden (1 januari 2000) tot en met de beoogde einddatum van het huidige contract (31 oktober 2015). De duur van het dienstverband is 15 jaren en 10 maanden.

Situatieschets 3:

De werknemer had in totaal meerdere contracten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpoos

Situatieschets 3a: laatste contract is vast contract

Er is sprake van 3 contracten (het laatste contract is een vast contract).

Contract 1:

1 juni 2010 t/m 30 november 2010 (6 maanden)

Tussenpoos: 2 maanden

Contract 2:

1 februari 2011 t/m 29 februari 2012 (13 maanden)

Tussenpoos: 5 maanden

Contract 3:

1 augustus 2012 t/m 31 juli 2015 (36 maanden)

Van hoeveel dienstjaren is sprake?

3 jaren en 0 maanden

Waarom?

Het derde contract telt sowieso mee, omdat het na 30 juni 2015 is geëindigd.

Het tweede en derde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 5 maanden en het tweede contract is geëindigd voor de grens van 1 juli 2015. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 3 maanden zijn (of een andere termijn die gold op basis van een cao), dus het tweede contract telt niet mee. Omdat daardoor de keten doorbroken is, telt ook het eerste contract niet mee. Ook al was

de onderbreking tussen het eerste en het tweede contract 2 maanden.

U telt alleen het derde contract mee voor het bepalen van de duur van uw dienstverband. De duur is 3 jaren en 0 maanden (want 36 maanden).

Situatieschets 3b:

laatste contract is tijdelijk contract

Er is sprake van 5 contracten (het laatste contract is een tijdelijk contract).

Contract 1:

1 april 2009 t/m 31 januari 2010 (10 maanden)

Tussenpoos: 2 maanden

Contract 2:

1 april 2010 t/m 30 november 2010 (8 maanden)

Tussenpoos: 4 maanden

Contract 3:

1 april 2011 t/m 30 april 2012 (13 maanden)

Tussenpoos: 4 maanden

Contract 4:

1 september 2012 t/m 30 april 2013 (8 maanden)

Tussenpoos: 4 maanden

Contract 5:

1 september 2013 t/m 31 augustus 2015 (24 maanden)

Van hoeveel dienstjaren is sprake?

3 jaren en 9 maanden

Waarom?

Het vijfde contract telt sowieso mee, omdat het is geëindigd na 30 juni 2015.

Het vierde en vijfde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 4 maanden. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 6 maanden zijn (hoofdregel), dus het vierde contract telt mee.

Het derde en vierde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 4 maanden. Het derde contract is geëindigd voor de grens van 1 juli 2012. Het vierde contract heeft het derde contract binnen 6 maanden opgevolgd en is ingegaan na de grens van 1 juli 2012. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 6 maanden zijn (hoofdregel), dus het derde contract telt mee.

Het tweede en derde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 4 maanden. Het tweede contract is geëindigd voor 1 juli 2012 en het derde contract ook. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 3 maanden zijn (of een andere termijn die gold op basis van een cao), dus het tweede contract telt niet mee.

Omdat daardoor de keten doorbroken is, telt ook het eerste contract niet mee, ook al was de

tussenpoos tussen het eerste en het tweede contract 2 maanden.

U telt dus het derde, vierde en vijfde contract mee voor het bepalen van de duur van uw dienstverband. Deze duur is samen (13 + 8 + 24 maanden) = 3 jaren en 9 maanden.

2: Hoogte transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding berekent u over periodes van het dienstverband. Bij de berekening moet u daarnaast rekening houden met de wettelijk vastgestelde opbouw en maximale hoogte.

Periodes

De transitievergoeding berekent u over gehele periodes van 6 maanden dienstverband. Was een werknemer bijvoorbeeld in totaal 9 jaren en 11 maanden in dienst? Dan berekent u de transitievergoeding over een periode van 9 jaren en 6 maanden. Dat zijn in totaal 19 gehele periodes van 6 maanden.

Opbouw hoofdregel

Bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding geldt voor de eerste 10 jaar dat een werknemer in dienst is een andere opbouw dan in de periodes erna.

Tot 10 jaar in dienst

Voor de eerste 10 jaar (20 periodes) van een dienstverband geldt, dat de werknemer recht heeft op $\frac{1}{6}$ van het maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar. Verderop leest u hoe u het maandsalaris kunt berekenen.

Maanden na de eerste 10 dienstjaren

Is de werknemer langer dan 10 jaar (20 periodes) in dienst? Dan geldt voor de periode na de eerste 10 jaar een vergoeding van $\frac{1}{4}$ maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is een $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar.

Maximum hoogte

De transitievergoeding is maximaal de hoogte van het bruto jaarsalaris. Is het jaarsalaris lager dan € 77.000 bruto? Dan is de hoogte van de transitievergoeding maximaal € 77.000 bruto.⁶

Rekenvoorbeelden opbouw transitievergoeding hoofdregel

Situatieschets 1:

De werknemer is 4 jaar en 3 maanden in dienst.

Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een vergoeding van $(8 \times \frac{1}{6})$ keer het maandsalaris. Dat is totaal $1 \frac{1}{3}$ maandsalaris.

Waarom?

De werknemer is 8 gehele periodes van 6 maanden in dienst. De eerste 10 jaar van het dienstverband is de opbouw $\frac{1}{6}$ maandsalaris per periode.

Situatieschets 2:

⁶ Dit bedrag wordt steeds met ingang van 1 januari gewijzigd, overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen. Het bedrag wordt afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Dit gewijzigde bedrag geldt alleen als het contract op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

De werknemer is 23 jaar in dienst.

Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een vergoeding van $(20 \times 1/6) + (26 \times 1/4)$ keer een maandsalaris. Dat is totaal $9 \frac{5}{6}$ maandsalaris.

Waarom?

De werknemer is 46 periodes van 6 maanden in dienst. De eerste 10 jaar bestaat uit 20 periodes waarin de opbouw $1/6$ maandsalaris is. Voor de daaropvolgende 26 periodes van 6 maanden geldt een opbouw van $1/4$ maandsalaris.

Opbouw 50-plussers

Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en langer dan 10 jaar in dienst waren, geldt deels een andere opbouw. Dit is een tijdelijke regeling die geldt tot 1 januari 2020. Zij hebben over de perioden na de 50ste verjaardag recht op een vergoeding van een $1/2$ maandsalaris per volledige periode van 6 maanden. Dat is een maandsalaris per dienstjaar. Ook hierbij geldt dat de transitievergoeding maximaal het bruto jaarsalaris is of € 77.000 bruto (als dat jaarsalaris lager is dan € 77.000 bruto).

Kleine werkgever en opbouw 50-plussers

Voor kleine werkgevers met gemiddeld minder dan 25 medewerkers geldt een uitzondering. Is de 50-plusser werkzaam bij een kleine werkgever die gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had? Dan geldt de tijdelijk verhoogde opbouw niet.

Kleine werkgever

Van een kleine werkgever is sprake als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de ontslagprocedure bij UWV of de kantonrechter is gestart of (als geen toestemming voor ontslag benodigd is) voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had. Voor het bepalen van het aantal werknemers tellen payrollwerknemers mee.

Rekenvoorbeeld opbouw transitievergoeding 50-plusser

Situatieschets

De werknemer is 15 jaar in dienst en bereikte de leeftijd van 50 jaar toen hij 10 jaar en 3 maanden in dienst was.

Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een vergoeding van $(20 \times 1/6) + (1 \times 1/4) + (9 \times 1/2)$ keer het maandsalaris. Dat is totaal $8 \frac{1}{12}$ maandsalaris.

Waarom?

De werknemer is 30 periodes van 6 maanden in dienst.

De eerste 10 jaar bestaat uit 20 periodes waarin de opbouw $1/6$ maandsalaris is.

Voor de daaropvolgende periode van 6 maanden geldt een opbouw van $1/4$ maandsalaris. Deze periode loopt door totdat de werknemer 50 jaar en 3 maanden is.

Vanaf dat moment begint de eerste volledige periode van 6 maanden waarvoor de tijdelijke verhoogde opbouw plaatsvindt van een 1/2 maandsalaris per 1/2 dienstjaar. Dat zijn in dit geval 9 periodes.

Berekening maandsalaris

Voor de berekening van de transitievergoeding moet u het loon per maand vaststellen. Hieronder staat beschreven hoe dit te bepalen is voor contracten met een vaste arbeidsduur, oproepcontracten en contracten op basis van provisie of stukloon.

Contract met vaste arbeidsduur

Bij een contract met een vaste arbeidsduur is vastgelegd dat een werknemer een vast aantal uren per periode werkt. Bijvoorbeeld 40 uur per week.

Maandsalaris bij vaste arbeidsduur

Het maandsalaris is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee. Andere looncomponenten tellen niet mee.

De berekening van het maandsalaris van een werknemer met een vaste arbeidsduur, is als volgt:

1. Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand.
2. Tel het bedrag dat maandelijks voor de vaste eindejaarsuitkering is gereserveerd hierbij op.
3. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract ontving aan ploegentoeslagen en overwerkvergoedingen en deel dat door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde hiervan per maand op bij het maandsalaris.
4. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 36 maanden voor het kalenderjaar waarin het contract eindigt, ontving aan bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen en deel dat door 36. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde per maand op bij het basis bruto maandsalaris.
5. Tel tot slot de vakantiebijslag hierbij op. Dit is de vakantiebijslag die de werknemer ontvangt over het basis bruto maandsalaris en over eventuele andere looncomponenten die meetellen voor de berekening van de transitievergoeding (zoals een ploegentoeslag). De vakantietoeslag is meestal 8 procent. U kunt het basis bruto maandsalaris (de uitkomst onder punt 1.) (en een eventuele ploegentoeslag) in dat geval vermenigvuldigen met 0,08. Tel dit bedrag op bij de uitkomst op basis van 1 tot en met 4.

Oproepcontracten

Bij een oproepcontract is geen vaste arbeidsduur overeengekomen. Onder oproepcontracten vallen nuluren- en min-maxcontracten.

Maandsalaris bij een oproepcontract

Het maandsalaris is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee.

De berekening van het maandsalaris bij een oproepcontract is als volgt:

1. Bepaal de gemiddelde arbeidsduur per maand door de hoeveelheid uren die de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt te delen door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het aantal dan naar rato. Bij een min-max contract kan de arbeidsduur nooit minder zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur.

Laatste contract telt

Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofddregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer was, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

2. Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

3. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.

Provisie en stukloon

Werknemers die betaald krijgen op basis van stukloon krijgen loon op basis van het aantal geleverde eenheden (bijvoorbeeld aantal kilo's geplukte aardbeien). Werknemers die op basis van provisie werken, krijgen een beloning die afhankelijk is van de omzet of winst.

Maandsalaris bij provisie- en stukloon

Het maandsalaris van een werknemer, is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee.

De berekening van het maandsalaris bij een werknemer die op basis van provisie of stukloon werkt, is als volgt:

1. Bepaal hoeveel loon de werknemer aan provisie- of stukloon heeft ontvangen in de 12 maanden voor het einde van het contract. Het gemiddelde hiervan per maand is het bruto maandsalaris. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan uit van het contract dat wordt beëindigd.

Laatste contract telt

Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofddregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer was, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

Deels provisie- of stukloon

Het kan ook voorkomen dat maar een deel van het loon bestaat uit provisie- of stukloon. In dat geval wordt het gemiddelde aan provisie en stukloon per maand opgeteld bij het bruto maandsalaris dat op basis van de berekening voor de 'vaste arbeidsduur' of 'oproepcontract' is bepaald.

2. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.

Hoogte bij eerder betaalde transitievergoeding

In sommige gevallen zal de (opgevolgde) werkgever de werknemer al een transitievergoeding hebben betaald. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de (opgevolgde) werkgever een eerder tijdelijk contract van de werknemer niet verlengd heeft en de (opvolgende) werkgever de werknemer opnieuw in dienst neemt. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest van verschillende werkgevers en deze werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Daarbij is het niet van belang of de opvolgende werkgever inzicht had in de hoedanigheid en geschiktheid van de

werknemer.

Heeft de (opgevolgde) werkgever eerder al een transitievergoeding betaald? Of heeft hij een gelijkwaardige voorziening verstrekt op basis van een cao? Dan kan de werkgever die vergoeding of voorziening in mindering brengen op de transitievergoeding. Eerdere in mindering gebrachte kosten voor bijvoorbeeld scholing of outplacement moeten buiten beschouwing worden gelaten.

Rekenvoorbeeld hoogte bij eerder betaalde transitievergoeding

Situatieschets

De eerdere transitievergoeding was € 1.000 bruto.

De (opgevolgde) werkgever heeft daarop € 700 scholingskosten in mindering gebracht. De resterende € 300 heeft hij aan de werknemer betaald. De werknemer wordt (opnieuw) ontslagen door de (opvolgende) werkgever.

Wat mag de (opvolgende) werkgever in mindering brengen?

De (opvolgende) werkgever mag de volledige € 1.000 in mindering brengen op de door hem verschuldigde transitievergoeding.

Betalingsregeling

Leidt het in één keer betalen van de transitievergoeding tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever? Dan is betaling in termijnen mogelijk. De werkgever mag de betaling spreiden over een periode van maximaal 6 maanden. Wel is de werkgever steeds vanaf een maand na het einde van het contract wettelijke rente verschuldigd over dat deel van de transitievergoeding dat als gevolg van de betalingsregeling nog niet door de werkgever aan de werknemer is betaald.

3: In mindering brengen van kosten op de transitievergoeding

De werkgever mag zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering brengen op de transitievergoeding.

Hieronder wordt eerst aangegeven wat onder transitie- en inzetbaarheidskosten wordt verstaan. Daarna wordt ingegaan op de voorwaarden waaronder zij op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.

Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten die gemaakt zijn in verband met (dreigend) ontslag. Ze zijn gemaakt om (een periode van) werkloosheid na het einde van het contract te voorkomen (of verkorten). Transitiekosten zijn bijvoorbeeld de kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag. Spreken de werkgever en werknemer een langere opzegtermijn af dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn? En is de werknemer die periode vrijgesteld van het verrichten van arbeid? Dan zijn de kosten daarvan ook transitiekosten.

Inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die al eerder tijdens het dienstverband gemaakt zijn om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen. Hieronder valt bijvoorbeeld een cursus coachingsvaardigheden die een accountant wil volgen, terwijl zijn

huidige functie daartoe geen aanleiding geeft. Gebruikt de werknemer de opgedane kennis en vaardigheden vervolgens regelmatig om een (andere) functie bij de werkgever uit te oefenen? Dan kunnen de kosten niet (meer) in mindering worden gebracht.

Ook kosten die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie (of een toekomstige functie) van de werknemer mogen niet in mindering worden gebracht. Hetzelfde geldt voor kosten die worden gemaakt om het functioneren van de werknemer binnen de organisatie te verbeteren. Ook als de scholing waarvoor die kosten zijn gemaakt de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever mede zou bevorderen. Kosten die de werkgever maakt op grond van wettelijke verplichtingen, zoals de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer in het 2e spoor, kunnen niet in mindering worden gebracht.

De kosten voor inzetbaarheid moeten in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van het contract zijn gemaakt. Hebben de werkgever en werknemer zelf schriftelijk andere afspraken vastgelegd over de periode? Dan geldt de afgesproken (kortere dan wel langere) periode.

Duale opleidingen

Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen. Bijvoorbeeld opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Onder de kosten van de opleiding wordt verstaan alle kosten die de werkgever daarvoor maakt tijdens de gehele periode waarin iemand de opleiding volgt (zoals bijvoorbeeld begeleidingskosten). In dit geval mag de werkgever de kosten van opleidingen in mindering brengen als sprake is van een contract dat uitsluitend is aangegaan om een dergelijke opleiding te kunnen volgen. De werkgever mag de kosten alleen in mindering brengen op het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de werknemer de opleiding volgde. Is het contract na afronding van de opleiding aansluitend of binnen uiterlijk zes maanden voortgezet? Dan kunnen de kosten niet in mindering worden gebracht. Hier geldt niet het vereiste dat de kosten voor inzetbaarheid in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van het contract gemaakt moeten zijn.

Voorwaarden in mindering kunnen brengen transitie- en inzetbaarheidskosten

De volgende voorwaarden gelden zowel voor het in mindering kunnen brengen op de transitievergoeding van transitiekosten als inzetbaarheidskosten

1. Gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld

Kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als ze voordat ze zijn gemaakt zijn gespecificeerd en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft geïnformeerd over de specificatie. Voorafgaande (mededeling over) specificatie is niet nodig als het gaat om kosten voor een duale opleiding.

2. Schriftelijke instemming

De werknemer moet vooraf schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van de kosten op zijn transitievergoeding. Maakt de werkgever kosten om te voldoen aan collectieve afspraken? Zoals afspraken in een cao of afspraken die zijn gemaakt met de ondernemingsraad, over bijvoorbeeld het aanbieden van een outplacementtraject? Dan is instemming van de werknemer niet nodig. Instemming is ook niet nodig als het gaat om kosten voor een duale opleiding.

3. Kosten gemaakt door werkgever

De kosten moeten zijn gemaakt door de werkgever die de transitievergoeding moet betalen. Als de

kosten zijn gemaakt door een werkgever, die door een andere werkgever is opgevolgd dan kunnen deze niet in mindering worden gebracht. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest van verschillende werkgevers en deze werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Daarbij is het niet van belang of de opvolgende werkgever inzicht had in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.

4. Kosten gemaakt voor werknemer

De kosten moeten daadwerkelijk zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer die de transitievergoeding ontvangt. Als een werknemer geen gebruik heeft gemaakt van een bepaalde maatregel waar kosten tegenover staan, mag de werkgever deze kosten niet in mindering brengen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer op grond van een sociaal plan recht heeft op een outplacementtraject, maar hiervan geen gebruik maakt.

5. Loonkosten

Loonkosten mogen niet in mindering worden gebracht. Dit geldt bijvoorbeeld voor loon dat de werknemer ontving in de periode waarin hij een cursus volgde.

Uitzondering:

Spraken de werkgever en werknemer een langere opzegtermijn af dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn? En was de werknemer die periode vrijgesteld van het verrichten van arbeid? Dan mag de werkgever de bijkomende kosten (waaronder loon) in mindering brengen.

6. Redelijkheid kosten

De werkgever mag kosten alleen in mindering brengen als ze in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt.

7. Tijdens of na de periode waarover transitievergoeding wordt berekend

Transitie- en inzetbaarheidskosten mag de werkgever alleen in mindering brengen op de transitievergoeding als deze zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.

Ook voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever kunnen meetellen voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer eerst een tijdelijk contract heeft bij een werkgever en vervolgens op een vast contract werkzaam is bij diezelfde werkgever, en de periode tussen de contracten ten hoogste zes maanden bedraagt. Inzetbaarheidskosten die de werkgever tijdens de eerdere arbeidsovereenkomst heeft gemaakt kunnen dus in mindering worden gebracht. Ook kosten die ná ontslag worden gemaakt, bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing, kunnen dus in mindering worden gebracht.

8. Kosten elders declareerbaar

Kan de werkgever gemaakte transitie- of inzetbaarheidskosten (gedeeltelijk) elders verhalen (bijvoorbeeld op een O&O-fonds)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Deze voorwaarde geldt niet als het gaat om kosten voor een duale opleiding.

9. Kosten voor rekening van de werknemer

Kan de werkgever gemaakte transitie- of inzetbaarheidskosten (gedeeltelijk) op de werknemer

verhalen (bijvoorbeeld in het kader van een studiekostenbeding)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

Rekenvoorbeelden in mindering brengen transitie- of inzetbaarheidskosten

Situatieschets 1 (werkgever en werknemer maken afspraken)

De bruto transitievergoeding bedraagt € 5000. De werknemer moet worden ontslagen in verband met een reorganisatie. De werkgever en de werknemer hebben samen afgesproken dat de werknemer een outplacementtraject gaat doen, de werkgever dit traject betaalt en de kosten hiervoor in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Het outplacementtraject kost € 2000.

Op welk bedrag brengt de werkgever de € 2000 in mindering?

Welk bedrag ontvangt de werknemer op zijn rekening?

De werkgever brengt de € 2000 in mindering op de bruto transitievergoeding. Er resteert een bruto transitievergoeding van € 3000. De bruto transitievergoeding betreft loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever zal op het bedrag van € 3000 o.a. loonbelasting en premies volksverzekeringen inhouden. De werknemer ontvangt vervolgens het netto equivalent op zijn rekening.

Situatieschets 2 (werkgever en werknemer maken geen afspraken)

De bruto transitievergoeding bedraagt € 5000. De werknemer moet worden ontslagen in verband met een reorganisatie. De werkgever en de werknemer maken geen afspraken over een outplacementtraject. De werknemer wil zelf een outplacementtraject volgen en betaalt dit zelf. Dit traject kost € 2000.

Welk bedrag ontvangt de werknemer op zijn rekening?

De werkgever maakt geen kosten voor het outplacementtraject, dus hij kan deze kosten niet in mindering brengen op de transitievergoeding. De bruto transitievergoeding betreft loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever zal op het bedrag van € 5000 o.a. loonbelasting en premies volksverzekeringen inhouden. De werknemer ontvangt vervolgens het netto equivalent op zijn rekening. De werknemer kan vervolgens met dit netto bedrag op eigen kosten een outplacementtraject volgen.

4: Overgangsregeling

Collectieve afspraken (in bijvoorbeeld een cao of sociaal plan)

Tot uiterlijk 1 juli 2016 gold er een overgangperiode wanneer er collectieve afspraken waren gemaakt met verenigingen van werknemers (bijvoorbeeld in een cao of sociaal plan) over vergoedingen of voorzieningen waar werknemers bij (dreigend) ontslag gebruik van konden maken. Wanneer was voldaan aan de voorwaarden had de werknemer tijdens deze overgangperiode recht op deze vergoeding of voorziening, en niet op de transitievergoeding.

Andere afspraken

Zijn er op een andere manier voor 1 juli 2015 afspraken over vergoedingen en/of voorzieningen vastgelegd? Bijvoorbeeld in het individuele arbeidscontract of op grond van een afspraak met de ondernemingsraad? En heeft de werknemer daar bij ontslag op of na 1 juli 2015 recht op? Dan laat

de werkgever de werknemer kiezen tussen zijn transitievergoeding en zijn recht op vergoedingen en/of voorzieningen.

De werkgever moet de werknemer informeren over de hoogte van de transitievergoeding en op welke vergoedingen en/of voorzieningen de desbetreffende werknemer recht heeft, zodat de werknemer een goede afweging kan maken. De werkgever hoeft de werknemer niet te informeren over de hoogte van de vergoedingen en/of voorzieningen. De omvang of waarde van zulke afspraken is namelijk niet altijd te kwantificeren. Kiest de werknemer voor de transitievergoeding? Dan moet hij uiterlijk binnen 4 weken nadat hij de informatie heeft ontvangen schriftelijk afstand doen van zijn recht op de vergoedingen en/of voorzieningen. Doet hij dit niet, dan vervalt zijn recht op de transitievergoeding.

Zolang de werkgever geen informatie aan de werknemer verstrekt, heeft de werknemer recht op zowel de transitievergoeding als op de vergoedingen en/of voorzieningen op grond van deze andere afspraken. Als de werkgever geen, onjuiste of onvolledige informatie aan de werknemer verstrekt en de werknemer een beslissing neemt is deze beslissing vernietigbaar.

De overgangsregeling geldt net zo lang als de afspraken tussen de werkgever en werknemer, of tussen de werkgever en de ondernemingsraad, gelden. De einddatum van 1 juli 2016, die gold voor collectieve afspraken met verenigingen van werknemers, is hier niet van toepassing. Als de geldende afspraken echter op of na 1 juli 2015 zijn verlengd of gewijzigd, is de overgangsregeling niet langer van toepassing. In dat geval is dus zowel de transitievergoeding verschuldigd als eventuele vergoedingen of voorzieningen op basis van verlengde, gewijzigde of nieuwe afspraken.

Ontslag en afwijkingen in de cao

Transitievergoeding

Wat zegt de wet?

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Dat geldt niet alleen als de werkgever besluit het contract te beëindigen of niet te verlengen. Een werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding als hij ontslag neemt of een tijdelijk contract niet wil verlengen omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:

Vervangende voorziening voor transitievergoeding in cao

In een cao kan worden vastgelegd dat een ontslagen werknemer een vervangende voorziening krijgt in plaats van een transitievergoeding. Vanaf 1 januari 2020 kan dit alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. De vervangende voorziening hoeft niet te bestaan uit een bedrag dat gelijkwaardig is aan de wettelijke transitievergoeding. De voorziening moet bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken. Of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide kan ook.

Is in de cao een vervangende voorziening opgenomen? Dan komt deze voorziening in de plaats van de transitievergoeding. De werkgever hoeft dan geen transitievergoeding te betalen.

Bedrijfseconomisch ontslag: bepalen ontslagvolgorde (afspiegelingsbeginsel)

Wat zegt de wet?

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt als arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen een categorie uitwisselbare functies. Daarbij wordt gekeken naar 5 leeftijdsgroepen. Binnen de leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, 55 jaar tot AOW-leeftijd.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:

1. Met 10 procent afwijken van het afspiegelingsbeginsel

In een cao kan worden afgesproken dat de werkgever mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de werkgever voor maximaal 10 procent¹ van het aantal werknemers dat op basis van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt andere werknemers voordragen.²

2. Andere ontslagvolgorde

In een cao kunnen andere regels voor de ontslagvolgorde worden opgenomen. Is dat het geval? Dan gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie in plaats van

1 Het aantal werknemers waarvoor door toepassing van deze regel van het afspiegelingsbeginsel wordt afgeweken, wordt afgerond naar boven. Komen bijvoorbeeld 21 werknemers voor ontslag in aanmerking, dan is 10% van 21 werknemers 2,1 werknemers. Dit mag naar boven worden afgerond naar 3 werknemers.

2 De werkgever kan alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. De werkgever mag bijvoorbeeld alleen afwijken om werknemers die meer dan gemiddeld functioneren te behouden. Of om werknemers te behouden die over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. De werkgever moet werknemers dezelfde kansen hebben gegeven. Werkgevers moeten dan ook een personeelsbeleid hanteren waarvan het periodiek beoordelen van werknemers en identificeren van werknemers met veel potentie onderdeel uitmaakt. Werknemers moeten van tevoren weten dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. Het gebruik maken van de 10%-regel mag niet leiden tot extra ontslagen in de jongste en oudste leeftijdscategorie.

UWV het ontslag vooraf toetst (zie verder hieronder). De in de cao opgestelde criteria voor het bepalen van de ontslagvolgorde mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Zoals bijvoorbeeld met de gelijke behandelingswetgeving.

Bedrijfseconomisch ontslag: preventieve toets

Wat zegt de wet?

Als een werkgever een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen (of na langdurige arbeidsongeschiktheid) wil ontslaan, toetst UWV vooraf of is voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.³

Werkgevers mogen in de volgende gevallen afwijken van de wet:

In de cao kan worden afgesproken dat in plaats van het UWV een cao-commissie een bedrijfseconomisch ontslag toetst. Dit moet een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie zijn. Bepalingen over een cao-commissie kunnen voor 5 jaar algemeen verbindend worden verklaard.

Vereisten voor het instellen van een cao-commissie

Om een cao-commissie te kunnen instellen is vereist dat de cao met een of meer verenigingen van werknemers (vakbonden) moet zijn afgesloten. Aan de verenigingen van werknemers worden de volgende eisen gesteld:

1. Ze moeten werknemers onder hun leden hebben die werkzaam zijn in de onderneming of bedrijfstak waarvoor de cao-commissie geldt.
2. Uit de statuten van de verenigingen moet blijken dat het hun doel is om de belangen van hun leden als werknemers, die werkzaam zijn in die betrokken onderneming of bedrijfstak, te behartigen.
3. De verenigingen moeten minstens 2 jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid.⁴

Bovendien moeten regels zijn opgenomen in de cao over:

1. hoor- en wederhoor.
2. de vertrouwelijke behandeling van gegevens.
3. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer.
4. een redelijke beslistermijn.

Opzegverbod tijdens militaire dienst⁵

Wat zegt de wet?

De werkgever kan het contract niet opzeggen tijdens militaire of vervangende dienst.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen afwijken van de wet:

In een cao kan worden bepaald dat het opzegverbod tijdens militaire of vervangende dienst niet geldt.

³ Bij een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid voert de kantonrechter de preventieve toets uit.

⁴ Het kan voorkomen dat een werknemersvereniging op grond van de statuten een voortzetting is van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid. In dat geval wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen mede in aanmerking genomen bij de tijdsduur van twee jaar.

⁵ Van het opzegverbod tijdens ziekte kan niet meer bij cao worden afgeweken. Ook van andere opzegverboden kan niet bij cao worden afgeweken.

De WW verandert – De veranderingen in de WW op hoofdlijnen

Het kabinet en de werknemers- en werkgeversorganisaties hebben afgesproken dat de WW verandert. De belangrijkste veranderingen op een rij:

- Het wordt voor WW-ers aantrekkelijker om met een WW-uitkering in lager betaald werk te gaan werken.

UWV gaat -in plaats van de gewerkte uren- de inkomsten die met werken worden verdiend verrekenen.

- WW-ers zullen sneller werk moeten accepteren dat niet aansluit bij ervaring en opleiding.

- De berekening van de hoogte van de WW-uitkering verandert en de voorwaarden voor de dagloongarantieregeling wijzigen.

Deze maatregelen gaan in op 1 juli 2015 en gelden voor werknemers die op of na 1 juli instromen in de WW.

Voor mensen die voor 1 juli 2015 al een WW-uitkering ontvangen geldt dat als de hoogte van de uitkering op of na 1 juli niet verandert er verder ook niets verandert. In dit hoofdstuk kunt u lezen wat de veranderingen betekenen.

Wat verandert er?

Berekening hoogte uitkering

Als een werknemer een WW-uitkering aanvraagt, stelt UWV vast hoe hoog de uitkering zal zijn. De basis daarvoor is het dagloon. Vanaf 1 juli 2015 verandert de wijze waarop het dagloon wordt berekend.

Voor het berekenen van het dagloon wordt vanaf 1 juli 2015 gekeken naar het sociale verzekeringsloon dat de werknemer verdiende in een periode van 12 maanden voordat hij werkloos werd. Ook als dit bij verschillende werkgevers is verdiend of als het is verdiend in verschillende dienstverbanden bij dezelfde werkgever.

Als de werknemer 12 maanden of korter heeft gewerkt, is het dagloon van de WW-uitkering lager dan het gemiddelde loon per dag dat hij verdiende bij zijn werkgever(s). Dat komt doordat het gemiddelde loon over een heel jaar wordt genomen. Het loon dat de werknemer in dat jaar heeft verdiend, wordt gedeeld door 261 (het aantal uitkeringsdagen in een jaar). Zo wordt het dagloon vastgesteld.

De bruto WW-uitkering is de eerste 2 maanden 75% en daarna 70% van het WW-maandloon. Het WW-maandloon is 21,75 maal het dagloon. Uiteraard is de hoogte van de uitkering anders als er bij de uitkering wordt gewerkt.

Inkomensverrekening: werken naast een uitkering is lonend

WW-ers worden gestimuleerd om naast de uitkering te gaan werken. Het inkomen dat een WW-er daarbij verdient wordt deels verrekend met zijn uitkering zodat hij er altijd op vooruit gaat. Voor de nieuwe wijze van verrekenen verandert de systematiek van doorgeven van inkomsten en het betalen van de WW. Op 1 juli 2015 verandert het volgende:

- De uitkering wordt maandelijks betaald (mensen die voor 1 juli 2015 al recht hadden op een WW-uitkering krijgen hun uitkering per vier weken betaald).
- WW-ers moeten elke maand na afloop van de maand aan UWV doorgeven of en hoeveel inkomsten ze in die maand hadden. Ook als er geen inkomsten zijn moet dat worden doorgegeven.
- De uitkering wordt pas betaald als UWV de inkomstenopgave heeft ontvangen. De uitkering wordt

dus na afloop van de maand betaald.

- Een deel van het inkomen wordt niet verrekend met de uitkering. Het totaal inkomen van loon en uitkering is dus hoger dan alleen een uitkering.

Met de nieuwe regels wordt werken tijdens de uitkering aantrekkelijker. 70% van wat de WW-er verdient wordt verrekend met de uitkering. Dat wil zeggen dat 30% van dat inkomen ook echt extra inkomen naast de uitkering is.

De eerste twee maanden geldt dat 75% van wat er wordt verdiend, wordt verrekend met de uitkering.

Bijvoorbeeld: Een werknemer verdiende voordat hij werkloos werd € 2000 per maand. Dat is het maandloon waarop zijn uitkering wordt gebaseerd. De WW is 70% van het maandloon, de maandelijks uitkering is dus € 1400.

De WW-er gaat weer aan het werk en verdient € 1000 per maand. Deze inkomsten worden voor 70% verrekend met zijn uitkering. Van UWV ontvangt hij over die maand in plaats van € 1400 euro € 700 euro. Het totaalinkomen over die maand is dus € 1000 loon en € 700 uitkering. Dat is € 300 meer dan als hij die maand niet gewerkt had.

Verandering sollicitatieplicht: eerder op elk soort werk solliciteren

Iedereen die een WW-uitkering ontvangt heeft een sollicitatieplicht. In de eerste periode geldt de sollicitatieplicht alleen voor banen die passen bij de ervaring en opleiding van de WW-er. Na verloop van tijd geldt de sollicitatieplicht ook voor banen die minder goed aansluiten bij ervaring en opleiding. Als zo'n baan wordt aangeboden moet de WW-er die accepteren. Vanaf 1 juli 2015 is de periode dat de sollicitatieplicht alleen maar geldt voor banen die passen bij de ervaring en opleiding van de WW-er verkort tot 6 maanden.

Als de WW-er naast een uitkering (deels) werkt dan blijft de sollicitatieplicht van kracht. In bepaalde situaties kan UWV een tijdelijke vrijstelling van de sollicitatieplicht verlenen. De vrijstelling eindigt na 3 maanden. Daarna moet de WW-er weer opnieuw gaan solliciteren om beter betaald werk te vinden of om meer uren te werken.

De dagloongarantieregeling verandert

Als een werknemer werkloos wordt of dreigt te worden en hij kiest er voor om in plaats van een uitkering een baan met een lager inkomen te accepteren, dan kan dat gevolgen hebben voor de hoogte van zijn uitkering als hij later alsnog de WW instroomt. Om te voorkomen dat mensen kiezen voor een uitkering in plaats van een baan, veranderen de voorwaarden voor de dagloongarantieregeling. De dagloongarantie wordt uitgebreid voor werknemers die van baan naar baan gaan en dan naar WW. Niet iedereen komt in aanmerking voor deze dagloongarantieregeling; er geldt een aantal voorwaarden. UWV kan vertellen of iemand hier wel of niet voor in aanmerking komt.

Veranderingen in de uitvoering

Tegelijkertijd met de invoering van deze maatregelen verandert ook de uitvoering. De betaling van de WW wordt maandelijks in plaats van elke vier weken. De WW wordt na afloop van de maand betaald en niet tijdens de maand.

Betaling WW-uitkering

Als een werknemer op of na 1 juli 2015 recht krijgt op een WW-uitkering dan krijgt hij ook te maken met een nieuwe betalingssystematiek. De WW-uitkering wordt niet meer per 4 weken betaald, maar per kalendermaand. De betaling van de WW-uitkering vindt plaats na afloop van de kalendermaand.

Eerst moet de WW-er doorgeven wat hij in een maand heeft verdiend, daarna wordt de hoogte van de WW-uitkering vastgesteld en betaalt UWV de uitkering. Ook als er die maand geen inkomsten zijn dan moet dat aan UWV worden doorgeven.

Bijvoorbeeld: Vanaf 1 oktober heeft een werknemer recht op een uitkering. Vanaf 1 november kan hij doorgeven wat hij in oktober heeft verdiend. UWV berekent de uitkering en betaalt de uitkering binnen 3 tot 10 werkdagen na het doorgeven van de inkomsten over oktober. Dat wil zeggen dat de uitkering over oktober op zijn vroegst op 4 november wordt uitbetaald.

Einde uitkering

Als een WW-er meer dan 87,5% van het WW-maandloon verdient dan wordt de uitkering stopgezet. Als hij nog recht heeft op WW dan verliest hij dat recht niet. En als de werknemer vervolgens weer lang genoeg werkt, kan hij weer recht krijgen op een nieuwe WW-uitkering.

Op of na 1 januari 2016 recht op WW? Duur WW en opbouw van die duur verandert

Als een werknemer werkloos wordt dan heeft hij meestal recht op een WW-uitkering. De periode dat hij gewerkt heeft bepaalt hoe lang hij recht heeft op een WW-uitkering.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale periode dat iemand een WW-uitkering kan ontvangen stap voor stap teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden.

Werkgevers en werknemers kunnen in een cao afspreken dat deze periode wordt aangevuld met een aparte uitkering.

Ook de opbouw van de WW-duur verandert. Tot 1 januari 2016 geldt dat iemand voor elk gewerkt jaar recht op 1 maand WW opbouwt. Dit verandert vanaf 1 januari 2016. Voor de eerste tien jaar geldt dat een werknemer per gewerkt jaar een maand WW-recht opbouwt, daarna geldt dat voor elk gewerkt jaar een halve maand WW-recht wordt opgebouwd.

Bijvoorbeeld: Een werknemer heeft 5 jaar gewerkt, er is dan recht op 5 maanden WW-uitkering (in de oude en in de nieuwe situatie). Als de werknemer 18 jaar heeft gewerkt dan is de duur van het WW-recht in de oude situatie 18 maanden, maar in de nieuwe situatie is dat 14 maanden. De werknemer heeft in de eerste 10 jaar 10 maanden opgebouwd in de laatste 8 jaar 4 maanden.