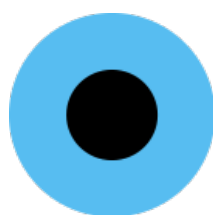
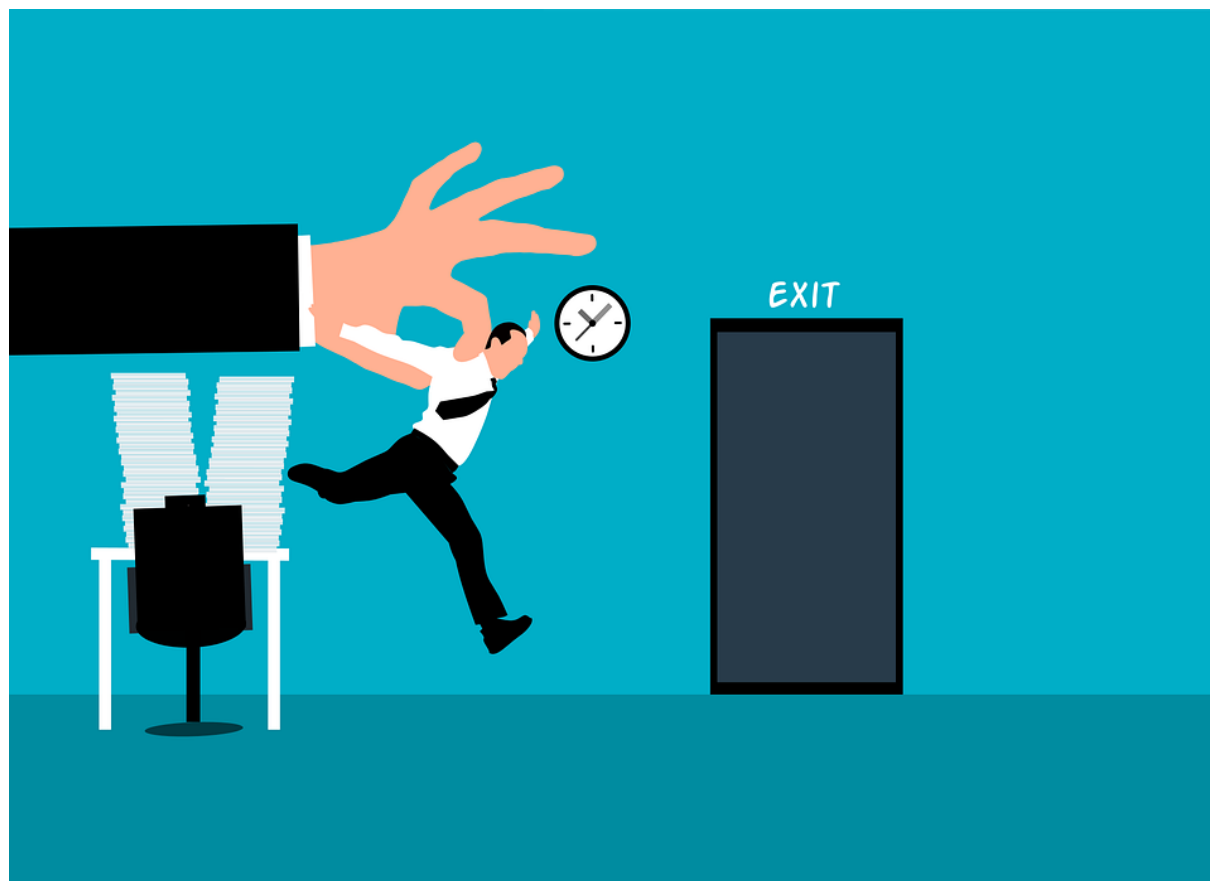


---

*Ontslag, hoe werkt het?*

---



**WK**  
ADVOCATEN

Copyright WK Advocaten 2022

## Inhoudsopgave

<b>1. Hoe werkt ontslag?</b>	<b>3</b>
<b>2. Vormen van ontslag</b>	<b>3</b>
2.1. <i>Wederzijds goedvinden</i>	3
2.2. <i>Ontslagvergunning via het UWV</i>	8
2.3. <i>Ontbinding door de kantonrechter</i>	9
2.4. <i>Ontslag op staande voet</i>	9
VEEL GESTELDE VRAGEN OVER ONTSLAG OP STAANDE VOET (FAQ)	11
2.5. <i>Einde van rechtswege</i>	13
<b>3. Welke ontslaggronden zijn er?</b>	<b>14</b>
<b>4. Opzegverboden</b>	<b>17</b>
<i>De “wegens” opzegverboden;</i>	17
<i>De “tijdens” opzegverboden;</i>	17
4.1. <i>Ziekte en ontslag</i>	17
<b>5. Ontslagvergoedingen. Krijg ik geld mee bij een ontslag?</b>	<b>20</b>
5.1. <i>De transitievergoeding;</i>	20
5.2. <i>De billijke vergoeding;</i>	20
5.3. <i>De aanzegvergoeding;</i>	21
5.4. <i>Gefixeerde schadevergoeding;</i>	21
<b>6. Bijzondere vormen van ontslag</b>	<b>22</b>
6.1. <i>Ontslag in proeftijd</i>	22
6.2. <i>Zelf ontslag nemen</i>	22
<b>7. Termijnen in het ontslagrecht</b>	<b>24</b>
<b>Contactgegevens</b>	<b>25</b>

## 1. Hoe werkt ontslag?

In Nederland is een algemeen ontslagverbod van toepassing. Ontslag of opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is niet mogelijk, tenzij er sprake is van een uitzondering.

## 2. Vormen van ontslag

### 2.1. Wederzijds goedvinden

Ontslag op basis van wederzijds goedvinden vindt voornamelijk plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst.

#### De vaststellingsovereenkomst:

##### **Wat moet er in een vaststellingsovereenkomst staan?**

Bij ontslag is de vaststellingsovereenkomst een begrip. Vaak krijgen werknemers deze aangeboden in een ontslagsituatie. De naam is ook wel “beëindigingsovereenkomst”, nu het gaat om het ontslag en alle zaken die daarbij geregeld moeten worden.

##### **Ontslagdatum:**

Een belangrijk punt in de vaststellingsovereenkomst. Iedere maand dat de werkgever moet doorbetalen, kost geld. De werknemer wil vaak langer in dienst blijven om een andere baan te kunnen zoeken.

##### **Opzegtermijn:**

In ieder geval moet de juiste opzegtermijn worden gehanteerd. In de wet is die als volgt geregeld:

- Minder dan 5 jaar: 1 maand
- 5-10 jaar: 2 maanden
- 10-15 jaar: 3 maanden
- Langer dan 15 jaar: 4 maanden

**Let op:** in een cao of in een arbeidsovereenkomst kan een andere opzegtermijn zijn opgenomen. Daarbij geldt dat alleen hele, ongedeelde maanden meetellen.

*Voorbeeld: Stel dat een opzegtermijn van 2 maanden van toepassing is. De werkgever komt op 3 februari 2020 met een vaststellingsovereenkomst, met als einddatum 1 april 2020. Dan telt alleen de maand maart 2020 mee voor de opzegtermijn. De maand februari 2020 kan niet meer meetellen. De ontslagdatum die moet worden gehanteerd is in dit geval geen 1 april 2020, maar 1 mei 2020: de maanden maart en april tellen mee en de opzegtermijn van 2 maanden wordt gehanteerd.*

Risico: WW-uitkering gaat later in en werknemer heeft geen inkomen  
Voor de werknemer is het belangrijk dat in elk geval de opzegtermijn goed wordt gehanteerd. Gebeurt dat niet, dan gaat zijn WW-uitkering later in.

*Voorbeeld: Henk krijgt een vaststellingsovereenkomst aangeboden na 12 jaar dienstverband bij Toverkeukens BV. Hij tekent op 27 januari 2020 een vaststellingsovereenkomst, met als ontslagdatum 1 maart 2020. Alleen de maand februari 2020 telt mee voor de opzegtermijn. De WW-uitkering van Henk gaat pas in per 1 mei 2020. Hij mist in de periode 1 maart – 1 mei 2020 dus inkomen: hij ontvangt geen salaris meer en daarnaast ook geen WW-uitkering. Hij had dat kunnen voorkomen door de juiste ontslagdatum te hanteren: in zijn geval was dat 1 mei 2020.*

### **Vrijstelling van werk**

Vaak wordt er in een vaststellingsovereenkomst een afspraak gemaakt over het (niet) meer verrichten van werkzaamheden tot de ontslagdatum. Als een werkgever vindt dat iemand weg moet, heeft dat vaak invloed op de sfeer. Dan kan het wenselijk zijn dat de werknemer niet meer aanwezig is. De werknemer vaak ook niet meer gemotiveerd en kan het zelf ook prettig vinden niet meer te hoeven werken.

Daarom kan er in de vaststellingsovereenkomst worden afgesproken dat de werknemer geen werkzaamheden meer hoeft te verrichten. Dat kan bijvoorbeeld zijn per datum van de ondertekening van de overeenkomst, of een andere datum. Wel kan worden afgesproken dat de werkzaamheden goed worden overgedragen of bijvoorbeeld nog bereikbaar is voor incidentele vragen.

### **Recht op Werkloosheidswet (WW) uitkering**

Een van de belangrijkste dingen om te regelen in een overeenkomst is het recht op een WW-uitkering. Over een WW-uitkering wordt beslist door het UWV. Het UWV kijkt naar een paar zaken:

- het ontslag is op initiatief van de werkgever (bij het nemen van ontslag door de werknemer is er geen recht op WW)
- er is geen “dringende reden”, oftewel een grond voor ontslag op staande voet (bij ernstig verwijtbaar gedrag vindt de overheid het namelijk niet fair om de werknemer te “belonen” met een WW-uitkering)

Meestal staat in de eerste bepalingen van de vaststellingsovereenkomst (de “aanhef” of “considerans”) dat er het ontslag is op initiatief van de werkgever en dat er geen sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer.

2 smaken: verschil van inzicht of bedrijfseconomische redenen

Grofweg wordt dit in twee varianten geformuleerd: een “verschil van inzicht” of een “bedrijfseconomisch ontslag”. Omdat dit standaard overwegingen zijn, leidt dat soms tot onbegrip: in veel modellen staat dat de werkgever met de werknemer “verschillende gesprekken heeft gevoerd over de wijze waarop deze zijn werkzaamheden uitvoert”, terwijl dat helemaal niet het geval hoeft te zijn. Deze standaard bepalingen zijn slechts bedoeld om het recht op WW voor de werknemer te waarborgen.

### **Hoogte WW-uitkering**

De werknemer heeft in principe recht op een WW-uitkering met een vaststellingsovereenkomst. De WW-uitkering bedraagt de eerste 2 maanden 75 % van het salaris, en daarna 70 % daarvan. Bij hogere salarissen is dat wel gemaximeerd.

WW-uitkering na ontslag op staande voet?

Bij ontslag op staande voet bestaat in beginsel geen recht op een WW-uitkering. Als werkgever en werknemer na een ontslag op staande voet alsnog een vaststellingsovereenkomst sluiten, is het ook nog mogelijk een WW-uitkering met succes aan te vragen. Dan moet worden afgesproken het ontslag op staande voet in te trekken.

### **Ontslagvergoeding**

In een vaststellingsovereenkomst kan iedere ontslagvergoeding worden overeengekomen, zolang partijen het daarover eens zijn.

Er kan in eerste instantie met een schuin oog worden gekeken naar de transitievergoeding (de vergoeding die een rechter toekent bij een ontslag): een zesde maandsalaris per gewerkt half jaar.

Maar veel andere factoren zijn ook van belang. Als de werkgever geen goede ontslaggrond heeft, dan is een hogere vergoeding redelijk. Bij de rechter zou de werkgever dan immers bot vangen en überhaupt geen ontslag voor elkaar krijgen. Dat kan dan worden gecompenseerd met een (veel) hogere vergoeding.

Als de werknemer zich echter (ernstig) verwijtbaar heeft gedragen, kan juist worden afgezien van een vergoeding. Op die wijze kunnen partijen dan netjes en zonder veel kosten uit elkaar, terwijl de werknemer toch recht op WW houdt.

Wat dus een redelijke ontslagvergoeding is, hangt helemaal af van de omstandigheden van het geval. Wel is dit vaak een groot strijdpunt tussen werkgever en werknemer: er hangt voor beide partijen veel vanaf en voor beiden heeft dit financiële consequenties.

De ontslagvergoeding wordt om fiscale redenen na het dienstverband uitbetaald, meestal in de maand na de ontslagdatum. Ook is het mogelijk om de ontslagvergoeding in delen te laten uitbetalen.

Het is mogelijk in de overeenkomst op te nemen dat de werknemer de ontslagvergoeding (deels) terugbetaalt als de werknemer een nieuwe baan vindt vóór de ontslagdatum een nieuwe baan vindt.

### **Eindafrekening**

Een punt dat niet vergeten mag worden in de vaststellingsovereenkomst is de “eindafrekening”. Deze volgt meestal in de maand na de ontslagdatum.

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over bijvoorbeeld uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen, opgebouwd vakantiegeld, bonussen, etc. Het is belangrijk om dat allemaal goed te regelen, zodat er geen open eindjes blijven.

### **Bedingen uit de arbeidsovereenkomst**

Als er een concurrentie- of relatiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, is het belangrijk om daar afspraken over te maken in de vaststellingsovereenkomst.

Bij reorganisaties is het bijvoorbeeld gebruikelijk dat de werknemer die wordt ontslagen niet aan het concurrentiebeding wordt gehouden. Maar er kunnen ook goede redenen zijn dat een werkgever juist wil vasthouden aan een concurrentie- of relatiebeding.

Voor een studiekostenbeding- of overeenkomst geldt hetzelfde. Is het redelijk dat een werknemer hieraan gehouden blijft, of moet de terugbetalingsverplichting vervallen? Het is belangrijk dat werkgever en werknemer hierover een afspraak maken.

### **Pensioen**

In principe stopt na de ontslagdatum de afdracht van pensioenpremies door de werkgever. De pensioenregeling kan aanleiding geven voor bijzondere afspraken in de vaststellingsovereenkomst.

Als sprake is van pensioenschade door het ontslag, kan ook daarover een afspraak worden gemaakt in de vaststellingsovereenkomst.

### **Kosten rechtsbijstand**

In bijna elke vaststellingsovereenkomst wordt een afspraak gemaakt over de kosten die de werknemer heeft moeten maken in het kader van juridische bijstand.

Voor de werknemer is dat erg belangrijk: hij hoeft de kosten niet meer zelf te betalen uit zijn (netto) inkomen. De werkgever kan de kosten aftrekken van het bedrijfsresultaat.

Van belang is wel dat de factuur (inclusief BTW) op naam van de werknemer wordt gesteld. Het is fiscaal niet toegestaan om de factuur op naam van de werkgever te zetten, zodat deze de BTW ook zou kunnen aftrekken.

Het is verstandig om juridische bijstand van een gespecialiseerde advocaat te vragen bij de onderhandelingen in het kader van ontslag.

### **Ziekte**

Een zieke werknemer mag in beginsel niet akkoord gaan met ontslag, op straffe van verlies van de WW-uitkering. Als de ziekte een relatie heeft met het werk, kan het een gezond idee zijn toch akkoord te gaan met ontslag. Meestal spreken werkgever en werknemer dan af dat de werknemer zich beter meldt maar vrijgesteld wordt, en dat er vervolgens afspraken over het ontslag worden gemaakt.

Als de werknemer binnen 4 weken na de ontslagdatum ziek wordt, blijft de werkgever toch verantwoordelijk voor de re-integratie. Daarom is het voor de werkgever van belang daarover (voor het geval dat) afspraken worden gemaakt in de vaststellingsovereenkomst.

### **Inleveren zaken werkgever**

Vaak heeft de werknemer nog zaken van de werkgever onder zich. Zaken als laptops en kantoor sleutels moeten worden ingeleverd en daarover kunnen in een vaststellingsovereenkomst afspraken over worden gemaakt. Daarnaast is het belangrijk om een afspraken te maken over een autoleasecontract.

### **Getuigschrift en referenties**

In de meeste gevallen hervat de werknemer zijn carrière bij een andere werkgever. De werknemer heeft dus belang dat de werkgever positief over hem spreekt en schrijft. De wet verplicht de werkgever enkel om een (neutraal maar waarheidsgetrouw) getuigschrift te verstrekken.

De werknemer wil dus afspreken dat zijn werkgever positief over hem zal spreken (referenties) en een positief getuigschrift zal afgeven.

### **Geheimhouding**

Geheimhouding is de norm bij de vaststellingsovereenkomst. De overeenkomst is het sluitstuk, vaak na een periode van onderhandelingen. Beide partijen willen zich op de toekomst richten en daarbij niet dwars worden gezeten door het ontslag of een arbeidsconflict dat daaraan ten grondslag lag.

Het is overigens voor de werknemer altijd toegestaan om de vaststellingsovereenkomst en eventuele nadere informatie aan het UWV te verstrekken.

### **Finale kwijting**

De vaststellingsovereenkomst is bedoeld om een conflict definitief te beëindigen. Beide partijen willen dat het boek dicht gaat. Daarom wordt in de meeste gevallen een “finale kwijting” afgesproken. Dat wil zeggen dat partijen niks meer van elkaar te vorderen hebben.

Dit betekent dus dat het goed opletten is voor beide partijen. In principe kan een vordering na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst niet meer worden geclaimd. Een werkgever die na het ontslag erachter komt dat de werknemer veel schade heeft veroorzaakt, heeft dan

pech. De werknemer kan na het sluiten van de overeenkomst niet alsnog een loonvordering indienen omdat hij jarenlang niet volgens de cao is betaald.

Wel is het uiteraard mogelijk om af te wijken en bepaalde zaken buiten de finale kwijting te laten.

### **Bedenktermijn**

De vaststellingsovereenkomst moet een bedenktijd van 2 weken voor de werknemer bevatten. Binnen deze 2 weken kan de werknemer de vaststellingsovereenkomst schriftelijk “ontbinden” met een briefje aan de werkgever. Dan is er dus geen ontslag met wederzijds goedvinden.

Als de bedenktijd van 2 weken niet in de vaststellingsovereenkomst is vermeld, dan bedraagt de bedenktijd zelfs 3 weken. De bedenktijd kan niet worden uitgesloten in de vaststellingsovereenkomst.

## **2.2. Ontslagvergunning via het UWV**

Bij bedrijfseconomische ontslagen (reorganisaties) en langdurige arbeidsongeschiktheid kiest de werkgever er vaak voor om het UWV te vragen om toestemming te geven de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De procedure bij het UWV kost ongeveer 6 weken. Bij het verlenen van een ontslagvergunning is een transitievergoeding verschuldigd door de werkgever.

### **Hoe vraag ik het ontslag aan?**

Toestemming voor ontslag kan via de website van het UWV worden aangevraagd. Het UWV heeft standaardformulieren die door de werkgever moeten worden ingevuld. Voor een ontslagaanvraag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid dient de werkgever te kiezen voor het formulier “aanvraag ontslagvergunning LAO”. Voor een ontslagaanvraag in verband met bedrijfseconomische reden moet de werkgever een drietal formulieren invullen. Het A-formulier, op dit formulier moeten de gegevens van de werkgever worden ingevuld. Het B-formulier, op dit formulier moet de werkgever de gegevens van de werknemer die hij aandraagt voor ontslag invullen. Ook dient de werkgever aan te geven of er sprake is van een eventueel opzegverbod. Dit formulier moet voor elke werknemer apart worden ingevuld. Het C-formulier, op dit formulier dient de werkgever een onderbouwing te geven van de ontslagredenen en aantonen dat hij aan alle voorwaarden heeft voldaan.

### **Aanvraag gedaan, en nu?**

Het UWV zal ongeveer binnen 4 weken de ontslagaanvraag behandelen. Het kan zijn dat het UWV meer informatie nodig heeft en advies vraagt aan een deskundige of een ronde van hoor en wederhoor inlast. Dit kan het geval zijn als een werknemer het niet eens is met het



ontslag. Als het UWV de werkgever de ontslagvergunning verleent, dan is deze geldig voor 4 weken. De werkgever moet dan binnen de 4 weken de arbeidsovereenkomst met de werknemer opzeggen. De werkgever dient de werknemer eventueel ook een transitievergoeding te betalen.

De werknemer of werkgever kunnen beiden, indien ze het niet eens zijn met de beslissing van het UWV, binnen twee maanden een procedure starten bij de kantonrechter.

### 2.3. Ontbinding door de kantonrechter

Bij de kantonrechter kan een verzoek worden ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst; in de meeste gevallen is dat de werkgever. De kantonrechter zal dan kijken of er **een goede reden** is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

In de meeste gevallen zal door de werkgever een transitievergoeding moeten worden betaald. Daarnaast kan een billijke vergoeding worden geëist door de werknemer, bijvoorbeeld als de werkgever zich slecht heeft gedragen.

#### **Bij welke kantonrechter kan ik een verzoek indienen?**

De hoofdregel is dat de kantonrechter in de plaats waarin gewoonlijk de arbeid wordt verricht bevoegd is.

#### **Hoe vraag ik om ontbinding?**

Een werkgever kan ontbinding verzoeken door middel van het indienen van een verzoekschrift. Het verzoekschrift moet worden ingediend bij de griffie van de bevoegde rechtbank. Een werkgever kan dit ook laten doen door een jurist of advocaat. [Lees hier meer.](#)

### 2.4. Ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet is een tot de verbeelding sprekend onderwerp. Bij ernstig wangedrag van de werknemer, echt ontoelaatbaar gedrag, kan de werkgever onmiddellijk en zonder kosten de werknemer ontslaan. En nog mooier (voor de werkgever): de werknemer moet de werkgever een schadevergoeding betalen! Dat vergt van de werkgever wel onmiddellijk en zorgvuldig handelen. En het is niet zonder risico: als een ontslag op staande voet “mislukt”, stelt de werkgever zich bloot aan behoorlijke financiële risico's.

#### **Wat is er voor nodig?**

Voor een ontslag op staande voet moet sprake zijn van:

- Een dringende reden (ernstig wangedrag);
- Een onverwijlde opzegging;

- Mededeling van de reden van ontslag aan de werknemer.

### **Dringende reden**

Bij de dringende reden gaat het om (zeer) ernstig en onacceptabel wangedrag. Een goed voorbeeld is de stelende of frauderende werknemer. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer spelen overigens wel een rol. Zo kan een dronken werknemer die zich misdraagt in beginsel op staande voet ontslagen worden, maar als er sprake is van een verslaving, zijn er persoonlijke (medische) omstandigheden die daaraan in de weg kunnen staan. Toch is ontslag op staande voet ook mogelijk als er geen sprake is van verwijtbaarheid.

### **Opzegverbod niet van toepassing**

Opzegverboden zoals bijvoorbeeld wegens ziekte of een OR-lidmaatschap zijn niet van toepassing bij een ontslag op staande voet.

### **Het moet snel**

De werkgever moet onderzoek doen alvorens hij overgaat tot ontslag op staande voet. De werknemer moet daarbij worden gehoord: als dat niet gebeurt, kan dat het ontslag aantasten. Dat onderzoek moet de werkgever echter wel voortvarend doen. Als het te lang duurt nadat duidelijk is geworden dat sprake is van onacceptabel gedrag, is het ontslag niet “onverwijld” gegeven en is het ook niet geldig.

### **Ontslagbrief**

De werkgever geeft de werknemer een schriftelijke ontslagbrief met de reden van het ontslag. Mondeling medelen is onvoldoende: dan heeft de werkgever een bewijsprobleem ten aanzien van de reden(en) van het ontslag.

### **Grote gevolgen voor de werknemer**

De gevolgen van het ontslag op staande voet zijn zeer groot. De werknemer heeft in beginsel geen recht op een WW-uitkering, behalve als hij het ontslag succesvol aanvecht. Ook is er in beginsel geen recht op een ontslagvergoeding of transitievergoeding. Alleen de werknemer die aantoonbaar dat hem niks te verwijten valt, heeft aanspraak op een WW-uitkering en een transitievergoeding.

### **Wat kan de op staande voet ontslagen werknemer doen?**

De werknemer die geconfronteerd wordt met ontslag op staande voet, moet snel handelen. Binnen 2 maanden na het ontslag moet er een verzoek zijn ingediend bij de rechtbank. Daarbij kan de werknemer 2 dingen verzoeken:

- Vernietiging van het ontslag of;
- Een “[billijke vergoeding](#)”.

Als de werknemer vernietiging van het ontslag verzoekt en de rechter wijst dat toe, dan maakt dat het ontslag ongedaan. De werknemer kan dan weer aan de slag en krijgt het salaris weer.

De werknemer die dat niet wil, kan ook verzoeken om een “billijke vergoeding”. Daar zit een behoorlijk financieel risico voor de werkgever: de rechter kan behoorlijk hoge vergoeding toekennen aan de werknemer bij een onterecht ontslag op staande voet.

## VEEL GESTELDE VRAGEN OVER ONTSLAG OP STAANDE VOET (FAQ)

### **Wat is een “dringende reden” voor ontslag op staande voet?**

In de wet staan een aantal “dringende redenen”. Deze lijst is echter niet uitputtend. Zo staat diefstal er bijvoorbeeld niet bij. Daarnaast speelt het beleid van de werkgever een grote rol. Als het gewenste en ongewenste gedrag van werknemers is vastgelegd in bijvoorbeeld een personeelsreglement of personeelshandboek, dan kan ook ontslag op staande voet volgen bij relatief kleine vergrijpen. Zo werd een schoonmaker op de Luchthaven Schiphol op staande voet ontslagen vanwege het eten van een zakje pinda’s dat over was na een vlucht. Omdat het beleid van de werkgever heel duidelijk was, kon de werknemer toch op staande voet worden ontslagen. Als een werkgever dus bepaald gedrag echt niet wil zien, kan hij ervoor kiezen om dat vast te leggen in een reglement. Overtreding kan hij dan soms zelfs met een ontslag op staande voet bestraffen.

### **Hoe belangrijk zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bij een ontslag op staande voet?**

Die tellen zwaar mee. Zelfs bij diefstal, iets dat bijna altijd tot een terecht op staande voet leidt, kunnen de persoonlijke omstandigheden toch maken dat het ontslag niet terecht is. Als bijvoorbeeld de werknemer een zeer lang dienstverband heeft en hij iets kleins van de werkgever steelt, dan kan het zijn dat het ontslag op staande voet toch niet geldig is. De kans daarop is uiteraard veel groter bij een dienstverband van 35 jaar dan bij iemand die net anderhalf jaar in dienst is.

### **Is verwijtbaarheid vereist voor een ontslag op staande voet?**

Het is niet nodig dat de werknemer een verwijt kan worden gemaakt. De werknemer kan onder bepaalde omstandigheden op staande voet ontslagen worden zonder dat het zijn schuld is. De gedraging is voor de werkgever echter toch onacceptabel. Dan kan wel ontslag op staande voet volgen waardoor de arbeidsovereenkomst onmiddellijk eindigt, maar krijgt de werknemer toch een transitievergoeding. Dat voelt natuurlijk raar: er is reden om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen, maar er moet nog wel een vergoeding worden betaald. Toch is deze situatie verschillende keren voorgekomen in de rechtspraak.

### **Hoe hoog is de billijke vergoeding bij een onterecht ontslag op staande voet?**

Die vergoeding kan enorm variëren en is een grote onzekere factor. Alle omstandigheden van het geval zijn relevant. De financiële schade van de werknemer lijkt daarbij de belangrijkste factor: als de werknemer bijvoorbeeld een hoog salaris had en wat ouder is, waardoor hij niet makkelijk weer aan het werk kan komen, is het niet ondenkbeeldig dat deze een of meerdere jaarsalarissen mee krijgt. De hoogste billijke vergoeding tot nu toe is EUR 628.000; de werknemer ontving daar bovenop ook nog een transitievergoeding van EUR 43.000, dus hij ontving EUR 671.000. Dat was het gehele salaris en pensioenopbouw tot de pensioendatum.

### **Waarom geven werkgevers ondanks deze risico's toch ontslag op staande voet?**

Daar kunnen goede redenen voor zijn. Zo hanteren veel werkgevers een “zero tolerance” beleid ten aanzien van onacceptabel gedrag. Als er dan toch sprake is van bijvoorbeeld diefstal of fraude, kiezen ze ervoor om de werknemer op staande voet te ontslaan. Dat dient dan ook als voorbeeld voor de collega's, die dergelijk gedrag dan hopelijk uit hun hoofd zullen laten.

Ook wordt ontslag op staande voet soms gebruikt als “breekijzer” om ontslag te forceren, in een situatie waarin er eigenlijk geen goede grond is voor ontslag. De situatie staat dan meteen op scherp en er kan dan een dynamiek ontstaan waarin het ontslag dan inderdaad succesvol wordt bereikt of dat er wordt geschikt op een zitting. Dit is echter een riskante strategie, gelet op de grote risico's.

Als alternatief voor ontslag op staande voet kan ook vanwege (ernstig) verwijtbaar gedrag een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend, waarbij de werknemer tegelijk op non-actief wordt gesteld. Als de rechter ook vindt dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid bij de werknemer, dan kan de werknemer ook via die weg zonder ontslagvergoeding worden ontslagen.

### **Kan de werkgever behalve het ontslag op staande voet zelf nog iets tegen de ontslagen werknemer beginnen?**

Bij een succesvol ontslag op staande voet heeft de werkgever een claim op de werknemer. Deze “gefixeerde schadevergoeding” is gelijk aan de geldende opzegtermijn. Als die bijvoorbeeld 2 maanden is, dan heeft de werkgever een claim van 2 maandsalarissen op de werknemer.

Daarnaast kan de werkgever schade verhalen op de werknemer. Dan is wel nodig dat er sprake is van opzet of “bewuste roekeloosheid”. Als de werkgever bijvoorbeeld wordt geconfronteerd die (met opzet) heeft gefraudeerd, dan is het mogelijk om de schade te claimen van de werknemer.

### **Welke vergoedingen kan de werknemer claimen van de werkgever bij een onterecht ontslag op staande voet?**

Ten eerste de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt een zesde maandsalaris per gewerkt half jaar, inclusief vakantietoeslag. Voor een werknemer die 21 jaar in dienst is en dan wordt ontslagen, betekent dat dus 7 maandsalarissen.

Daarnaast de billijke vergoeding: Dit kan behoorlijk oplopen. Dit maakt met name dat er veel op het spel staat.

De werknemer kan ook nog een derde vergoeding vragen: die op grond van onregelmatige opzegging. Als er bijvoorbeeld een dienstverband is van meer dan 15 jaar, dan geldt een opzegtermijn van 4 maanden. De werkgever die op staande voet ontslaat, hanteert geen opzegtermijn. Als het ontslag dan geen standhoudt, moet de werkgever ook nog die 4 maanden nabetalen.

### **Kan de werkgever de kansen op ontslag nog versterken maken na het verlenen van ontslag op staande voet?**

Ja, als de werknemer zich niet neerlegt bij het ontslag op staande voet is het mogelijk om bij de rechter een “voorwaardelijke ontbinding” te verzoeken. Daarvoor moet één van de wettelijke ontslaggronden voor worden gehanteerd. In dat geval kan er, als het ontslag op staande voet geen standhoudt, tóch ontslag volgen doordat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt. Zo’n verzoek is dus een handige “verzekeringspolis” voor de werkgever: als het wangedrag bijvoorbeeld net niet ernstig genoeg is voor ontslag op staande voet, of het ontslag is te laat verleend, dan kan dit door een dergelijk verzoek worden gerepareerd.

### **Wat als er meerdere redenen zijn voor ontslag op staande voet?**

Er kunnen meerdere redenen zijn voor ontslag op staande voet: bijvoorbeeld meerdere diefstallen. Of een diefstal gecombineerd met een extreme uitval naar collega’s. De werkgever doet er goed aan om deze allemaal in de ontslagbrief te vermelden en duidelijk te maken dat alle redenen zowel zelfstandig als in samenhang de reden voor het ontslag vormen. Wordt dit verkeerd geformuleerd, dan moet de werkgever bijvoorbeeld alle redenen bewijzen van de rechter. Het opstellen van de ontslagbrief is dus iets dat nauw luistert.

#### **2.5. Einde van rechtswege**

Contracten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege. Het komt er concreet op neer dat geen opzegging door een van de partijen is vereist en dat het contract na het verloop van de duur eindigt. Houdt er wel rekening mee dat indien een contract voor de duur van 6 maanden of langer is aangegaan, er wel aan de aanzegverplichting dient te worden voldaan. [Lees hier meer over de aanzegverplichting.](#)

### 3. Welke ontslaggronden zijn er?

Het is voor een werkgever niet mogelijk om zonder (geldige) reden een arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen. In de wet staat een limitatieve lijst aan gronden opgesomd op basis waarvan een werkgever de overeenkomst kan beëindigen. Het gaat om de volgende gronden:

**a. Bedrijfseconomische redenen:**

Onder bedrijfseconomische redenen wordt bijvoorbeeld een reorganisatie verstaan. Het komt voor dat bij een reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen. Voor ontslag op basis van bedrijfseconomische redenen zal een ontslagvergunning bij het UWV moeten worden aangevraagd.

**b. Langdurige arbeidsongeschiktheid:**

Ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid is pas mogelijk als de zogenaamde wachttijd is verstreken. De wachttijd is in beginsel twee jaar. De eerste twee jaar mag een werkgever een werknemer niet ontslaan omdat er dan sprake is van het opzegverbod bij ziekte. Na deze twee jaar moet het dan vervolgens ook zo zijn dat er binnen de komende 26 weken geen herstel wordt verwacht én dat de arbeid ook niet in een eventuele aangepaste vorm kan worden verricht. Daarnaast moet het voor de werknemer ook niet mogelijk zijn om de werknemer binnen een redelijke termijn een andere passende functie aan te bieden. (Een functie die de werknemer met zijn “ziekte” wel zou kunnen uitvoeren). Voor ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid zal een ontslagvergunning bij het UWV moeten worden aangevraagd.

**c. Frequent ziekteverzuim:**

Van deze ontslaggrond is sprake als een werknemer regelmatig niet komt werken vanwege ziekte. Het gaat in deze gevallen niet om een werknemer die langdurig ziek is, maar om een werknemer die frequent kort afwezig is. De gevolgen van het regelmatig afwezig zijn van de werknemer, moeten voor de werkgever wel groot genoeg zijn om een ontslag op deze grond te rechtvaardigen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de druk op andere werknemers te hoog wordt of wanneer een productieproces binnen het bedrijf in gevaar komt. Het verzuim moet in ieder geval leiden tot ernstige organisatorische gevolgen.

Daarnaast is het van belang dat het veelvuldig verzuim niet wordt veroorzaakt door onvoldoende zorg van werkgever. Ook voor deze ontslaggrond geldt dat het niet aannemelijk is dat de werkgever binnen 26 weken zal herstellen of zijn werk in aangepaste vorm kan uitvoeren.

**d. Disfunctioneren**

Van disfunctioneren is sprake wanneer de werknemer de afgesproken (bedongen) werkzaamheden niet meer kan verrichten. Van de werkgever wordt verwacht dat hij de werknemer voldoende duidelijk maakt aan welke functie-eisen hij niet voldoet, wat er concreet moet verbeteren en wat de gevolgen kunnen zijn bij het niet verbeteren. Vervolgens dient de werkgever de werknemer voldoende in de gelegenheid te stellen om zijn functioneren te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan en/of door het aanbieden van scholing. Verder is het van belang dat de werkgever goed kan laten zien waaruit het disfunctioneren van de werknemer bestaat. Dossieropbouw door de werkgever is belangrijk. Als laatste is van belang dat een werkgever heeft onderzocht of het mogelijk is om de werknemer in een andere functie te herplaatsen of dat hij duidelijk kan maken waarom herplaatsing niet in de rede ligt. Om te ontbinden op de “disfunctioneren”-grond dient de werkgever een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter. [Lees meer..](#)

**e. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer:**

Van verwijtbaar handelen is sprake als een werknemer iets doet, waarvan hij van tevoren wist of had moeten weten dat het echt niet door de beugel kan. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een werknemer iets steelt, een ander misdrijf begaat, grensoverschrijdend gedrag vertoont, zich roekeloos gedraagt, zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, een opdracht weigert uit te voeren of wanneer hij bedrijfsregels/gedragsregels schendt. Naast dat er sprake is van het verwijtbaar handelen, moet het ook zo zijn dat van een werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De werkgever heeft bij verwijtbaar handelen geen herplaatsingsplicht. Om te ontbinden op de “verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer”-grond dient de werkgever een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter. [Lees meer..](#)

**f. Werkweigerig wegens gewetensbezwaren:**

Van werkweigerig wegens gewetensbezwaren is sprake als een werknemer verplicht wordt om werkzaamheden uit te voeren die niet overeenkomen met zijn normen en waarden. Een van de meest bekende voorbeelden is de ambtenaar die homostellen weigert te trouwen. Ook is het denkbaar dat de gewetensbezwaren van de werknemer juist gericht zijn tegen het beleid van een werkgever. Bijvoorbeeld als de werkgever contracten sluit met landen die mensenrechten schenden. Ook bij deze ontslaggrond is het belangrijk dat de werkgever eerst onderzoekt of de werknemer de arbeid in aangepaste vorm kan verrichten of dat de werknemer in een andere functie kan worden herplaatst. Om te ontbinden op de “ernstig gewetensbezwaar”-grond dient de werkgever een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter.

**g. Verstoorde arbeidsverhouding:**

Van een verstoorde arbeidsverhouding is sprake wanneer de werkgever en werknemer (of twee werknemers) niet meer met elkaar door een deur kunnen. Om voor deze ontslaggrond in aanmerking moet de verstoring wel zo ernstig zijn dat van de werkgever niet kan worden verwacht de arbeidsrelatie voort te laten duren. Dit kan het geval zijn als een vertrouwensbreuk is ontstaan, maar bijvoorbeeld niet wanneer er sprake is van slechts een kleine ruzie. Van de werkgever wordt verwacht dat hij wel heeft geprobeerd om de “verstoring” op te lossen. Als de verstoring echt niet kan worden opgelost, dient de werkgever nog te onderzoeken of het mogelijk is om de werknemer te herplaatsen. Het ligt bij kleine ondernemingen niet voor de hand. Als de werkgever zelf de verstoring heeft veroorzaakt dan mag de arbeidsovereenkomst in beginsel niet worden ontbonden. Om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de “verstoorde arbeidsverhouding”-grond dient de werkgever een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter. [Lees meer..](#)

#### **h. Andere omstandigheden:**

Bij andere omstandigheden moet het ook gaan om omstandigheden waardoor van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht om de arbeidsrelatie voort te zetten. Dit zijn vaak bijzondere omstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn de detentie van een werknemer, het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning door de werkgever of de voetbaltrainer die door slechte resultaten wordt ontslagen. Ook bij deze grond dient de werkgever te onderzoeken of herplaatsen mogelijk is of in de rede ligt. Om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de “andere omstandigheden”-grond dient de werkgever een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter.

#### **i. De cumulatiegroond:**

De cumulatiegroond kan worden gebruikt wanneer er sprake is van een combinatie van omstandigheden van twee of meer ontslaggronden. Het moet dan gaan om omstandigheden die zien op de gronden: frequent ziekteverzuim (c), disfunctioneren (d), verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (e), verstoorde arbeidsrelatie (g) en andere omstandigheden (h). Het gaat dan om de situatie waarin de gronden op zichzelf net niet voldoende zijn als ontslaggrond, maar de combinatie van omstandigheden ertoe leidt dat van de werkgever niet in redelijkheid kan worden verwacht de arbeidsrelatie voort te zetten. Dit is bijvoorbeeld het geval als van een werknemer niet voldoende kan worden aangetoond dat hij disfunctioneert en ook niet voldoende kan worden aangetoond dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, maar dat het geheel van omstandigheden ertoe leidt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wil ontbinden. Ook bij deze grond dient de werkgever te onderzoeken of herplaatsen mogelijk is of in de rede ligt. Daarnaast is van belang op te merken dat de rechter bij een ontbinding op deze grond aan de werknemer een hogere vergoeding kan toekennen. (50% extra transitievergoeding) Om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de “cumulatie”-grond dient de werkgever een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter.



## 4. Opzegverboden

In beginsel geldt binnen het arbeidsrecht een algemeen opzegverbod. Ontslag of opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is niet mogelijk, tenzij er sprake is van een uitzondering. Naast dit algemeen opzegverbod staan er in wet specifieke opzegverboden opgesomd. De opzegverboden kunnen worden onderscheiden in twee categorieën. De “wegens” en de “tijdens” opzegverboden. Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste opzegverboden.

### De “wegens” opzegverboden;

- Het feit dat werknemer lid is van een vakbond;
- De werknemer zorg- of ouderschapsverlof opneemt;
- Het feit dat de werknemer niet wil werken op zondag;
- De overgang van de onderneming;

### De “tijdens” opzegverboden;

- Zwangerschap;
- Dienstplicht;
- Een lidmaatschap of kandidaatschap bij een medezeggenschapsorgaan. (dit geldt tot twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan);
- Ziekte. (Lees hieronder meer over ontslag en ziekte)

#### 4.1. Ziekte en ontslag

Veel werkgevers krijgen wel eens met een zieke werknemer te maken. Gelukkig vaak voor een kortere periode, maar wat als een werknemer langer ziek is en het er niet naar uitziet dat hij snel weer aan het werk zal kunnen?

#### Kan een zieke werknemer worden ontslagen?

In de wet is bepaald dat het in beginsel niet mogelijk is om een zieke werknemer te ontslaan. Er geldt voor de eerste twee jaar (104 weken) een wettelijk opzegverbod. Op het opzegverbod tijdens de eerste 104 weken gelden een paar uitzondering:

Een werknemer is ziek geworden nadat de werkgever al (1) een ontslagaanvraag bij het UWV of (2) een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter heeft gedaan;  
Een werknemer voldoet niet aan zijn re-integratieverplichtingen;  
Indien er sprake is van de beëindiging van een (alle) activiteiten van een onderneming.  
Wat zijn de plichten van de werkgever?

De werkgever heeft tijdens de ziekte van de werknemer een aantal verplichtingen:

De werkgever is verplicht om tijdens de ziekte van de werknemer minimaal 70% van het loon door te betalen. Dit percentage kan ook hoger zijn, dit is afhankelijk van wat er in de arbeidsovereenkomst of bij CAO is afgesproken. Vaak is in de CAO geregeld dat een werkgever het eerste jaar 100% moet doorbetalen.

De werkgever dient er alles aan te doen om te zorgen dat een werknemer kan re-integreren in zijn eigen functie en niet blijvend arbeidsongeschikt blijft. De werkgever is verantwoordelijk voor het re-integratie traject. Het re-integratietraject kan de volgende elementen bevatten:

Na 6 weken door de bedrijfsarts een probleemanalyse laten opstellen;

Na 8 weken een gezamenlijk plan van aanpak opstellen;

Na 42 weken een verzuimmelding doen bij het UWV;

Na 52 weken een eerstejaars evaluatiegesprek met de werknemer;

Na 91 weken een eindevaluatie

Na 93 weken een aanvraag WIA-uitkering bij het UWV

Na 102 weken ontslagaanvraag bij het UWV.

Wat indien een werkgever niet aan zijn re-integratieverplichting voldoet

Indien een werkgever niet aan zijn re-integratieverplichtingen jegens de werknemer voldoet, kan het UWV een loonsanctie opleggen. Een loonsanctie houdt in dat de werkgever verplicht kan worden om nog eens 52 weken het loon van de werknemer door te betalen. Of de werkgever voldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan wordt ook door het UWV getoetst bij een eventuele WIA-aanvraag.

Wat zijn de rechten en plichten van de werknemer?

Van een werknemer wordt verwacht dat hij actief meewerkt aan zijn herstel. Een werknemer mag zijn herstel niet in de weg zitten. De werknemer is verplicht om mee te werken aan het re-integratietraject. Dit betekent dat concreet dat hij naar de afspraken met de bedrijfsarts gaat en ook gehouden kan zijn om tijdelijk ander “passend” werk te verrichten.

Wat als een werknemer zijn re-integratie verplichtingen niet nakomt?

Als een werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie dan kan de werkgever tijdelijk het loon opschorten. Ook kan de werkgever een verzoek indienen de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer. Het is wel belangrijk dat de werkgever de werknemer waarschuwt voor de gevolgen bij het niet meewerken aan re-integratie.



### Ziekte en vaststellingsovereenkomst

Een werknemer kan een vaststellingsovereenkomst toch ondertekenen als hij zich beter meldt.

Dit kan echter wel gevolgen hebben voor het recht op een WW-uitkering, want een werknemer die aanspraak wil maken op een WW-uitkering moet voor 100% beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Het luistert dus nauw of een zieke werknemer in een concreet geval een vaststellingsovereenkomst kan aanvaarden.

## 5. Ontslagvergoedingen. Krijg ik geld mee bij een ontslag?

In het arbeidsrecht zijn veel verschillende soorten vergoedingen:

### 5.1. De transitievergoeding;

In het geval dat een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd heeft een werknemer in de meeste gevallen recht op een transitievergoeding. De transitievergoeding is bedoeld om de werknemer te compenseren voor het ontslag en om ervoor te zorgen dat de werknemer voldoende financiële middelen heeft voor de transitie naar een andere baan. Het bedrag kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor scholing of voor begeleiding naar een andere baan. Het geld hoeft hier echter niet voor gebruikt te worden.

#### **Hoe wordt de hoogte van de transitievergoeding berekend?**

De werknemer heeft voor elk jaar dat hij heeft gewerkt recht op de vergoeding van 1/3 maandsalaris. Als een werknemer minder dan een jaar heeft gewerkt, dan wordt het bedrag naar rato berekend.

*Voorbeeld: Jan is 7 jaar in dienst geweest en zijn maandsalaris bedroeg €3.000. De hoogte van de transitievergoeding zal in het geval van Jan  $1/3 \times €3.000 \times 7 = €7.000$  bedragen. ( $1/3 \times$  maandsalaris  $\times$  aantal jaren in dienst)*

#### **Zit er een maximum aan de transitievergoeding?**

In de wet is bepaald dat de transitievergoeding maximaal €84.000 euro bedraagt (2022), tenzij het bruto jaarsalaris van de werknemer hoger is dan dit bedrag. De maximale hoogte van de transitievergoeding bedraagt in dat geval maximaal 1 bruto jaarsalaris.

### 5.2. De billijke vergoeding;

Naast de transitievergoeding kan een werknemer recht hebben op een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding wordt toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever bij ontslag.

#### **Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever?**

In uitzonderlijke situaties is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Voorbeelden hiervan zijn:

- Een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door handelen van de werkgever;
- De situatie waarin een werkgever zijn re-integratieverplichtingen jegens de werknemer niet nakomt;

- De situatie waarin een werknemer door verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever arbeidsongeschikt is geworden;
- De werkgever in strijd met een opzegverbod heeft opgezegd;
- De werkgever ten onrechte een werknemer op staande voet ontslaat.

### **Hoogte van de billijke vergoeding**

De wetgever heeft geen criteria gegeven voor de hoogte van de billijke vergoeding. Er is geen vaste formule ontwikkeld om de hoogte van de vergoeding vast te stellen. In de rechtspraak zijn een aantal gezichtspunten geformuleerd om de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen:

- Er kan gekeken worden naar wat een werknemer had verdiend indien hij niet door verwijtbaar handelen van de werkgever was ontslagen;
- Ook kan worden gekeken naar hoe groot het verwijt is dat de werkgever kan worden gemaakt. (hoe groter, hoe hoger de vergoeding);
- Er kan rekening worden gehouden met wat een werknemer aan inkomsten uit een nieuwe baan kan verdienen;
- Ook met de duur van het dienstverband wordt rekening gehouden.

De hoogte van de billijke vergoeding is soms lastig in te schatten. Een werknemer of werkgever kan aan een jurist of advocaat vragen om een inschatting te maken

### **5.3. De aanzegvergoeding;**

Wat nu als een werkgever niet aan zijn aanzegverplichting voldoet? Een werkgever is dan aan de werknemer een aanzegvergoeding verschuldigd. Als de werkgever zijn aanzegverplichting helemaal niet nakomt is hij de werknemer een aanzegvergoeding ter hoogte van 1 maandsalaris verschuldigd. Indien de werkgever zijn verplichting te laat nakomt is hij een vergoeding naar rato verschuldigd.

### **5.4. Gefixeerde schadevergoeding;**

De gefixeerde schadevergoeding is het bedrag waar de werknemer recht op zou hebben indien de opzegtermijn wel in acht genomen zou zijn

## 6. Bijzondere vormen van ontslag

Eerder zijn de “reguliere” vormen van ontslag al toegelicht. In dit hoofdstuk wordt kort stil gestaan het ontslag in de proeftijd en het zelf ontslag nemen door de werknemer.

### 6.1. Ontslag in proeftijd

In beginsel staat het een werkgever vrij om een werknemer tijdens de proeftijd te ontslaan. Er is wel een uitzondering. Een werkgever mag een werknemer tijdens een proeftijd niet ontslaan vanwege een discriminatoire reden. De werknemer kan de werkgever vragen om de reden van ontslag tijdens de proeftijd. Een werkgever is dan verplicht de reden aan de werknemer mede te delen. Ook de werknemer kan tijdens een proeftijd ontslag nemen. De kans is wel groot dat indien een werknemer zelf ontslag neemt hij geen recht heeft op een WW-uitkering.

### 6.2. Zelf ontslag nemen

Een werknemer kan ervoor kiezen om zelf ontslag te nemen. Bijvoorbeeld als de werknemer een nieuwe baan heeft gevonden, of als hij zijn huidige baan niet meer ziet zitten. Een werknemer dient bij opzeggen wel rekening te houden met de voor hem geldende opzegtermijn. Als een werknemer nog in zijn proeftijd zit, dan is er geen opzegtermijn van toepassing. Ook moet een werknemer rekening houden met een eventueel concurrentie-, ronsel-, of relatiebeding.

#### **Wat zijn de gevolgen van ontslag?**

Het kan voor een werknemer grote gevolgen hebben om zelf ontslag te nemen:

- **Verlies recht WW-uitkering:** Als een werknemer zelf ontslag neemt, kan hij zijn recht op een WW-uitkering verliezen. De werknemer is door zelf ontslag te nemen namelijk verwijtbaar werkloos geworden. Er gelden wel een uitzonderingen op deze regel. Zo kan een werknemer zijn recht op een WW-uitkering behouden als bijvoorbeeld zijn partner verhuist of als een werknemer ontslag neemt vanwege verwijtbaar handelen de werkgever.
- **Geen recht op een ontslagvergoeding:** De werknemer heeft in beginsel door zelf ontslag te nemen ook geen recht op een ontslagvergoeding. Ook hier geldt de uitzondering dat, indien er sprake is van verwijtbaar handelen van de werkgever, dit recht toch kan worden toegekend.

- **Terugkomen op het ontslag is in beginsel niet mogelijk:** Een werknemer die zelf ontslag neemt kan in beginsel niet terugkomen op dit ontslag. Er geldt geen bedenktijd.

### **Is zelf ontslag nemen een goed idee?**

Zelf ontslag nemen is voor een werknemer in beginsel geen goed idee, tenzij hij al een andere baan heeft gevonden. Toch is het zelf ontslag nemen, omdat de werknemer een nieuwe baan gevonden, niet zonder risico. Mocht de werknemer op korte duur bij zijn nieuwe werkgever worden ontslagen (bijvoorbeeld in de proeftijd) loopt hij het risico om geen WW-uitkering krijgen. Voor een werknemer die nog geen nieuwe baan heeft gevonden is zelf ontslag nemen eigenlijk nooit het goede idee. Een werknemer doet er goed aan om eerst een jurist of advocaat te raadplegen.

## 7. Termijnen in het ontslagrecht

Een werknemer die is ontslagen en het daarmee niet eens is, moet snel handelen. Binnen het arbeidsrecht is een vervaltermijn van 2 maanden na de ontslagdatum (laatste dag van het dienstverband) van toepassing. Dat is een keiharde termijn: te laat ingediende verzoekschriften zijn gewoon te laat.

### *Schadevergoeding en vernietiging ontslag: 2 maanden*

In de volgende gevallen moet de (ex-)werknemer binnen 2 maanden naar de rechter:

- ontslag op staande voet, waarna vernietiging van het ontslag of een billijke vergoeding gevraagd kan worden;
- de opzegtermijn is niet in acht genomen door de werkgever, en de werknemer vraagt om de vergoeding wegens onregelmatige opzegging;

### *Transitievergoeding en aanzegvergoeding: 3 maanden*

De werknemer heeft 3 maanden om naar de rechter te gaan in de volgende gevallen:

- de transitievergoeding is niet betaald door de werkgever en de werknemer wil alsnog de transitievergoeding vorderen;
- de werkgever is de aanzegverplichting bij het niet verlengen van een tijdelijk contract niet nagekomen.

### *Hoe wordt de termijn berekend?*

Uitgangspunt is dat de termijn begint te lopen op de laatste dag van het dienstverband. Is de werknemer dus op 15 mei ontslagen, dan eindigt de termijn voor de vernietiging van het ontslag op 15 juli. Als de laatste dag echter in het weekeinde of op een feestdag valt, dan geldt de eerstvolgende werkdag als laatste dag van de termijn. Als 15 juli dus op een zondag valt, dan is 16 juli de laatste dag van de termijn.

Het verdient aanbeveling niet te wachten tot de laatste dag van de termijn: te laat is echt te laat.





### Contactgegevens

Kenaupark 24 | 2011 MT Haarlem | 023-7100022  
FAX | 023-7993737 | [info@wkadvocaten.nl](mailto:info@wkadvocaten.nl)

#### ADVOCATEN ARBEIDSRECHT:

JOS WILLEMSSEN | 06-25248130 | [WILLEMSSEN@WKADVOCATEN.NL](mailto:WILLEMSSEN@WKADVOCATEN.NL)  
ANTHONY LEIGH | 06-40060471 | [LEIGH@WKADVOCATEN.NL](mailto:LEIGH@WKADVOCATEN.NL)  
ROBERT VAN ZUIJLEN | 06-12770381 | [VANZUIJLEN@WKADVOCATEN.NL](mailto:VANZUIJLEN@WKADVOCATEN.NL)