

Wees slim, lees Voor Dummies!

# Recht

VOOR

# DUMMIES<sup>®</sup>

## *In dit boek:*

Leer het recht kennen in begrijpelijke taal: wat mag wel en wat mag niet?

Het antwoord op alle veelvoorkomende juridische vragen

Wetten en regels waar je als consument mee te maken kunt krijgen



# Hoofdstuk 10

---

# Ontslag

.....

## *In dit hoofdstuk:*

- ▶ Alles over de verschillende ontslagprocedures
  - ▶ De 'gouden' handdruk
  - ▶ De beëindigingsovereenkomst
  - ▶ Het ontslag op staande voet
- .....

**V**oor werknemer en werkgever kunnen er verschillende redenen zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voor de werknemer is dat vaak dat hij een andere baan heeft gevonden. Voor de werkgever zijn de redenen divers. Zo kan er sprake zijn van bedrijfseconomische redenen, onvoldoende functioneren van de werknemer, verschil van inzicht over de wijze van uitvoeren van het werk, een verstoorde arbeidsverhouding, maar bijvoorbeeld ook een faillissement.

Het Nederlandse ontslagstelsel is complex. Er zijn verschillende manieren waarop de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. De belangrijkste zetten we hieronder op een rij. In de besproken voorbeelden gaan we uit van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## ***UWV WERKbedrijf***

Als een werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil opzeggen, moet hij hiervoor toestemming vragen aan UWV WERKbedrijf (voorheen genaamd: CWI, Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening en daarvoor Arbeidsbureau). De procedure bij UWV WERKbedrijf verloopt schriftelijk. De werkgever dient een ontslagaanvraag in. De ontslagconsulent beoordeelt of de aanvraag compleet is. Als dat zo is, wordt de aanvraag doorgestuurd naar de werknemer die de gelegenheid krijgt om schriftelijk op de aanvraag te reageren. Vaak vindt er dan nog een tweede schriftelijke ronde plaats. Daarna wordt het dossier voorgelegd aan de ontslagcommissie. De ontslagadviescommissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemers(organisaties). De ontslagadviescommissie geeft advies of de werkgever wel of geen toestemming wordt verleend de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit advies wordt standaard overgenomen door de raad van bestuur van UWV WERKbedrijf. In een beschikking wordt gemotiveerd of en zo ja, op welke gronden de

werkgever toestemming wordt verleend of geweigerd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als toestemming wordt verleend, kan de werkgever hiervan gebruikmaken. Hij moet dan nog wel de opzegtermijn in acht nemen. Hiervan mag hij dan een maand aftrekken. Tegen de beschikking van UWV WERKbedrijf kan geen hoger beroep worden ingesteld.

## *Bedrijfseconomisch ontslag*

Als de werkgever UWV WERKbedrijf verzoekt hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen, zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat op grond van redenen van bedrijfseconomische aard een of meer arbeidsplaatsen

### Afspiegelen

Vaak leidt het 'winnen' van een ontslagprocedure alleen maar tot verliezers. Zo ook in de zaak van Henk\*, ict-manager bij een softwarebedrijf. Hij doet zijn werk uitstekend en zijn baas is zeer tevreden over hem. Maar ook de werkgever van Henk komt, zoals zoveel ondernemingen, in zwaar weer terecht. De economische crisis eist zijn tol. De werkgever ziet dit eerst nog een poosje aan, maar besluit dan toch in te grijpen. Voor Henk vraagt hij een ontslagvergunning aan bij UWV WERKbedrijf.

De werkgever baseert de ontslagvraag op bedrijfseconomische omstandigheden en komt met de benodigde financiële stukken op de proppen. Dit ziet er allemaal keurig uit. Maar een ding doet de werkgever van Henk niet: het goed toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Bij ieder bedrijfseconomisch ontslag moet namelijk worden nagegaan wie binnen een bepaalde functiegroep als eerste voor ontslag in aanmerking dient te komen. De werkgever draagt Henk voor ontslag voor, maar gaat voorbij aan een tweede ict-manager. Die is bijna net zo oud als Henk, maar is later in dienst getreden. Henk voert vooral tegen dit punt verweer in de ontslagprocedure. En met succes. UWV WERKbedrijf weigert de vergunning.

De werkgever van Henk is, zacht uitge-

drukt, 'not amused'. Hij was er al van uitgegaan dat de vergunning zou worden verleend en heeft Henk ook al op non-actief gesteld. Na de beslissing van UWV moet hij Henk terugnemen. De eerste dag dat Henk weer op zijn werk verschijnt, laat de baas hem weten dat hij het bedrijf naar de afgrond heeft geholpen. Henk komt niet meer op de afdeling waar hij werkzaam was voor de ontslagvraag, maar op de leegstaande verdieping van het bedrijfspand. Daar staat slechts een oud bureau met daarop een speelgoedtelefoontje. 'Zo, veel plezier op je nieuwe werkplek,' roept de baas van Henk op cynische toon. Henk accepteert dit niet en meldt zich ziek. In het overleg dat volgt, blijkt de werkgever niet bereid om Henk maar enigszins tegemoet te komen. Henk kan niet anders dan zelf een ontbindingsprocedure starten.

De kantonrechter heeft geen goed woord over voor de handelwijze van de werkgever. Hij ontbindt de arbeidsovereenkomst en bestraft het bedrijf met een hoge ontslagvergoeding. Terwijl de rechter weet dat de werkgever in economisch slecht weer terecht is gekomen. Henk wint de procedure, maar staat wel op straat. En zijn werkgever krijgt een enorme financiële rekening gepresenteerd. Winnaars zijn in deze kwestie dus ver te zoeken.

\* De namen zijn gefingeerd.

dienen te vervallen. UWV WERKbedrijf stelt voorwaarden aan het in behandeling nemen van een dergelijke aanvraag. Zo moet een financiële onderbouwing worden gegeven en moet worden voldaan aan de regels zoals gesteld in het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Voor een overzicht van de stukken die de werkgever moet verstrekken bij een (bedrijfseconomische) ontslagaanvraag zie: [www.werk.nl](http://www.werk.nl).

### ***Welke werknemers komen voor ontslag in aanmerking?***

Als de werkgever heeft aangetoond dat er sprake is van een bedrijfseconomische grond die maakt dat het noodzakelijk is werknemers te ontslaan, dan komt de afspiegeling om de hoek kijken. De afspiegelingsregel bepaalt welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Dit houdt in dat de leeftijdsopbouw van de werknemers die worden voorgedragen voor ontslag, een afspiegeling moeten vormen van het totale personeelsbestand. Iedere categorie onderling uitwisselbare functies moet worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen en binnen iedere leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag in aanmerking.

### ***Kennelijk onredelijk ontslag***

UWV WERKbedrijf kent geen ontslagvergoedingen toe. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer, al dan niet na toestemming van UWV WERKbedrijf, heeft opgezegd kan de werknemer nog wel proberen om, via de kantonrechter, aanspraak te maken op een ontslagvergoeding. Ook kan hij een verzoek indienen om weer aan de slag te mogen gaan. Dit laatste wordt zelden toegewezen.

Heeft je werkgever je arbeidsovereenkomst opgezegd? Dan kun je nog binnen zes maanden na afloop van die arbeidsovereenkomst een vordering instellen gebaseerd op kennelijk onredelijk ontslag (artikel 7:681 Burgerlijk Wetboek). Van een kennelijk onredelijke opzegging is sprake als de opzegging plaatsvindt zonder opgave van redenen of op grond van een valse of voorgewende reden. Meestal baseer je een vordering op grond van kennelijk onredelijk ontslag op het zogenoemde gevolgcriterium. Dit houdt in dat de gevolgen van de opzegging voor jou te ernstig zijn in vergelijking met het belang dat je werkgever heeft bij diezelfde opzegging.

In een kennelijk onredelijke ontslagprocedure kan de rechter aan de werknemer een schadevergoeding toekennen. Er moet dan echter niet alleen sprake zijn van een kennelijk onredelijk ontslag, maar ook van schade. De schade moet door de werknemer worden gesteld en berekend. De schadevergoeding is een bijzondere vorm van schadevergoeding wegens wanprestatie/niet als goed werkgever handelen. De rechter mag de schade niet begroten aan de hand van een algemene formule, zoals (een variant van) de kantonrechttersformule.

## Ontbinding

Je werkgever hoeft niet naar UWV WERKbedrijf om je arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Hij kan er ook voor kiezen een ontbindingsprocedure te starten. In deze procedure verzoekt je werkgever de kantonrechter (in een ontbindingsverzoekschrift) de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Jij kunt als reactie hierop een verweerschrift indienen. Het verzoekschrift en het verweerschrift worden op een zitting door de kantonrechter mondeling behandeld. Tussen twee en vier weken daarna beslist de kantonrechter over het ontbindingsverzoek. Als de ontbinding wordt toegewezen, eindigt de arbeidsovereenkomst per de datum dat de kantonrechter ontbindt. Er geldt dan geen opzegtermijn. Wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek af? Dan blijft de arbeidsovereenkomst bestaan.

### Dikke scheepskok

Een aantal jaar geleden speelde voor de kantonrechter in Rotterdam een bijzondere ontbindingsprocedure. Het ging om een scheepskok die goed functioneerde, maar eind 2005 niet meer aan de keuringseisen voldeed. Hij was te zwaar. De scheepskok werd afgekeurd en mocht geen werkzaamheden meer verrichten. Zijn werkgever gaf hem twee maanden de tijd om de tien á twaalf kilo kwijt te raken die hij volgens de keuringseisen te veel woog. Dat lukte en hij hervatte zijn werk. Begin 2007 wordt de kok, vanwege dezelfde redenen, echter opnieuw afgekeurd. Zijn werkgever is het dan zat. Hij wil de arbeidsovereenkomst laten ont-

binden. In de procedure voert de kok aan dat hij er alles aan gedaan heeft om af te vallen. Hij heeft zelfs de hulp van zijn huisarts en een diëtist ingeroepen. Het is dan ook, volgens de kok, niet aan hem te wijten dat hij toch weer te zwaar is geworden.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding. Hij stelt dat de werknemer zijn gewicht niet onder controle heeft gehouden en daarom is afgekeurd. De scheepskok is niet langer in staat de afgesproken arbeid te verrichten. En dat valt de kok zelf te verwijten, volgens de rechter.

## Ontbindingsvergoeding

De kantonrechters hanteren, anders dan in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure, in ontbindingsprocedures meestal een vuistregel voor het berekenen van de hoogte van een door de werkgever aan de werknemer te betalen vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze vuistregel wordt ook wel de kantonrechtersformule (of: ABC-formule) genoemd. De kantonrechtersformule wordt zo goed als altijd bij een procedure gehanteerd als er duidelijke en aantoonbare gronden zijn waarom de arbeidsovereenkomst moet eindigen, maar een werknemer heeft daar niet automatisch recht op.

De formule is afhankelijk van:

A: Leeftijd en lengte dienstverband:

Het aantal gewogen dienstjaren, waarbij dienstjaren tot de leeftijd van 35 voor 0,5 tellen, dienstjaren van 35 tot 45 voor 1, dienstjaren van 45 tot 55 voor 1,5 en dienstjaren vanaf 55 voor 2. Er wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren per ontbindingsdatum, waarbij naar volle dienstjaren wordt afgerond.

B: Beloning per maand:

Hierbij worden de vaste looncomponenten meegerekend (waaronder vakantiegeld, vaste gratificaties, vaste provisie, dertiende maand), variabele looncomponenten worden slechts bij hoge uitzondering meegenomen.

C: Correctiefactor:

De vergoeding kan door de kantonrechter naar boven en naar beneden worden bijgesteld. In het jargon spreekt men in dit verband over de 'correctiefactor'. Als de kantonrechter oordeelt dat geen van beide partijen een verwijt te maken valt, dan zal de correctiefactor gelijk zijn aan 1. De vergoeding kan ook hoger uitvallen als de noodzaak van het ontslag en/of gemaakte verwijten niet deugdelijk kan worden onderbouwd dan wel als er bijvoorbeeld sprake is van een zieke werknemer.

## Beëindigingsovereenkomst

Je kunt ook in goed onderling overleg (met wederzijds goedvinden) de arbeidsovereenkomst beëindigen. Jij en je werkgever kunnen namelijk afspraken maken over het moment van eindigen van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder, zoals de hoogte van de ontslagvergoeding, het verstrekken van een getuigschrift, het opheffen van een concurrentiebeding etc. Die afspraken worden dan vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. Wil je vervolgens wel in aanmerking komen voor een WW-uitkering? Dan moet het volgende in de overeenkomst worden opgenomen.

- ✓ Het initiatief tot beëindiging is afkomstig van de werkgever;
- ✓ De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd rekening houdend met de opzegtermijn;
- ✓ Er is geen sprake van een dringende reden (meer hierover lees je in het onderwerp ontslag op staande voet).

Als deze punten in de overeenkomst zijn opgenomen en je voldoet aan de overige voorwaarden die de Werkloosheidswet stelt, heb je recht op een WW-uitkering.

## Ontslag op staande voet

Wanneer sprake is van een dringende reden kan de werkgever de werknemer op staande voet ontslaan. Enkele voorbeelden van dringende redenen zijn:

- ✓ diefstal;
- ✓ verduistering;
- ✓ bedrog;
- ✓ bedreiging;
- ✓ mishandeling;
- ✓ hardnekkige werkweigering.

Wil sprake zijn van een rechtsgeldig ontslag op staande voet dan moet er niet alleen een objectieve dringende reden zijn. Ook moet die reden subjectief voor de werkgever dringend zijn. Dit houdt in dat van hem niet langer verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst nog een moment langer te laten duren. Ook moet de dringende reden direct aan de werknemer worden mede gedeeld en dient die mededeling gelijktijdig met de opzegging plaats te vinden.



Aan een ontslag op staande voet worden dus hoge eisen gesteld. Dit is ook niet voor niets. Want bij een terecht ontslag op staande voet eindigt de arbeidsovereenkomst (en daarmee de loonbetaling) per direct en heeft de werknemer geen recht op een WW-uitkering.

### Ontslag op staande voet: peanuts!

Ontslag op staande voet. Het is de meest vergaande maatregel in het arbeidsrecht. De wet stelt aan zo'n ontslag dan ook terecht strenge eisen. Er moet sprake zijn van een dringende reden. Denk hierbij aan diefstal, dronkenschap, agressie of ander gedrag waarvan een redelijk denkend mens weet dat dit, in een werkrelatie, niet door de beugel kan. De rechtspraak laat zien dat een werkgever vaak niet weggkomt met een ontslag op staande voet. Op zich is dit ook wel logisch. Een werknemer verliest dan namelijk niet alleen zijn baan, ook heeft hij geen recht op WW. Maar de rechtspraak is grillig en beschermt niet altijd de werknemer. Neem de volgende zaak.

Een bedrijf verricht cateringactiviteiten voor vliegmaatschappijen. Werknemers van dat bedrijf mogen geen zaken weg nemen, zelfs geen beschadigde of bedorven zaken met nauwelijks enige waarde. Dan word je op staande voet ontslagen. Een afdelingsmanager bij dit bedrijf wordt 'betrap't op het opeten van een uit een vliegtuig teruggekomen, geopend, zakje pinda's. Hij wordt op staande voet ontslagen. En de rechter keurt dit ontslag goed. Het beleid was namelijk voor iedereen duidelijk en de manager had een voorbeeldfunctie. Ontslag op staande voet kan dus wel. Zelfs als er sprake is van 'peanuts'!

De werknemer kan op zijn beurt ook ontslag op staande voet nemen. Ook dan moet er wel sprake zijn van een dringende reden. Denk dan aan dat je wordt bedreigd of beledigd door je werkgever, je niet (op tijd) je loon ontvangt of onvoldoende arbeid verschaft krijgt.

Bij een geldig ontslag op staande voet is degene die de wederpartij een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst direct op te zeggen schadeplichtig. Dat betekent dat die partij een vergoeding aan de ander moet betalen.



Ben je op staande voet ontslagen?

- ✓ Blijf dan rustig en doe geen gekke dingen.
- ✓ Stuur een aangetekende brief naar je werkgever waarin je protesteert tegen het ontslag.
- ✓ Zet in die brief dat je beschikbaar bent voor het verrichten van je werk en aanspraak maakt op doorbetaling van je loon.
- ✓ Raadpleeg een arbeidsrechtjurist die jou dan kan adviseren over de verder te nemen stappen.

### Snuivende serveerster

In de loop der tijden is er in het arbeidsrecht een toenemende vervaging tussen werk en privé opgetreden. Dit staat heel concreet in de Wet Arbeid en Zorg. Tegenover het feit dat van werkgevers sneller wordt verwacht dat zij werknemers toestaan om tijdens het werk af en toe ook privé zaken te regelen, is een stroom aan rechtspraak ontstaan over kwesties waarbij 'privéhandelen' gevolgen had voor de arbeidsrelatie. Zo

moest de Hoge Raad een paar jaar geleden oordelen over een serveerster van een casino op Aruba die op staande voet was ontslagen. Zij was positief getest op cocaïne die zij hoogstwaarschijnlijk in het weekend daarvoor had gebruikt, en zij weigerde een rehabilitatieprogramma te volgen. De Hoge Raad oordeelde, tegen ieders verwachting in, het ontslag op staande voet gegrond.

## Overplaatsing

Een algemeen beginsel in het arbeidsrecht is dat werkgever en werknemer zich als goed werkgever en goed werknemer moeten gedragen. Gedraag je je als werknemer niet goed of verricht je de opgedragen werkzaamheden niet zoals dat is afgesproken en van je verwacht mag worden, dan mag je werkgever maatregelen treffen. In het uiterste geval kun je denken aan ontslag (op staande voet). De werkgever heeft echter ook nog andere middelen tot zijn beschikking. Zo heeft je werkgever het recht om je over te plaatsen of je andere taken te laten verrichten. Dit kan echter alleen maar als is voldaan aan bepaalde voorwaarden. Zo moet vaststaan dat je voldoende kansen en mogelijkheden hebt gehad om te

laten zien dat je wel geschikt was voor je functie. Ook moet je werkgever je dan begeleiden om je de onderdelen van je functie die je misschien wat minder goed verrichtte, toch goed eigen te kunnen maken. Je kunt dan denken aan scholing of begeleiding door een ervaren collega. Levert dit alles niets op, dan mag een werkgever je overplaatsen of in een andere functie tewerkstellen.



Je werkgever heeft ook het recht je over te plaatsen als hij (tijdelijk) onvoldoende het werk kan aanbieden waarvoor jij bent aangenomen. Het gaat hier dan wel om uitzonderingen. Met andere woorden: er moet een echte noodzaak zijn om jou (tijdelijk) ander werk te laten verrichten dan waarvoor je een arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt gesloten.



Als je werkgever jou, tegen je zin, wil overplaatsen of een andere functie wil laten verrichten kijk dan eerst of dit, op grond van de arbeidsovereenkomst of cao, wel is toegestaan. Win in een dergelijke situatie ook direct juridisch advies in. Voor een overplaatsing gelden namelijk zeer strenge regels.

## Op non-actiefstelling/schorsing

Een andere, veelvoorkomende, arbeidsrechtelijke maatregel is de op non-actiefstelling of schorsing. Vaak is dit het voorportaal voor ontslag. Als je werkgever je op non-actief stelt, moet hij hiervoor een goede reden hebben. Je kunt denken aan het volgende.

- ✓ Het gedrag van de werknemer: hierbij moet je denken aan schorsing als disciplinaire maatregel. Dit is slechts mogelijk als sprake is van bijzondere omstandigheden;
- ✓ Omstandigheden in de onderneming: zo kan je werkgever je bij een reorganisatie of wanneer hij onvoldoende werk voor je heeft op non-actief stellen.

Het komt vaak voor dat werkgevers werknemers schorsen of op non-actief stellen, zonder dat hiervoor een goede grond bestaat.



Als je wordt geschorst of op non-actief wordt gesteld, is het zaak hier altijd tegen te protesteren. Je moet dan schriftelijk kenbaar maken dat je bereid en beschikbaar bent en blijft voor het verrichten van je werkzaamheden en ook aanspraak blijft maken op doorbetaling van loon. Als je, ondanks je protest, niet in staat wordt gesteld je werkzaamheden te hervatten en/of je loon niet ontvangt, kun je in kort geding loon en wedertewerkstelling vorderen.