

Het ontslagrecht

per 1 januari 2022

Het Europese en Nederlandse arbeidsrecht biedt in grote mate bescherming aan de werknemer. Met name het ontslag van werknemers is aan zeer strikte en gedetailleerde regels gebonden. Voorts heeft de werknemer bij ontslag in veel gevallen recht op een zogenoemde ‘transitievergoeding’ en in sommige gevallen ook op een aanvullende vergoeding.

De paragrafen 1. – 5. geven een overzicht van zes mogelijke manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd.

1. Opzegging gedurende de proeftijd
2. Opzegging wegens een ‘dringende reden’ (ontslag op staande voet)
3. Beëindiging wegens een ‘redelijke grond’
 - 3.1 Opzegging met toestemming van het UWV
 - 3.2 Ontbinding door de kantonrechter
4. Beëindiging met wederzijds goedvinden
5. Het verstrijken van de overeengekomen tijd van een contract voor bepaalde tijd

De ontslagvergoedingen worden in slotparagraaf 6. besproken.

1. Opzegging gedurende de proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen. De duur van de proeftijd is afhankelijk van de duur van de aangegane arbeidsovereenkomst:

Duur arbeidsovereenkomst	Maximumduur proeftijd*
Onbepaalde tijd	2 maanden
Contract van 2 jaar of langer	2 maanden
Contract van minder dan 2 jaar	1 maand
Contract van minder dan 6 maanden	<i>geen</i> proeftijd toegestaan
Contract voor de duur van een project	1 maand

* Bij CAO kan van de maximumduur van de proeftijd worden afgeweken met dien verstande dat de proeftijd nooit langer dan 2 maanden mag zijn.

Gedurende de proeftijd kunnen werkgever en werknemer met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst beëindigen. Indien de werknemer de werkgever verzoekt om de reden van de opzegging, is de werkgever verplicht tot schriftelijke mededeling van die reden. De reden van beëindiging mag niet van discriminatoire aard zijn.

2. Opzegging wegens een ‘dringende reden’ (ontslag op staande voet)

Voor zowel werkgever als werknemer geldt dat zij de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kunnen beëindigen indien sprake is van een ‘dringende reden’. De reden(en) voor beëindiging moet(en) gelijktijdig aan het moment van ontslag worden meegedeeld. Voorbeelden van dringende redenen zijn: diefstal, weigering van werk, het geven van een onjuiste voorstelling van zaken bij de sollicitatieprocedure of het op andere wijze grovelijk veronachtzamen van plichten.

De geldigheid van een ontslag op staande voet hangt af van de ernst en de aard van de gedragingen die tot het ontslag hebben geleid. Ook wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer het ontslag op staande voet aanvecht, is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

3. Beëindiging wegens een redelijke grond

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen indien sprake is van (a) een redelijke grond voor beëindiging én (b) herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie – al dan niet met behulp van scholing – niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Afhankelijk van de grond van beëindiging, dient de werkgever ofwel (3.1) toestemming voor opzegging aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) te vragen, ofwel (3.2) de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden – zie nader paragraaf 3.1 en 3.2 hieronder.

3.1 Opzegging met toestemming van het UWV

Voor een geldige opzegging dient de werkgever eerst toestemming te krijgen van het UWV als het gaat om (a) het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van financiële of bedrijfseconomische omstandigheden, of (b) in geval van langdurige ziekte van de werknemer. Het UWV beoordeelt of sprake is van een redelijke grond en toetst de voorgenomen opzegging aan specifieke bepalingen die zijn opgenomen in de Ontslagregeling.

- Indien een werknemer wordt ontslagen vanwege bedrijfseconomische redenen, dient het UWV het zogeheten afspiegelingsbeginsel toe te passen. Op basis van dit beginsel dient de werkgever de werknemers die werkzaam zijn in (nagenoeg) dezelfde functie in te delen in vijf leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever ervoor te zorgen dat de ontslagen zodanig over de leeftijdsgroepen worden verdeeld, dat de leeftijdsopbouw zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen elke leeftijdsgroep moet eerst de werknemer ontslagen worden met het kortste dienstverband.

Het UWV zal onderzoek achterwege laten indien sprake is van een collectief ontslag, waarbij twintig of meer werknemers zijn betrokken en de werknemersbonden hiermee akkoord zijn gegaan.

Onder bepaalde omstandigheden – zoals tijdens zwangerschap, zwangerschapsverlof of ziekte van de werknemer (gedurende minder dan 2 jaar) – is het niet geoorloofd de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op deze bijzondere beschermingsregels bestaan uitzonderingen.

- Indien een werknemer wordt ontslagen om redenen die verband houden met ziekte of handicap, rust op het UWV de taak om te onderzoeken of de werkgever in staat is om de werknemer een andere passende functie binnen het bedrijf aan te bieden. Het is vervolgens aan de werkgever om aan te tonen dat het niet tot de mogelijkheden behoort om binnen 26 weken een functie op dergelijke wijze aan te passen (eventueel met noodzakelijke scholing), zodat deze geschikt is voor de werknemer.

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst met de werknemer is de werkgever aan de werknemer veelal een transitievergoeding verschuldigd. Paragraaf 6 geeft nadere uitleg over deze vergoeding.

Tegen het al dan niet verlenen van toestemming door het UWV staat voor zowel werkgever als werknemer beroep open bij de kantonrechter. Zo kan de werknemer zich bij de kantonrechter beroepen op ongeldigheid van het ontslag. Indien er geen redelijke grond is voor het ontslag, kan de kantonrechter besluiten de arbeidsovereenkomst te herstellen of -indien herstel niet in de rede ligt wegens verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever- aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

3.2 Ontbinding door de kantonrechter

De werkgever kan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden indien het gaat om redenen anders dan bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte. De redelijke gronden worden in de wet opgesomd en houden in:

1. Het regelmatig niet kunnen verrichten van arbeid als gevolg van ziekte
2. Ongeschiktheid tot het verrichten van de arbeid anders dan door ziekte
3. Verwijtbaar handelen of nalaten
4. Weigering tot werk wegens een gewetensbezwaar mits de arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht
5. Een verstoorde arbeidsverhouding
6. Andere omstandigheden die zodanig zijn dat niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, of
7. Een *combinatie* van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld onder 1 t/m 3, 5 of 6 die zodanig is dat van de werkgever in

redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Indien wordt ontbonden op deze cumulatiegrond, kan de rechter, naast de wettelijke transitievergoeding en een eventuele billijke vergoeding, een extra vergoeding toekennen tot maximaal 50% van de wettelijke transitievergoeding.

Ook de werknemer is bevoegd om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Tegen beslissingen van de kantonrechter staat voor beide partijen hoger beroep open.

Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden is de werkgever aan de werknemer veelal een transitievergoeding verschuldigd. Ook is het mogelijk dat de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Zie paragraaf 6 voor nadere uitleg over de vergoedingen.

4. Beëindiging met wederzijds goedvinden

Partijen kunnen de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden. Indien beide partijen instemmen met de beëindigingsdatum, kan worden overeengekomen dat een vergoeding wordt toegekend. De werknemer kan zich, zonder opgaaf van redenen, binnen 14 dagen bedenken na het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt dan geacht niet te zijn beëindigd. Van belang is dat bij de beëindigingsovereenkomst rekening wordt gehouden met de zogenoemde ‘fictieve opzegtermijn’, aangezien het UWV vasthoudt aan deze termijn bij het bepalen van de ingangsdatum van de WW-uitkering. De fictieve opzegtermijn is gelijk aan de termijn die de werkgever normaal gesproken in acht had moeten nemen bij het beëindigen van het dienstverband.

5. Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen tijd dat de arbeidsovereenkomst zou voortduren. De arbeidsovereenkomst behoeft dan niet te worden opgezegd, ontbonden of beëindigd met wederzijds goedvinden. Wel dient de werkgever, indien het contract voor bepaalde tijd langer dan zes maanden heeft geduurd, de werknemer schriftelijk te informeren of hij de

arbeidsovereenkomst al dan niet voortzet. Indien de werkgever dit nalaat, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan een maandsalaris.

In geval van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is de zogenoemde ‘ketenregeling’ van toepassing. Volgens de ketenregeling geldt de arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd indien (a) een periode van 36 maanden is verstreken of (b) indien een vierde contract voor bepaalde tijd wordt aangegaan, *tenzij* de tussenpozen tussen de opvolgende contracten voor bepaalde tijd meer dan zes maanden bedragen.

6. Transitievergoeding en billijke vergoeding

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, is de werkgever een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd. De vergoeding is ook verschuldigd indien een contract voor bepaalde tijd niet wordt verlengd en wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt beëindigd.

De hoogte van de transitievergoeding is gebaseerd op het aantal dienstjaren. De werknemer heeft recht op 1/3 maandsalaris per dienstjaar of een evenredig deel daarvan.¹ De transitievergoeding kent een maximum van € 86.000,- (2022) of een bedrag gelijk aan het loon over 12 maanden, indien dat (jaar)loon hoger is dan € 86.000,-.

De transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te helpen een nieuwe baan te vinden, bijvoorbeeld door omscholing. Het is mogelijk dat de werkgever voorafgaand aan het ontslag reeds scholingskosten heeft gemaakt ten behoeve van de werknemer. Deze kosten kunnen onder omstandigheden in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

Op deze regels voor de transitievergoeding gelden een aantal uitzonderingen:

- Indien de werkgever failliet is verklaard of andere insolventieprocedures van toepassing zijn, is de werkgever niet langer een transitievergoeding

¹ Indien de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld aanvang op 1 januari 2022 en eindigt op 31 augustus 2022, heeft de werknemer recht op 1/3 x maandsalaris x 8/12. Indien de arbeidsovereenkomst aanvang op 1 januari 2021 en eindigt op 30 juni 2022, heeft de werknemer recht op 1/3 x maandsalaris x 1.5.

verschuldigd. Bedrijven die in financiële nood zitten, kunnen de transitievergoeding in termijnen betalen;

- Deeltijdswerkers onder de 18 jaar, die 12 uur of minder per week werken, en werkenden die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, hebben geen recht op een transitievergoeding;
- In afwijking van bovenstaande kunnen partijen anders overeenkomen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Ook kan bij CAO worden afgeweken van de regels omtrent de transitievergoeding;
- Indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder toekenning van een transitievergoeding of met toekenning van een lagere transitievergoeding;
- Indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de *werkgever*, kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een aanvullende billijke vergoeding toekennen.
