



Een werknemer ontslaan

Wat zijn de regels en hoe pakt u een ontslag aan?

Een werknemer ontslaan is soms noodzakelijk, bijvoorbeeld omdat het slecht gaat met uw bedrijf of om persoonlijke redenen. Aan welke regels moet u zich houden? En welke stappen moet u nemen in een ontslagprocedure? Bereidt u zich goed voor, zodat u de juiste weg bewandelt.

Redenen voor ontslag

U heeft een goede reden nodig om een medewerker te ontslaan. De wet noemt dit 'een redelijke grond'. Wat zijn die redelijke gronden voor ontslag?

1. Bedrijfseconomische omstandigheden
2. Langdurige arbeidsongeschiktheid
3. Persoonlijke redenen zoals:

- disfunctioneren;
- verwijtbaar handelen of nalaten;
- werkweigering wegens ernstige gewetensbezwaren;
- een verstoorde arbeidsverhouding;
- veelvuldig ziekteverzuim;
- andere omstandigheden waardoor redelijkerwijs niet van u als werkgever kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer die in detentie zit vanwege een strafbaar feit dat samenhang vertoont met de werkzaamheden van de werknemer. Of een werknemer die geen verblijfsvergunning heeft.

Of een combinatie van persoonlijke redenen (met uitzondering van werkweigering vanwege ernstige gewetensbezwaren).

Welke ontslagroute bewandelt u?

Ontslaggrond bepaalt de ontslagroute

Als u een redelijke grond heeft voor ontslag kunt u een ontslagprocedure starten bij het UWV of de kantonrechter. U kunt niet zelf kiezen of u bij het UWV of de kantonrechter een ontslagprocedure start. De ontslaggrond bepaalt de ontslagroute.

Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid dient u het UWV om toestemming te vragen de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen. Bij ontslag wegens persoonlijke redenen of een combinatie van persoonlijke redenen dient u de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

1. Ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Helaas gaat het met uw bedrijf niet goed. Maar door een of meerdere werknemers te ontslaan, kunt u erger voorkomen of mogelijk zelfs een faillissement afwenden. Hoe werkt dit precies?

Ontslagvergunning aanvragen bij UWV

Voor een **ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden** moet u een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Het UWV onderscheidt de volgende bedrijfseconomische omstandigheden:

- slechte of slechter wordende financiële situatie;
- werkvermindering;
- organisatorische en/of technologische veranderingen;
- (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging;
- bedrijfsverhuizing;
- vervallen van loonkostensubsidie.

In de **Uitvoeringsregels** van UWV is uitgewerkt welke informatie het UWV van u wenst te ontvangen. Het gaat om de volgende informatie.

Nadere toelichting bedrijfseconomische omstandigheden

- U dient de aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden te onderbouwen met stukken waaruit volgt dat u die terecht aanvoert.
- U moet toelichten welke maatregelen u neemt en dat die ten dienste staan van een doelmatige bedrijfsvoering.
- U moet aantonen dat het aantal vervallen arbeidsplaatsen logisch samenhangt met de ernst van de bedrijfseconomische omstandigheden en de getroffen maatregelen.

Bepalen ontslagvolgorde

- Bij het vervallen van uitwisselbare functies dient uw ontslagkeuze te worden bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. De werknemers werkzaam op die uitwisselbare functies worden ingedeeld in 5 leeftijdscategorieën en zij komen vervolgens naar de verhouding tussen die categorieën voor ontslag in aanmerking. Daarbij geldt dat de laatst binnengekomen werknemer binnen een leeftijdscategorie als eerste wordt ontslagen. Dit betekent dat de leeftijdsopbouw van uw personeelsbestand voor en na de ontslagronde zo veel mogelijk gelijk blijft.

Herplaatsing binnen een redelijke termijn

- U dient aan te tonen/aannemelijk te maken dat herplaatsing binnen een redelijke termijn (die is gelijk aan de voor u geldende wettelijke opzegtermijn), al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is.

Opzegverboden

- In sommige gevallen mag het UWV geen toestemming (meer) geven als er sprake is van opzegverbod, bijvoorbeeld als een werknemer ziek is. Dit mag weer wel als er redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen 4 weken na de beslissing van het UWV niet meer geldt.

Krijgt u een ontslagvergunning? Houd dan rekening met het volgende

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Als u binnen 26 weken na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen de



vervallen werkzaamheden weer beschikbaar heeft, bent u verplicht deze werkzaamheden eerst aan te bieden aan de ontslagen werknemer. Doet u dat niet en neemt u een andere werknemer in dienst, dan kan de ontslagen werknemer de kantonrechter verzoeken om zijn arbeidsovereenkomst te herstellen, of hem een billijke vergoeding toe te kennen.

De wederindiensttredingsvoorwaarde geldt in bepaalde gevallen niet als zelfstandigen het werk gaan verrichten.

De wederindiensttredingsvoorwaarde geldt niet voor uitzendwerkgevers. Wel geldt er voor uitzendwerkgevers een andere voorwaarde. Als er binnen 26 weken na de opzegging een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden, dan dient de werkgever aan de werknemer te vragen of hij/zij als kandidaat bij de inlener wil worden voorgedragen.

Als u in strijd met deze voorwaarden handelt, kan de werknemer binnen 2 maanden nadat hij hiervan op de hoogte was of kon zijn, een verzoekschrift indienen bij de rechtbank.

Verkorten opzegtermijn

Nadat u toestemming voor de opzegging van het UWV heeft verkregen, kunt u de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen. **De opzegtermijn** voor u als werkgever is afhankelijk van de arbeidsduur. Tenzij in de arbeidsovereenkomst of cao een afwijkende opzegtermijn is opgenomen, gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen.

Arbeitsduur	Opzegtermijn
Tot 5 jaar	1 maand
Tussen 5 en 10 jaar	2 maanden
Tussen 10 en 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden



De opzegtermijn mag worden verkort met de tijd gelegen tussen de datum waarop het UWV het (volledige) toestemmingsverzoek heeft ontvangen en de datum waarop het UWV toestemming heeft verleend. Wel moet altijd een opzegtermijn van 1 maand resteren.

Transitievergoeding

U dient de **transitievergoeding** te betalen. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd. De maximale vergoeding bedraagt thans € 83.000,00 bruto of een jaarsalaris als dat hoger is.

Eindafrekening

Bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst heeft u als werkgever ten slotte nog de plicht om voor uw werknemer een eindafrekening te maken. Denk aan het uitbetalen van niet-opgenomen vakantiedagen, opgebouwde vakantiebijslag en eventuele bonussen. Tot slot is in de wet bepaald dat iedere werknemer bij ontslag recht heeft op een getuigschrift. U heeft niet de plicht om een positief geformuleerd getuigschrift op te stellen, maar dat mag natuurlijk wel.

Krijgt u geen toestemming van het UWV? Dan geldt het volgende

Als het UWV geen toestemming heeft verleend, is het mogelijk om aan de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Let op: de termijn om dit te kunnen doen is kort. Het verzoek moet namelijk binnen 2 maanden na datum beslissing van het UWV bij de kantonrechter zijn ingediend.

2. Ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Zieke werknemers genieten gedurende (in ieder geval) de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid ontslagbescherming. Er geldt dan een opzegverbod. Is de werknemer na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog steeds niet hersteld? Dan kunt u mogelijk ontslag aanvragen bij het UWV vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Hoe werkt dit precies?

Ontslagvergunning aanvragen bij UWV

Voor een **ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid** moet u een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. In de **Uitvoeringsregels** van UWV is uitgewerkt welke informatie het UWV van u wenst te ontvangen. Het gaat om de volgende informatie.

Arbeidsongeschiktheid

U dient aannemelijk te maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is om de bedongen arbeid (dat wil zeggen in de overeengekomen functie en urenomvang, en de daarmee samenhangende werkzaamheden) te verrichten.

Langdurig

De arbeidsongeschiktheid moet langdurig zijn en de periode waarvoor het opzegverbod bij ziekte geldt moet verstreken zijn. Meestal is dat na 104 weken het geval en blijkt dit uit de afgegeven WIA-beschikking. Het komt voor dat het langer duurt dan 104 weken voordat een WIA-beschikking wordt afgegeven. Bijvoorbeeld als de periode van 104 weken met (maximaal) 1 jaar wordt verlengd vanwege een loonsanctie omdat de werkgever volgens het UWV onvoldoende heeft gedaan aan **re-integratie**. Het opzegverbod bij ziekte wordt dan met de termijn van de loonsanctie verlengd.



Herstel niet te verwachten

U dient aannemelijk te maken dat herstel van de werknemer voor de bedongen arbeid niet binnen een periode van 26 weken te verwachten is.

Bedongen arbeid in aangepaste vorm

U moet aannemelijk maken dat binnen 26 weken de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.

Herplaatsing binnen een redelijke termijn

U dient aan te tonen/aannemelijk te maken dat herplaatsing binnen een redelijke termijn (die is gelijk aan de voor u geldende wettelijke opzegtermijn), al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is.

Opzegging arbeidsovereenkomst

Nadat u toestemming voor de opzegging van het UWV heeft verkregen, kunt u de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen. Let op dat u de **voor u geldende opzegtermijn** in acht neemt. Deze volgt uit de wet, maar kan in de arbeidsovereenkomst of cao een afwijkende opzegtermijn zijn opgenomen. Ondanks dat er geen loondoorbetalingsverplichting meer geldt, bent u schadeplichtig als u opzegt zonder dat u de opzegtermijn in acht neemt.

Compensatie transitievergoeding

Ook hier geldt dat u de **transitievergoeding** dient te betalen. U kunt na betaling van de transitievergoeding bij het UWV een verzoek tot compensatie daarvan indienen. UWV zal u (in ieder geval een gedeelte) binnen afzienbare termijn geheel of gedeeltelijk compenseren voor de door u betaalde transitievergoeding.

Eindafrekening

Ook hier geldt dat u de plicht heeft een **eindafrekening** op te stellen en als de werknemer daarom verzoekt een getuigschrift te verstrekken.

3. Ontslag om persoonlijke redenen

Het kan zijn dat u een werknemer wilt ontslaan vanwege **persoonlijke redenen**. Hoe werkt dit precies?

Ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter

Voor een ontslag vanwege persoonlijke redenen moet u een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter. U zult dan moeten onderbouwen en aannemelijk maken dat de persoonlijke grond of een combinatie van persoonlijke gronden aanwezig is.

Opzegverboden

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden als het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft of als de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer beëindigd moet worden.

Duur procedure

De procedure duurt ongeveer 1 à 2 maanden na het indienen van het inhoudelijk verzoekschrift. De werkgever zal een inhoudelijk verzoekschrift indienen, waarop de werknemer schriftelijk een verweerschrift mag indienen. Er wordt dan een mondelinge behandeling bepaald, waarop partijen bij de kantonrechter moeten verschijnen.

Ontbinding of niet

Na de zitting zal de rechter zich beraden en volgt er een schriftelijke beslissing. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, bepaalt de kantonrechter de

einddatum van de arbeidsovereenkomst op de datum waarop de arbeidsovereenkomst door opzegging zou zijn geëindigd minus de tijd gelegen tussen de dag van indiening van het verzoekschrift en de datum van de ontbindingsbeschikking. Wel moet altijd een termijn van 1 maand resteren. Is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, dan kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ook tegen een eerdere datum ontbinden.

Ontbindt de kantonrechter niet, dan is het mogelijk om hoger beroep en cassatie in te stellen tegen een beschikking van de kantonrechter. De beroepstermijn is 3 maanden.

Transitievergoeding

Ook hier geldt dat u bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst de **transitievergoeding** moet betalen. De transitievergoeding is alleen niet verschuldigd als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Let op: als de rechter vindt dat u als werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan hij de ontslagen werknemer ook nog een billijke vergoeding toekennen. De hoogte hiervan is afhankelijk van verschillende factoren.

Eindafrekening

Ook hier geldt dat u de plicht heeft een **eindafrekening** op te stellen en als de werknemer daarom verzoekt een getuigschrift te verstrekken.

4. Beëindiging met wederzijds goedvinden

Ten slotte bestaat er ook nog een andere mogelijkheid om de **arbeidsovereenkomst te beëindigen** zonder tussenkomst van het UWV of de rechter, namelijk met wederzijds goedvinden. Hoe werkt dit precies?

Beëindigings-/vaststellingsovereenkomst

Als de werkgever en werknemer overeenstemming kunnen bereiken over het einde van de arbeidsovereenkomst, wordt deze ook beëindigd. In dit geval dienen alle punten die met het einde van de arbeidsovereenkomst samenhangen te worden geregeld. Het beste is om de afspraken dan vast te leggen in een beëindigings-/vaststellingsovereenkomst. Deze punten zijn onder andere datum einde arbeidsovereenkomst, eventuele vergoeding en of de werknemer al dan niet aan het concurrentie- en relatiebeding wordt gehouden.

De werknemer heeft geen aanspraak op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden. Maar een werknemer zal natuurlijk in de praktijk niet snel instemmen met een vaststellingsovereenkomst als er geen transitievergoeding is aangeboden.

Bedenktermijn

Bij een instemming met de opzegging en een beëindiging met wederzijds goedvinden geldt er een bedenktijd. De



werknemer krijgt een bedenktijd van 14 dagen waarbinnen hij/zij zijn instemming kan herroepen. De werknemer hoeft hiervoor geen reden op te geven. Als de werknemer dit doet, wordt de opzegging geacht niet te zijn gedaan en de arbeidsovereenkomst is dan dus niet beëindigd.

In beide gevallen kan de werknemer zich bedenken. Nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard in te stemmen met de opzegging of de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, kan hij nog gedurende 2 weken daarna zonder opgave van redenen schriftelijk zijn instemming herroepen of de vaststellingsovereenkomst ontbinden. Deze bedenktijd wordt verlengd tot 3 weken als de werkgever de werknemer niet binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk op de bedenktijd heeft gewezen dan wel de bedenktijd niet heeft opgenomen in de vaststellingsovereenkomst.

Gaat een werknemer binnen 6 maanden na een herroeping of ontbinding opnieuw akkoord met opzegging of sluit hij opnieuw een vaststellingsovereenkomst, dan komt hem niet opnieuw een herroepings- of ontbindingsrecht toe.



Ondernemers downloaden ook

Ondernemers downloaden ook deze e-papers:

- Checklist personeelsdossier: Met een goed dossier sta je sterker
- Stappenplan verbetertraject: Wat doet u als uw medewerker slecht blijft functioneren?
- Wet arbeidsmarkt in balans: Zo past u de wet toe binnen uw bedrijf

Hulp nodig?

Een beëindigingsovereenkomst, vaststellings-overeenkomst of opzegbrief opstellen? Via onze Documentenshop maakt u binnen 5 minuten een juridisch document. Altijd up-to-date en voor een vaste lage prijs.



DAS Documentenshop

Kunt u hulp gebruiken bij het ontslaan van uw werknemer? Onze juristen staan voor u klaar en helpen u graag verder. Neem contact op met onze Ondernemersdesk.



088 327 98 00
(ma t/m vr van 8:30 tot 17:30 uur)



ondernemersdesk@das.nl



met DAS kom je verder

In deze e-paper voor ondernemers geven wij adviezen in algemene zin. Per geval kunnen specifieke regels gelden. Twijfelt u? Neem dan contact op met een jurist van DAS.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.