

## Informatie over het Nederlandse ontslagrecht

Een werkgever heeft in Nederland een aantal mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst met haar werknemer te beëindigen. Kort gezegd komt het er op neer dat een werkgever het dienstverband eenzijdig kan beëindigen of met instemming van de werknemer. Dit laatste wordt ook wel 'met wederzijds goedvinden' genoemd. Beide mogelijkheden staan hieronder verder uitgelegd.

### **1. De werkgever wil de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigen**

Dan kan de werkgever hiervoor naar het UWV of de kantonrechter gaan. In de wet is met ingang van 1 juli 2015 bepaald naar welke instantie de werkgever dan moet gaan. De werkgever heeft daarin geen keuze meer. Hieronder staan deze 2 routes beschreven.

#### ***1a. De route ontslag via het UWV***

Een werkgever kan het UWV toestemming vragen om een werknemer te ontslaan. Dat noemen we 'een verzoek om ontslagvergunning'. Deze route moet gevolgd worden als er sprake is van *bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid*. Nadat de werkgever een ontslagaanvraag heeft ingediend krijgt de werknemer hierover bericht van het UWV. Een werknemer mag bezwaar maken tegen deze ontslagaanvraag, dit wordt 'verweer voeren' genoemd. Dit moet dan wel binnen 14 dagen. De termijn waarbinnen verweer gevoerd kan worden, wordt door het UWV ook altijd genoemd in de brief. Na een of meer schriftelijke rondes beslist het UWV of de ontslagvergunning wordt verleend.

#### *Verleent het UWV een ontslagvergunning?*

Dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. De werkgever moet dan wel rekening houden met de geldende opzegtermijn. Wel mag de werkgever van deze opzegtermijn de periode tussen het indienen van de aanvraag tot de datum waarop het UWV een beslissing heeft genomen aftrekken. Er moet wel minimaal 1 maand opzegtermijn overblijven.

#### *Is de werknemer of werkgever het niet eens met de beslissing van het UWV?*

Als de ontslagaanvraag is ingediend op of na 1 juli 2015 dan kan de werknemer een procedure bij de kantonrechter opstarten als hij/zij het niet eens is met de verlening van de ontslagvergunning door het UWV. De werknemer kan de kantonrechter dan, onder bepaalde omstandigheden, verzoeken om de arbeidsovereenkomst te herstellen of een billijke vergoeding toe te kennen. De vorderingen moeten binnen twee maanden na de ontslagdatum bij de kantonrechter worden ingediend. Een juridisch adviseur kan beoordelen of deze procedure een redelijke kans van slagen heeft. Als de ontslagvergunning is geweigerd, kan de werkgever bij de kantonrechter een ontbindingsverzoek indienen.

Voor ontslagprocedures waarbij de ontslagaanvraag is ingediend voor 1 juli 2015 gelden deze mogelijkheden niet. In deze situatie is alleen in uitzonderlijke gevallen achteraf een procedure bij de kantonrechter wegens 'kennelijk onredelijk ontslag' mogelijk. In deze procedure kan een schadevergoeding of herstel van de arbeidsovereenkomst worden gevraagd. Of dit zinvol is, hangt sterk af van de omstandigheden rondom het ontslag. Voor het starten van zo'n procedure geldt een verjaringstermijn van 6 maanden nadat het dienstverband is geëindigd.

#### *De werknemer heeft bij ontslag recht op een transitievergoeding*

Als de werkgever een ontslagvergunning van het UWV krijgt en de arbeidsovereenkomst opzegt, bestaat (met ingang van 1 juli 2015) op basis van de wet een verplichting tot het betalen van een transitievergoeding als het dienstverband tenminste 2 jaar heeft geduurd. De berekening van de

vergoeding gebeurt aan de hand van de lengte van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en de hoogte van het salaris. Lees meer over de transitievergoeding in [de Uitleg Transitievergoeding](#).

### **1b. de route ontslag via de kantonrechter**

De werkgever kan de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deze route moet gevolgd worden als er sprake is van bijvoorbeeld *een verstoorde arbeidsverhouding of wanneer sprake is van onvoldoende functioneren van de werknemer*. In de wet worden dit de 'redelijke gronden' genoemd. Alleen als er sprake is van een 'redelijke grond', die ook voldoende onderbouwd is (denk aan dossier opbouw), kan een kantonrechter overgaan tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

#### *De procedure begint met het indienen van een verzoekschrift door de werkgever*

Voor de werknemer is het verstandig om hierop verweer te voeren. Daarna volgt er een mondelinge behandeling waarbij de kantonrechter beide partijen vraagt hun standpunten toe te lichten. Het is voor zowel werkgever als werknemer verstandig om zich hierin te laten bijstaan of te vertegenwoordigen door een jurist. Tijdens deze mondelinge behandeling zal de kantonrechter beide partijen de mogelijkheid geven hun standpunt toe te lichten en geeft hij partijen vaak ook nog de mogelijkheid om alsnog samen tot een oplossing te komen. Mocht dat niet lukken, zal de kantonrechter een beslissing nemen. Als de kantonrechter zelf een beslissing neemt, doet hij dat meestal binnen 14 dagen. De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden, maar hoeft dat niet te doen.

#### *De werknemer heeft bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst recht op een vergoeding*

Dit is vanaf 1 juli 2015 de transitievergoeding als het dienstverband tenminste 2 jaar heeft geduurd. Om de transitievergoeding af te kunnen dwingen, moet wel aan aantal voorwaarden zijn voldaan. Lees meer over de voorwaarden in [de uitleg Transitievergoeding](#). Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen, indien er bijvoorbeeld sprake is van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werkgever, kan aan de werknemer een extra vergoeding worden toegekend. Deze wordt de 'billijke vergoeding' genoemd.

#### *De kantonrechter neemt een opzegtermijn in acht*

Dit geldt voor procedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. Van de opzegtermijn mag de kantonrechter de periode tussen de datum waarop het verzoekschrift is ingediend tot de datum van de uitspraak aftrekken. Er moet wel minimaal 1 maand opzegtermijn overblijven.

Voor procedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015 geldt dat tegen de uitspraak van de kantonrechter hoger beroep mogelijk is. Is de procedure voor 1 juli 2015 gestart (door het indienen van het verzoekschrift) geldt deze mogelijkheid niet.

## **2. Beëindiging met wederzijds goedvinden**

Een werkgever en werknemer kunnen samen besluiten dat het beter is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Ze moeten het dan eens worden over de voorwaarden. Deze voorwaarden worden schriftelijk vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst of beëindigingsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is dan geen procedure nodig. Als de overeenkomst volgens de juiste voorwaarden wordt opgesteld hoeft dit geen gevolgen te hebben voor het recht op een eventuele WW-uitkering. Om aansluitend in aanmerking te komen voor een WW-uitkering dient in ieder geval wel de opzegtermijn door de werkgever in acht te worden genomen. Een werknemer heeft geen recht op een WW-uitkering als zelf ontslag wordt genomen of als er sprake is van verwijtbaar

handelen. Het is verstandig een vaststellingsovereenkomst of beëindigingsovereenkomst altijd te laten beoordelen door een jurist.

*Er bestaat dan geen wettelijk recht op een vergoeding*

En ook niet op de transitievergoeding. Toch komt het regelmatig voor dat een werknemer bij een ontslag via een vaststellingsovereenkomst of beëindigingsovereenkomst wel een ontslagvergoeding krijgt. Dit is echter afhankelijk van wat de werkgever bereid is om af te spreken en hangt af van de omstandigheden van de situatie. Uiteraard is dit anders als er sprake is van een Sociaal Plan. Als er een Sociaal Plan is zal dit meestal door de werkgever worden gevolgd en is er vaak geen onderhandelingsruimte meer.

**Is er sprake van arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of OR lidmaatschap?**

Dan gelden er andere regels. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het meewerken daaraan kan negatieve gevolgen hebben voor het recht op een uitkering. In deze situaties is het verstandig om juridisch advies in te winnen.