

# Ontslag. *Wat nu?*

Welke regels gelden bij ontslag?



Ilma van Aalst

## Introductie

In dit e-book zal dieper worden ingegaan op de vier verschillende manieren waarop een arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2016 kan eindigen.

In dit e-book zijn de wijzigingen in het ontslagrecht als gevolg van wetgeving, die met ingang van 1 januari 2016 in werking is getreden, verwerkt. Ook is in dit e-book de relevante rechtspraak tot 1 januari 2016 verwerkt.

Per 1 april 2016 zouden er weer enkele wijzigingen plaatsvinden in het arbeidsrecht die invloed hebben op het ontslagrecht. De invoering van deze wijzigingen is echter verschoven naar een latere datum in 2016. De mogelijke nieuwe datum van inwerkingtreding is op dit moment nog niet bekend. Te zijner tijd zal ik hierover berichten in mijn blog op de website [www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl](http://www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl).

In mijn blog zal ik ook ingaan op de voorgestelde wijziging ten aanzien van de mogelijkheid om af te mogen wijken van de ketenregeling en de voorgestelde wijziging ten aanzien van de transitievergoeding als deze voorgestelde wijzigingen daadwerkelijk wet mogen worden. Deze en andere wijzigingen op het gebied van het ontslagrecht zullen te zijner tijd ook verwerkt worden in dit e-book.

Nieuwe blogs worden onder de aandacht gebracht van de lezers van de nieuwsbrief. Ook ontvangen lezers van de nieuwsbrief automatisch de nieuwste versie van het e-book en worden zij ook op de hoogte gehouden van andere relevante informatie, bijvoorbeeld als er een e-book over een ander arbeidsrechtelijk onderwerp wordt uitgebracht of als er een webinar wordt georganiseerd.

Als u dit e-book hebt gedownload, bent u automatisch ingeschreven voor de nieuwsbrief.

Verder is het natuurlijk altijd mogelijk om via [www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl](http://www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl) na te gaan of er inmiddels een nieuw blog is verschenen of een nieuwere versie van het e-book is uitgebracht, omdat via deze website steeds het meest recente exemplaar van het e-book te verkrijgen is.

Mocht u naar aanleiding van het lezen van dit e-book of los daarvan u afvragen of het waardevol zou zijn voor u als ik (Ilma van Aalst) u zou bijstaan, belt u me dan gerust. Ik ben telefonisch bereikbaar op 088-1771777.

Als u er de voorkeur aangeeft om zelf gebeld te worden, kan dat uiteraard ook. Laat dit mij dan weten door het contactformulier op de website in te vullen.

Vanzelfsprekend zijn aan een gesprek dat is bedoeld om u in de gelegenheid te stellen om te beoordelen of het waardevol zou zijn voor u als ik u zou bijstaan geen kosten verbonden.

## Disclaimer

Dit e-book is uitsluitend bedoeld voor algemene doeleinden en kan dan ook niet als een juridisch advies worden beschouwd. De informatie mag uitsluitend voor eigen doeleinden worden gebruikt en niet voor andere doeleinden, in het bijzonder niet voor de commerciële exploitatie van deze informatie. Hoewel aan deze informatie grote zorg is besteed, is 7 Laws of Persuasion niet aansprakelijk voor schade die mocht ontstaan als gevolg van eventuele onjuiste, verouderde of incomplete informatie.

## INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Hoe eindigt een arbeidsovereenkomst? .....	6
Hoofdstuk 2 Einde van rechtswege .....	7
Einde van rechtswege arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	7
Einde van rechtswege vanwege intreden ontbindende voorwaarde.....	17
Einde van rechtswege vanwege overlijden werknemer .....	18
Einde van rechtswege vanwege bereiken AOW-gerechtigde leeftijd .....	18
Hoofdstuk 3 Aanzegplicht .....	19
Uitzonderingen op de aanzegplicht.....	19
Aanzeggen bij aangaan arbeidsovereenkomst .....	19
Aanzeggen is geen opzeggen .....	19
Niet nakomen aanzegplicht .....	20
Aanzegvergoeding geen invloed op uitkering.....	21
Hoofdstuk 4 Opzegging van de arbeidsovereenkomst.....	23
Opzegging door werknemer .....	23
Opzegtermijn werknemer .....	24
Opzegging door werkgever .....	25
Redelijke ontslaggronden .....	27
Opzegging met instemming werknemer.....	28
Ontslaggrond bepaalt ontslagroute .....	30
Vereiste toestemming werkgever voor opzegging .....	31
Opzegtermijn werkgever .....	33
Opzegverboden werkgever algemeen .....	35
Opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.....	36
Opzegverbod gedurende dienstplicht.....	40
Opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor vakbond .....	42
Opzegverbod wegens politiek verlof .....	43
Opzegverbod wegens opnemen verlof werknemer .....	44
Opzegverbod wegens overgang van onderneming.....	44
Opzegverbod wegens weigering zondagsarbeid .....	45
Opzegverbod gedurende zwangerschap .....	46
Opzegverbod wegens betrokkenheid medezeggenschap .....	49

Opzegverbod deskundige Arbeidsomstandighedenwet .....	51
Opzegverbod functionaris gegevensbescherming .....	53
Opzegverboden wegens discriminatie .....	55
Sancties bij onjuiste opzegging door werkgever.....	56
Hoofdstuk 5 Ontslag op staande voet.....	60
Ontslag op staande voet algemeen .....	60
Ontslag op staande voet nemen .....	60
Ontslag op staande voet geven .....	61
Op staande voet ontslagen .....	64
Hoofdstuk 6 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst .....	67
Ontbindingsverzoek werknemer .....	69
Ontbindingsverzoek werkgever.....	70
Reflexwerking opzegverboden .....	72
Ontbinding wegens wanprestatie .....	74
Hoofdstuk 7 Ontslagvergoedingen .....	76
Transitievergoeding .....	76
Hoogte transitievergoeding .....	79
Billijke vergoeding .....	85
Hoogte billijke vergoeding .....	89
Hoofdstuk 8 Ontslag met wederzijds goedvinden.....	92
Schriftelijke overeenkomst .....	92
Onderhandelen over ontslag met wederzijds goedvinden .....	92
Beëindigingsovereenkomst en ziekte.....	93
Specifieke ontslagregels .....	94
Hoofdstuk 9 Beëindigingsovereenkomst .....	96
Titel van de beëindigingsovereenkomst .....	96
Ondergetekenden in de beëindigingsovereenkomst.....	96
Overwegingen in de beëindigingsovereenkomst.....	98
Wijze van eindigen en einddatum .....	99
Stopzetten procedure.....	100
Vrijstelling van werkzaamheden .....	100
Verplichtingen tot einddatum .....	100
Ontslagvergoeding.....	101
Inleveren eigendommen .....	102

Overige verplichtingen .....	102
Vervallen van beperkende bedingen.....	102
Geheimhouding .....	103
Geen dienstbetrekking elders .....	103
Getuigschrift .....	103
Wettelijke bedenktijd.....	104
Slotbepalingen in een beëindigingsovereenkomst .....	105
Opzegtermijn .....	106

## HOOFDSTUK 1 HOE EINDIGT EEN ARBEIDSOVEREENKOMST?

In Nederland kan een arbeidsovereenkomst op vier verschillende manieren eindigen.

Er kan namelijk sprake zijn van:

- een einde van rechtswege;
- opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst; of
- ontslag met wederzijds goedvinden.

In dit e-book zal op deze vier verschillende manieren van eindigen dieper worden ingegaan.

## HOOFDSTUK 2 EINDE VAN RECHTSWEGE

Van een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst kan onder vier omstandigheden sprake zijn, te weten vanwege het:

- verstrijken van de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- intreden van een ontbindende voorwaarde;
- overlijden van de werknemer;
- bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, wil dit zeggen dat het einde van de arbeidsovereenkomst automatisch intreedt.

Hiervoor is dus geen opzegging of ontbinding nodig en hoeft evenmin sprake te zijn van ontslag met wederzijds goedvinden.

Hieronder wordt nader ingegaan op de vier omstandigheden waaronder sprake kan zijn van een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst.

### Einde van rechtswege arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de duur waarvoor deze is overeengekomen, tenzij:

- opzegging is overeengekomen;
- de Ragetlieregulee meebrenge dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege eindigt; en/of
- de ketenregeling meebrenge dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege eindigt.

#### **Opzegging is overeengekomen**

Als opzegging is overeengekomen, eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet van rechtswege na het verstrijken van de duur waarvoor deze is overeengekomen.

Opzegging kan expliciet zijn overeengekomen of impliciet volgen uit een ongelukkige woordkeuze in de arbeidsovereenkomst.

In dat geval zal opzegging van de arbeidsovereenkomst dienen plaats te vinden.

Dat is immers afgesproken.

Daarvoor gelden dan de vereisten die normaliter gelden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Vanzelfsprekend kan er ook voor worden gekozen om de arbeidsovereenkomst dan te laten eindigen op één van de andere wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen, te weten door ontslag met wederzijds goedvinden of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Wel dient bedacht te worden dat vanaf 1 juli 2015 de ontslaggrond de ontslagroute bepaalt.

Het zal dan ook afhankelijk zijn van de ontslaggrond of de arbeidsovereenkomst door opzegging of ontbinding dient te eindigen.

Met wederzijds goedvinden kan de arbeidsovereenkomst in ieder geval altijd eindigen.

Wel zullen de werkgever en de werknemer daarover dan uiteraard overeenstemming dienen te bereiken.

Als opzegging is overeengekomen, maar tijdige opzegging achterwege blijft, de arbeidsovereenkomst ook niet op één van de andere wijzen eindigt en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar voor maximaal een jaar, op de vroegere voorwaarden.

De ketenregeling is op deze reeks van arbeidsovereenkomsten van toepassing, waardoor dus (op termijn) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ontstaan.

### **Ragetlieregel**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt **niet** van rechtswege na het verstrijken van de duur waarvoor deze is overeengekomen als de arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd* volgde op een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd*, die anders dan door ontbinding door de rechter of opzegging door of namens de werkgever is geëindigd.

Hierbij dient bedacht te worden dat geen sprake is van een dergelijke opzegging als het een opzegging betreft door de werkgever met instemming van de werknemer.

Deze uitzondering op de hoofdregel dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt na het verstrijken van de overeengekomen duur doet zich dus voor als de arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd* volgde op een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd* die:

- van rechtswege is geëindigd;
- met wederzijds goedvinden is geëindigd;
- is opgezegd door de werknemer; of
- is opgezegd door de werkgever met instemming van de werknemer.

Dit wordt de Ragetlieregel genoemd.

De reden dat dit de Ragetlieregel wordt genoemd is dat deze regelgeving gebaseerd is op een arrest van de Hoge Raad, waarin één van de partijen de heer Ragetlie was.

Als de Ragetlieregel van toepassing is, zal opzegging moeten plaatsvinden van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Ook gelden dan de vereisten die normaliter gelden voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst.

Uiteraard kan er ook voor gekozen worden om de arbeidsovereenkomst te laten eindigen op één van de andere wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen, te weten door ontslag met wederzijds goedvinden of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.



Wel is uiteraard van belang dat vanaf 1 juli 2015 de ontslaggrond in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever de ontslagroute bepaalt.

De werkgever mag vanaf 1 juli 2015 namelijk niet meer kiezen voor opzegging of ontbinding.

De ontslaggrond bepaalt of opzegging of ontbinding aan de orde is.

Een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is altijd mogelijk.

Ongeacht de ontslaggrond.

Dan zullen de werkgever en de werknemer het echter wel eens moeten zijn over de omstandigheid dat, wanneer en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt.

Als tijdige opzegging achterwege blijft, de arbeidsovereenkomst ook niet op één van de andere wijzen eindigt en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar voor maximaal een jaar, op de vroegere voorwaarden.

De ketenregeling is op deze reeks van arbeidsovereenkomsten van toepassing, waardoor dus (op termijn) weer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ontstaan.

### ***Onderbrekingstermijn van maximaal zes maanden***

De Ragetlieregels doet zich alleen voor als tussen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een periode is gelegen van maximaal zes maanden.

Als tussen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbrekingstermijn van zes maanden en één dag of langer dan dat dan is de Ragetlieregels niet aan de orde.

Mocht de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zelf volgen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar volgen op een of meerdere andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarvan de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgde op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die anders dan door ontbinding door de rechter of opzegging door of namens de werkgever is geëindigd dan geldt de Ragetlieregels ook.

Ook dan geldt weer dat als tussen één of meerdere van de verschillende arbeidsovereenkomsten een periode is gelegen van zes maanden en één dag of langer dan dat de Ragetlieregels niet aan de orde is.

### ***Opvolgend werkgeverschap***

Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd is niet slechts sprake als dit arbeidsovereenkomsten betreft die met dezelfde werkgever zijn aangegaan.

Hiervan is ook sprake als dit arbeidsovereenkomsten betreft die zijn aangegaan met verschillende werkgevers, die - ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer - ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

### **Ragetlieregel en pensioengerechtigde leeftijd**

Verder doet de Ragetlieregel zich niet voor als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Als in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dus is opgenomen dat deze van rechtswege eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de werkgever en de werknemer na het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten dan eindigt die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wel van rechtswege.

Voor het van rechtswege eindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geldt namelijk een uitzondering op de Ragetlieregel.

De ketenregeling geldt wel weer gewoon voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt gesloten, waardoor op termijn dus weer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ontstaan.

### **Ketenregeling**

De ketenregeling brengt onder omstandigheden mee dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt niet van rechtswege na het verstrijken van de duur waarvoor deze is overeengekomen.

Dit is het geval als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inmiddels van rechtswege is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als gevolg van de ketenregeling.

De ketenregeling regelt wanneer een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

Tenzij sprake is van een afwijkende regeling opgenomen in een toepasselijke CAO brengt de ketenregeling voor niet AOW-gerechtigde werknemers mee dat een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd als sprake is van meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of de reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 24 maanden heeft overschreden.

Tot 1 januari 2016 gold voor AOW-gerechtigde werknemers hetzelfde als voor niet AOW-gerechtigde werknemers.

Vanaf 1 januari 2016 is dit veranderd.

Tenzij sprake is van een afwijkende regeling opgenomen in een toepasselijke CAO brengt de ketenregeling voor AOW-gerechtigde werknemers per 1 januari 2016 mee dat een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als sprake is van meer dan zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of de reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 48 maanden heeft overschreden.

Voor de vaststelling van het aantal maanden en het aantal arbeidsovereenkomsten worden in laatstgenoemde situatie alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als sprake is van een onderbrekingstermijn van meer dan zes maanden, ofwel zes maanden en één dag of langer dan dat, begint een nieuwe reeks te lopen.

Als sprake is van een onderbrekingstermijn van maximaal zes maanden niet.

In het laatste geval wordt de duur van de onderbrekingstermijn meegeteld om te bepalen of inmiddels een periode van 24 respectievelijk 48 maanden is overschreden.

### ***Voorbeeld ketenregeling zonder onderbrekingstermijn***

Als sprake is van twee arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden, die direct op elkaar aansluiten dan eindigt de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege.

Ongeacht of de werknemer AOW-gerechtigd is of niet.

Tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is immers geen sprake van een onderbrekingstermijn.

Als de twee arbeidsovereenkomsten bij elkaar worden opgeteld, is sprake van een periode van 24 maanden.

De periode van 24 maanden wordt dus niet overschreden. Vanzelfsprekend wordt dan ook de periode van 48 maanden niet overschreden.

### ***Voorbeeld ketenregeling met onderbrekingstermijn***

Als sprake is van twee arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden, die elkaar opvolgen met een onderbrekingstermijn van een maand dan is het afhankelijk van de omstandigheid of de werknemer AOW-gerechtigd is of niet of de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.

Als de werknemer niet AOW-gerechtigd is, eindigt de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan niet van rechtswege, omdat deze is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is immers sprake van een onderbrekingstermijn van een maand.

Als de twee arbeidsovereenkomsten bij elkaar worden opgeteld, is sprake van een periode van 24 maanden.

De onderbrekingstermijn dient daarbij echter opgeteld te worden, omdat deze slechts één maand en dus maximaal zes maanden bedraagt, waardoor de periode van 24 maanden wordt overschreden.

Voor niet AOW-gerechtigde werknemers brengt dit dus mee dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

De periode van 48 maanden is niet overschreden. Voor AOW-gerechtigde werknemers eindigt de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus wel van rechtswege.

### ***Ontstaan arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd***

Na omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is niet langer sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Daarom eindigt de arbeidsovereenkomst niet meer van rechtswege door het verstrijken van de duur daarvan.

### ***Uitzonderingen op de ketenregeling***

Op de ketenregeling gelden ook uitzonderingen.

Als de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd namelijk is aangegaan voor een periode van 24 maanden of langer en direct daarop volgend opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten voor maximaal drie maanden dan eindigt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dus de arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal drie maanden, gewoon van rechtswege.

Deze uitzondering geldt slechts als de beide arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan met dezelfde werkgever.

De uitzondering geldt dus niet in geval van opvolgend werkgeverschap.

### ***Uitzondering voor de bestuurder***

Verder is het mogelijk om schriftelijk, bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst, af te wijken van de periode van 24 maanden ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon, ofwel de bestuurder van bijvoorbeeld een B.V., N.V. of vereniging.

Voor bestuurders van een rechtspersoon kan de periode van 24 maanden schriftelijk onbeperkt worden verlengd.

Wel blijft ook voor de bestuurder van een rechtspersoon gelden dat sprake zal zijn van een omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als sprake is van meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

### ***Uitzondering voor educatie***

Bovendien is de ketenregeling niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Hierbij kan worden gedacht aan duaal onderwijs.

### ***Uitzondering voor minderjarige werknemers***

Ten slotte is de ketenregeling niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt indien de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid maximaal twaalf uur per week was.

De ketenregeling treedt dan in werking vanaf de dag dat de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

De op dat moment lopende arbeidsovereenkomst betreft dan de eerste arbeidsovereenkomst in de reeks.

Ook de duur van de reeks wordt berekend vanaf de dag dat de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

Als de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid meer dan 12 uur per week was, telt de arbeidsovereenkomst wel mee in de reeks.

### ***Voorbeeld uitzondering minderjarige werknemer***

Tijdens de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de gemiddelde omvang meer dan 12 uur per week.

Vervolgens wordt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan.

De gemiddelde omvang daarvan bedraagt maximaal 12 uur per week.

Daarna wordt een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan.

De gemiddelde omvang daarvan bedraagt weer meer dan 12 uur per week.

De tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd telt niet mee vanwege de gemiddelde omvang.

De eerste en derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tellen wel mee.

Echter, als tussen de eerste en tweede arbeidsovereenkomst een periode is gelegen van meer dan zes maanden dan telt de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet langer mee in de reeks, omdat de reeks is doorbroken met een onderbrekingstermijn die langer is dan zes maanden.

### ***Ketenregeling bij opvolgend werkgeverschap***

De ketenregeling is ook van toepassing wanneer sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die - ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer - ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolgers te zijn.

Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan een werknemer die eerst bepaalde werkzaamheden verricht voor een werkgever via een uitzendbureau en vervolgens dezelfde of soortgelijke werkzaamheden gaat verrichten voor diezelfde werkgever, maar dan in dienst van die werkgever.

Ook kan gedacht worden aan een werknemer die eerst bepaalde werkzaamheden verricht voor een juridische eenheid van een organisatie en vervolgens dezelfde of soortgelijke werkzaamheden gaat verrichten voor een andere juridische eenheid van diezelfde organisatie.

In geval van opvolgend werkgeverschap tellen voor de keten niet slechts arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee, maar ook arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Omdat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd over het algemeen langer duren dan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal in geval van opvolgend werkgeverschap dan ook over het algemeen eerder sprake zijn van een omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### ***Afwijking bij CAO van ketenregeling***

Bij CAO kan worden bepaald dat wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

Bij CAO kan worden bepaald dat een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd pas wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd als sprake is van meer dan zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of de reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 48 maanden heeft overschreden.

Met andere woorden: ten opzichte van de wettelijke ketenregeling kan in een CAO het dubbele aantal arbeidsovereenkomsten worden afgesproken en een dubbel zo lange periode.

De verdubbeling van de wettelijke ketenregeling is slechts mogelijk in twee situaties.

Allereerst als het een uitzendovereenkomst betreft.

Bovendien als het een arbeidsovereenkomst betreft met een werknemer die werkzaam is in een functie of functiegroep, waarvan in de CAO gemotiveerd is aangegeven dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging tot 48 maanden of de verhoging tot zes arbeidsovereenkomsten vereist.

Het moet dus niet gaan om normale schommelingen in de productie als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van het productieproces in de sector.

### ***Afwijking bij CAO van opvolgend werkgeverschap***

Verder is het bij CAO mogelijk om ten nadele van de werknemer af te wijken van de toepasselijkheid van de ketenregeling in geval van opvolgend werkgeverschap.

Zoals hiervoor is uiteengezet is bijvoorbeeld sprake van opvolgend werkgeverschap als een werknemer eerst bepaalde werkzaamheden verricht bij een werkgever, terwijl de werknemer in dienst is van het uitzendbureau, en die werknemer vervolgens dezelfde of soortgelijke werkzaamheden gaat verrichten voor diezelfde werkgever, maar dan in dienst bij die werkgever.

Wettelijk geldt dat de werkgever die zo'n werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbiedt voor de toepassing van de ketenregeling rekening moet houden met de periodes waarin de werknemer voor de werkgever als uitzendkracht dezelfde of soortgelijke werkzaamheden heeft verricht.

Echter, bij CAO kan worden bepaald dat met die periodes geen rekening gehouden hoeft te worden.

Van belang is om op te merken dat een werkgever slechts baat heeft bij een afwijking die is opgenomen in een CAO die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

De werkgever heeft geen baat bij een afwijking die is opgenomen in een CAO die van toepassing is op de uitzendovereenkomst tussen het uitzendbureau en de werknemer.

### ***Uitsluiting ketenregeling bij CAO***

Bij CAO kan de ketenregeling volledig worden uitgesloten voor bepaalde functies in een bedrijfstak als de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten.

Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan profvoetballers.

### ***Afwijking ketenregeling bij CAO voor educatie***

Bij CAO kan worden bepaald dat voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie van de werknemer de ketenregeling in het geheel of gedeeltelijk niet van toepassing is.

### ***Afwijking onderbrekingstermijn***

Bij CAO kan niet worden afgeweken van de lengte van de onderbrekingstermijn, tenzij sprake is van in de CAO aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie van de werknemer.

Voor dergelijke arbeidsovereenkomsten geldt namelijk dat de ketenregeling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing kan worden verklaard zonder dat hieraan restricties worden verbonden.

### ***Tijdstip inwerkingtreding nieuwe ketenregeling***

De nieuwe ketenregeling geldt nog niet voor alle op 1 juli 2015 lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Als een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op 1 juli 2015 nog niet de periode van 24 maanden heeft overschreden, maar dit wel gebeurt tijdens de duur van een reeds op 1 juli 2015 lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan blijft de oude ketenregeling van toepassing.

Als bijvoorbeeld op 1 mei 2015 een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 1 jaar is aangegaan en tussen de drie arbeidsovereenkomsten geen sprake was van een onderbrekingstermijn dan loopt de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog van rechtswege af op 1 mei 2016.

Het betreft immers de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De omstandigheid dat sprake is van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die samen langer dan 24 maanden hebben geduurd is niet relevant.

De derde arbeidsovereenkomst liep immers al op 1 juli 2015.

Daarvoor geldt dus nog steeds de oude ketenregeling en onder de oude ketenregeling was pas sprake van een omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer een periode van 36 maanden was overschreden.

De nieuwe ketenregeling gaat wel direct gelden voor (opvolgende) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 worden gesloten.

De nieuwe ketenregeling geldt als er op of na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt overeengekomen niet meer dan zes maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De nieuwe ketenregeling geldt dus ook voor de onderbrekingstermijn die voorafgaat aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 is overeengekomen, maar niet voor eerdere onderbrekingstermijnen.

Er is dus vanaf 1 juli 2015 pas sprake van een nieuwe reeks als de periode die ligt tussen de op of na 1 juli 2015 overeengekomen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de daaraan voorafgegangene arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer is dan zes maanden.



Voor onderbrekingstermijnen tussen eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijft gelden dat een nieuwe reeks is gaan lopen bij een onderbreking van meer dan drie maanden.

Mocht op de arbeidsovereenkomst een CAO van toepassing zijn die is aangegaan voor 1 juli 2015, dan blijft hetgeen is opgenomen in die CAO gelden tot de einddatum van de CAO of - als die einddatum ligt na 1 juli 2016 - tot 1 juli 2016.

## Einde van rechtswege vanwege intreden ontbindende voorwaarde

Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan onder een ontbindende voorwaarde eindigt op het moment dat deze ontbindende voorwaarde zich voordoet.

Niet iedere ontbindende voorwaarde is echter toegestaan. Daarvoor gelden strikte vereisten.

Allereerst moet de voorwaarde afhankelijk zijn van een toekomstige en objectief gezien onzekere gebeurtenis.

Dat kan dus geen kalenderdatum zijn.

Zolang deze in de toekomst ligt, betreft dit immers wel een toekomstige gebeurtenis, maar objectief gezien is deze niet onzeker, maar zeker.

Een kalenderdatum als einddatum kan dus wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opleveren, maar geen arbeidsovereenkomst onder een ontbindende voorwaarde.

Daarnaast moet de ontbindende voorwaarde verenigbaar zijn met het wettelijk stelsel van ontslagrecht.

Het is dus niet mogelijk om als ontbindende voorwaarde een voorwaarde op te nemen die strijdig is met het Nederlandse stelsel van ontslagrecht.

Daarmee zou immers hetgeen via de voordeur verboden is, alsnog via de achterdeur worden toegestaan.

Het heeft dus bijvoorbeeld geen zin om zwangerschap of arbeidsongeschiktheid op te nemen als ontbindende voorwaarde. Dat zou immers strijdigheid opleveren met het Nederlandse ontslagrecht.

Bovendien moet het einde objectief bepaalbaar zijn.

Noch de werkgever noch de werknemer mag invloed kunnen uitoefenen op het zich al dan niet voordoen van de ontbindende voorwaarde.

Een bedrijfsbeëindiging is dus bijvoorbeeld niet toegestaan als ontbindende voorwaarde. Daar heeft de werkgever immers invloed op.

Verder zal ook gekeken worden wat de invloed is van het zich voordoen van de ontbindende voorwaarde op de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst al dan niet te laten voortduren.

Een voorbeeld van een toegestane ontbindende voorwaarde kan zijn het verlies van het vrachtwagenrijbewijs door een vrachtwagenchauffeur.

## Einde van rechtswege vanwege overlijden werknemer

Een arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer.

De datum waarop de werknemer overlijdt is dan de datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.

## Einde van rechtswege vanwege bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Een arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

Althans als dit correct is overeengekomen.

Als niet overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op dat moment niet van rechtswege.

Ook als niet correct is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat de arbeidsovereenkomst dan niet van rechtsweg eindigt.

Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan de bepaling dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

De pensioengerechtigde leeftijd hoeft immers niet overeen te komen met de AOW-gerechtigde leeftijd.

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever zonder instemming van de werknemer en zonder toestemming van enige instantie de arbeidsovereenkomst met de werknemer ook opzeggen tegen of na de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde of pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hiervoor is wel vereist dat de werknemer al voorafgaand aan de AOW-gerechtigde of pensioengerechtigde leeftijd bij de werkgever in dienst was.

De andere vereisten voor opzegging, zoals het in acht nemen van de opzegtermijn, gelden wel voor de werkgever.

## HOOFDSTUK 3 AANZEGPLICHT

Vanaf 1 januari 2015 is de aanzegplicht geïntroduceerd in het Nederlandse ontslagrecht.

De aanzegplicht houdt in dat de werkgever de verplichting heeft om de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet.

Dit wordt ook wel de aanzegtermijn genoemd.

Als de werkgever laat weten de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten, moet de werkgever aangeven onder welke voorwaarden de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Ook dat moet de werkgever uiterlijk een maand voor het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst de werknemer laten weten.

### Uitzonderingen op de aanzegplicht

De aanzegplicht geldt niet als het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld.

Het gaat dan bijvoorbeeld om een arbeidsovereenkomst voor de duur van een bepaald project of ter vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer.

Verder geldt de aanzegplicht ook niet als het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die is aangegaan voor minder dan zes maanden.

Ook als sprake is van een tweede of derde arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor minder dan zes maanden geldt de aanzegplicht niet.

Ten slotte geldt de aanzegplicht niet in geval van een uitzendovereenkomst waarin een uitzendbeding is opgenomen.

### Aanzeggen bij aangaan arbeidsovereenkomst

Het is de werkgever toegestaan om reeds bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te zeggen dat er geen sprake zal zijn van een opvolgende arbeidsovereenkomst.

De werkgever die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst al weet dat er geen opvolgende arbeidsovereenkomst zal worden aangegaan, zou dus al op dat moment schriftelijk kunnen aangeven (aanzeggen) dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet.

Bijvoorbeeld door dit op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

### Aanzeggen is geen opzeggen

Voor de duidelijkheid: aanzeggen is iets heel anders dan opzeggen.

Het aanzeggen van het einde van een arbeidsovereenkomst hoort bij het van rechtswege einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Opzegging is een andere manier waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen.

In geval van opzegging geldt de aanzegplicht niet.

Wel gelden dan andere vereisten, waaronder meestal een aanzegtermijn.

Voor de vereisten die gelden voor opzegging wordt verwezen naar het hoofdstuk over opzegging.

Verwarrend is dat in geval van opzegging regelmatig een aanzegtermijn in acht genomen moet worden.

Het in acht moeten nemen van een aanzegtermijn in het kader van de opzegging heeft echter niets van doen met de aanzegplicht en de aanzegtermijn die gelden voor de meeste arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigen.

## Niet nakomen aanzegplicht

Het niet nakomen van de aanzegplicht heeft geen invloed op het van rechtswege einde van de betreffende arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst eindigt gewoon van rechtswege.

Wel zijn er andere gevolgen verbonden aan het niet nakomen van de aanzegplicht.

### **Aanzegvergoeding**

Als de werkgever zich in het geheel niet houdt aan de schriftelijke aanzegplicht, is de werkgever aan de werknemer een aanzegvergoeding verschuldigd.

De hoogte daarvan komt overeen met het salaris van de werknemer over een maand.

Als de werkgever zijn schriftelijke aanzegplicht wel nakomt, maar te laat, en zich dus niet houdt aan de aanzegtermijn, dan is de werkgever de aanzegvergoeding verschuldigd naar rato van de periode dat de werkgever te laat is met het aanzeggen.

De werkgever is de aanzegvergoeding verschuldigd vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst, ten aanzien waarvan de aanzegplicht gold, van rechtswege eindigt of zou zijn geëindigd.

Dat moment ligt dus een maand na de dag waarop de aanzegplicht is ontstaan.

Dan is namelijk pas de definitieve hoogte van de aanzegvergoeding vast te stellen.

De hoogte van de aanzegvergoeding hangt immers af van de omstandigheid of in het geheel geen aanzegging heeft plaatsgevonden of dat deze te laat heeft plaatsgevonden.

Als de aanzegging te laat heeft plaatsgevonden, is de hoogte van de aanzegvergoeding afhankelijk van de periode dat de werkgever te laat is met het aanzeggen.

De aanzegvergoeding is slechts niet verschuldigd in geval van faillissement, surseance van betaling of toepassing van de schuldsaneringsregeling.

### **Voortduren arbeidsovereenkomst na einddatum**

Als de werkgever niet heeft laten weten of de wens bestaat om de arbeidsovereenkomst voort te zetten of heeft laten weten dat die wens bestaat, maar niet heeft laten weten onder welke voorwaarden en er wordt doorgewerkt na de einddatum van de arbeidsovereenkomst dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar voor maximaal een jaar, op de vroegere voorwaarden.

Ook als de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet na de einddatum, is de werkgever de werknemer de aanzegvergoeding verschuldigd als de werkgever niet heeft voldaan aan de aanzegplicht of de aanzegtermijn niet in acht heeft genomen.

Het al dan niet verschuldigd zijn van de aanzegvergoeding is namelijk gekoppeld aan het al dan niet (tijdig) voldoen aan de aanzegplicht.

Niet aan het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

### **Aanzegvergoeding geen invloed op uitkering**

De aanzegvergoeding die de werkgever moet betalen bij overtreding van de aanzegplicht heeft geen invloed op de uitkering die de werknemer in het kader van de sociale zekerheid ontvangt, zoals een WW-uitkering of een Ziektewetuitkering.

De aanzegvergoeding wordt niet in mindering gebracht op deze uitkering en heeft ook niet tot gevolg dat deze uitkering later ingaat.

De aanzegvergoeding fungeert dus echt als een vergoeding ten behoeve van de werknemer.

### **Hoogte aanzegvergoeding**

Als de werkgever in het geheel vergeet aan te zeggen is - in verhouding tot de overige ontslagvergoedingen - zelfs sprake van een aanzienlijke vergoeding.

Zeker in het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden.

Dan ontvangt de werknemer immers na zes maanden al een vergoeding van één maandsalaris.

### **Veroordeling tot betaling**

Als de werkgever de aanzegvergoeding niet vrijwillig voldoet aan de werknemer, dan zal de werknemer de rechter moeten verzoeken om de werkgever te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding.

Tot 1 juli 2015 diende het verzoek te worden opgenomen in een dagvaarding.

Vanaf 1 juli 2015 dient het verzoek te worden opgenomen in een verzoekschrift.

Een verzoek om de werkgever te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding moet binnen drie maanden nadat de werkgever had moeten aanzeggen worden ingediend.

Ofwel binnen twee maanden nadat de betreffende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd.

De termijn van drie maanden betreft een vervaltermijn.

Dat wil zeggen dat deze termijn niet kan worden verlengd.

Het verzoek aan de rechter moet echt binnen de vervaltermijn worden gedaan.

Als dat niet gebeurt, komt de aanspraak op de aanzegvergoeding te vervallen.

Eén van de redenen waarom gekozen is voor zo'n korte vervaltermijn en waarom de vervaltermijn gaat lopen vanaf het moment dat de werkgever had moeten aanzeggen is om te voorkomen dat een werkgever na een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die steeds stilzwijgend zijn voortgezet, ofwel zonder dat de aanzegplicht in acht is genomen, meerdere malen een vergoeding is verschuldigd.

De werkgever is de aanzegvergoeding immers ook verschuldigd als de werkgever de aanzegplicht niet (tijdig) in acht heeft genomen en de arbeidsovereenkomst na de einddatum wordt voortgezet.

Wanneer sprake zou zijn van een langere vervaltermijn of wanneer deze vervaltermijn pas zou gaan lopen na afloop van de laatste arbeidsovereenkomst, zou sprake kunnen zijn van cumulatie van meerdere aanzegvergoedingen.

Dat is niet de bedoeling van de wetgever.

Daarom geldt een korte vervaltermijn van drie maanden en gaat deze lopen vanaf het moment dat de werkgever had moeten aanzeggen.

## HOOFDSTUK 4 OPZEGGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan zowel door de werkgever als door de werknemer plaatsvinden.

Hieronder wordt eerst ingegaan op de opzegging door de werknemer en vervolgens op de opzegging door de werkgever.

### Opzegging door werknemer

De werknemer heeft geen instemming nodig van de werkgever voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer heeft ook geen toestemming nodig van een instantie voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer kan eenzijdig beslissen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Verder is de reden waarom de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt (de ontslaggrond) niet relevant.

Ongeacht wat de ontslaggrond is, geldt dat de werknemer de arbeidsovereenkomst mag opzeggen zonder instemming van de werkgever en zonder dat hiervoor toestemming gevraagd hoeft te worden aan een instantie.

Wel is van belang dat sprake is van:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; of
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen.

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid voor tussentijdse opzegging niet schriftelijk is overeengekomen of deze mogelijkheid slechts schriftelijk is overeengekomen voor de werknemer of de werkgever, dan kan in principe geen sprake zijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Wel kan de arbeidsovereenkomst dan eindigen op één van de andere drie manieren, te weten een einde van rechtswege, tussentijdse ontbinding van de arbeidsovereenkomst of ontslag met wederzijds goedvinden.

Bij een opzegging door de werknemer zijn geen opzegverboden van toepassing.

Omdat het initiatief tot het einde van de arbeidsovereenkomst afkomstig is van de werknemer en niet van de werkgever, heeft de werknemer over het algemeen geen recht op een WW-uitkering, Ziektewetuitkering of iets dergelijks.

Slechts in uitzonderlijke situaties zou de werknemer daar wel recht op kunnen hebben.

De werknemer mag de arbeidsovereenkomst in principe niet per direct opzeggen. Dat is slechts toegestaan als het gerechtvaardigd is dat de werknemer ontslag op staande voet neemt of als sprake is van een opzegging gedurende de proeftijd.

Wanneer geen sprake is van een situatie die rechtvaardigt dat de werknemer ontslag op staande neemt en geen sprake is van een opzegging gedurende de proeftijd, dient de opzegtermijn van de werknemer in acht te worden genomen.

## Opzegtermijn werknemer

De opzegtermijn van de werknemer is afhankelijk van wat daarover is afgesproken tussen de werknemer en de werkgever.

Als daarover niets is afgesproken of als afgesproken is dat de wettelijke opzegtermijn geldt voor de werknemer dan bedraagt de opzegtermijn van de werknemer één maand.

### **Afwijking wettelijke opzegtermijn werknemer**

Van de wettelijke opzegtermijn voor de werknemer mag schriftelijk worden afgeweken.

Als in afwijking van de wettelijke opzegtermijn schriftelijk een andere opzegtermijn is overeengekomen voor de werknemer dan geldt die andere opzegtermijn, tenzij die opzegtermijn in strijd is met de wet.

Dat is bijvoorbeeld het geval als de opzegtermijn van de werknemer langer is dan zes maanden of de opzegtermijn van de werkgever niet correct is afgestemd op de opzegtermijn van de werknemer.

### **Aanzegtermijn**

Over het algemeen moet een werknemer ook een zogenaamde aanzegtermijn in acht nemen.

Dat is slechts niet het geval als tussen de werknemer en de werkgever schriftelijk is overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden.

Als schriftelijk is overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden, dan geldt slechts de opzegtermijn van de werknemer.

En geen aanzegtermijn.

Als niet schriftelijk is overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden, moet opzegging plaatsvinden tegen het einde van de maand, tenzij het gebruik daarvoor een andere dag aanwijst.

Het gebeurt niet vaak dat het gebruik een andere dag aanwijst waartegen opgezegd kan worden.

Soms is dat het geval in branches, waar betalingen per week plaatsvinden en ook de opzegtermijn van de werknemer en de opzegtermijn van de werkgever in weken wordt uitgedrukt.

Dan kan het bijvoorbeeld gebruik zijn dat tegen een bepaalde dag in de week, bijvoorbeeld de laatste dag van de week, wordt opgezegd.

Als daarvan geen sprake is en er is niet schriftelijk overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden, geldt de hoofdregel dat opzegging tegen het einde van de maand moet plaatsvinden.



Wanneer bijvoorbeeld een opzegtermijn geldt van een maand en medio mei wordt opgezegd door de werknemer eindigt de arbeidsovereenkomst dan op 1 juli.

## Opzegging door werkgever

Ook voor de werkgever geldt dat opzegging van de arbeidsovereenkomst slechts mogelijk is als sprake is van:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; of
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen.

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid voor tussentijdse opzegging niet schriftelijk is overeengekomen of deze mogelijkheid slechts schriftelijk is overeengekomen voor de werknemer of de werkgever, dan kan in principe geen sprake zijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst kan dan in principe alleen maar eindigen op één van de andere drie manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen, te weten einde van rechtswege, tussentijdse ontbinding van de arbeidsovereenkomst of ontslag met wederzijds goedvinden.

### **Vereisten opzegging door werkgever**

Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan in principe slechts aan de orde zijn als sprake is van een redelijke grond voor ontslag en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede als sprake is van dusdanig verwijtbaar gedrag (handelen of nalaten) van de werknemer dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Verder is herplaatsing niet vereist als de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.

Er zijn twee situaties waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen ongeacht of sprake is van een redelijke ontslaggrond en ongeacht of voldaan is aan de herplaatsingsverplichting.

### **Opzegging arbeidsovereenkomst tijdens proeftijd**

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd namelijk opzeggen ongeacht of sprake is van een redelijke ontslaggrond.

Herplaatsing is dan ook niet aan de orde.

Verder hoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen bij een opzegging tijdens de proeftijd.

Wel zal de werkgever dienen te bezien of een opzegverbod aan opzegging in de weg staat.

## **Opzegging arbeidsovereenkomst oudere werknemer**

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, ongeacht of sprake is van een redelijke ontslaggrond, ook opzeggen in verband met of na de dag waarop de werknemer:

- de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt.

Ook dan is herplaatsing niet aan de orde.

Hiervoor is wel vereist dat het een arbeidsovereenkomst betreft die is ingegaan voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd respectievelijk andere overeengekomen leeftijd.

Voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst op deze grond zal de opzegtermijn van de werkgever in acht moeten worden genomen.

Verder zal de werkgever ook dan moeten bezien of een opzegverbod aan opzegging in de weg staat.

Als sprake is van een andere overeengekomen leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd kan bijvoorbeeld het opzegverbod wegens discriminatie (op grond van leeftijd) meebrengen dat opzegging van de arbeidsovereenkomst geen optie is.

Vanaf 1 juli 2015 tot 1 januari 2016 gold een andere formulering.

Toen was namelijk geregeld dat de arbeidsovereenkomst – tenzij schriftelijk anders was overeengekomen – door de werkgever kon worden opgezegd tegen of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd of een afwijkende pensioenleeftijd had bereikt ongeacht of sprake was van een redelijke ontslaggrond.

Deze formulering leidde onder meer tot onduidelijkheid over de vraag wat onder afwijkende pensioenleeftijd moet worden verstaan, omdat afwijkende pensioenleeftijd leek te verwijzen naar het moment waarop recht op pensioen ontstaat en dit in veel gevallen geen eenduidig vast te stellen moment is.

Verduidelijkt is dat bedoeld is de leeftijd waarop arbeidsrechtelijk ontslag volgt wegens het bereiken van een bepaalde (pensioen)leeftijd.

Die leeftijd zal veelal de AOW-gerechtigde leeftijd zijn, maar soms geldt er op grond van een collectieve of individuele overeenkomst een andere (hogere of lagere) leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Een voorbeeld is de “pensioenleeftijd” van KLM-piloten, die op grond van de voor hen geldende CAO beduidend lager ligt dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wanneer er dus op grond van een overeenkomst een lagere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, kan de arbeidsovereenkomst reeds wegens het bereiken van die lagere leeftijd worden opgezegd ongeacht of sprake is van een redelijke ontslaggrond.

Wanneer er op grond van een overeenkomst een hogere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, kan de arbeidsovereenkomst eerst wegens het bereiken van die hogere leeftijd worden opgezegd ongeacht of sprake is van een redelijke ontslaggrond.

Vanzelfsprekend dient voor de van de AOW-gerechtigde leeftijd afwijkende leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt wel een objectieve rechtvaardigingsgrond te gelden, die maakt dat geen sprake is van strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd.

Ook leidde de formulering die vanaf 1 juli 2015 tot 1 januari 2016 gold tot onduidelijkheid over wat werd bedoeld met "tegen of na de dag".

De formulering zou uitgelegd kunnen worden als inhoudende dat de arbeidsovereenkomst duurt tot en met de eerste dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of een andere leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Dat zou niet voor de hand liggen en bovendien niet in overeenstemming zijn met de bestaande praktijk waarin de arbeidsovereenkomst duurt tot en met de laatste dag voordat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of een andere leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Om dit te verduidelijken is "tegen of na de dag" gewijzigd in "in verband met of na".

Ook wordt met deze formulering meer aangesloten bij de formulering van de transitievergoeding.

## Redelijke ontslaggronden

De wet bepaalt wat onder een redelijke ontslaggrond wordt verstaan.

De wet kent de volgende uitputtende ontslaggronden:

- Ontslaggrond a: Bedrijfseconomische redenen
- Ontslaggrond b: Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslaggrond c: Frequent ziekteverzuim
- Ontslaggrond d: Disfunctioneren
- Ontslaggrond e: Verwijtbaar gedrag
- Ontslaggrond f: Werkweigering wegens gewetensbezwaren
- Ontslaggrond g: Verstoorde arbeidsverhouding
- Ontslaggrond h: Andere omstandigheden

Ontslaggrond h lijkt wellicht ruim, maar is dat niet.

Ontslaggrond h is namelijk slechts in uitzonderlijke situaties aan de orde.

Er moet sprake zijn van een situatie die niet valt te scharen onder één van de andere ontslaggronden, maar waarin van de werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Gedacht zou bijvoorbeeld kunnen worden aan langdurige detentie van de werknemer, waarbij opgemerkt dient te worden dat dit niet onder alle omstandigheden als een redelijke ontslaggrond zal worden beschouwd.

De gekozen ontslaggrond moet voldragen zijn.

Er moet dus zijn voldaan aan alle vereisten die gelden voor de betreffende ontslaggrond.

Het is niet mogelijk om de ontslaggronden te combineren door deels te voldoen aan de vereisten die gelden voor de ene ontslaggrond en deels te voldoen aan de vereisten die gelden voor de andere ontslaggrond.

Het is uiteraard wel mogelijk om meerdere ontslaggronden ten grondslag te leggen aan het ontslag, maar dan zal voor al deze ontslaggronden voldaan dienen te zijn aan alle vereisten.

Er zou dan bijvoorbeeld voor gekozen kunnen worden om de ene ontslaggrond primair ten grondslag te leggen aan het ontslag en de andere grondslag subsidiair ten grondslag te leggen aan het ontslag.

## Opzegging met instemming werknemer

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:

- voor de opzegging toestemming is verleend door het UWV of een CAO-ontslagcommissie;
- de opzegging plaatsvindt tijdens de proeftijd;
- de opzegging plaatsvindt vanwege een dringende reden (ontslag op staande voet);
- de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week (nagenoeg) uitsluitend diensten verricht voor het huishouden van een natuurlijk persoon, met wie een arbeidsovereenkomst bestaat, waarbij onder het verrichten van diensten ook wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
- de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 BW niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
- de opzegging een werknemer betreft, die een geestelijk ambt bekleedt;
- de opzegging plaatsvindt in verband met of na het bereiken van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, als geen andere leeftijd is overeengekomen, de AOW-gerechtigde leeftijd en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan;
- de opzegging een werknemer betreft, werkzaam in het bijzonder onderwijs en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de school of instelling en voor de opzegging toestemming is verleend door een ontslagcommissie, die voldoet aan dezelfde vereisten als een CAO-ontslagcommissie.

Wat de laatste uitzondering betreft, is van belang om op te merken dat deze uitzondering zich beperkt tot het bijzonder onderwijs, omdat slechts de werknemers die werkzaam zijn in het bijzonder onderwijs onder het arbeidsrecht vallen.

Werknemers die werkzaam zijn in het openbaar onderwijs vallen onder het ambtenarenrecht.

Er ligt momenteel een wetsvoorstel om het grootste deel van de ambtenaren in de toekomst ook onder het arbeidsrecht te laten vallen.

Zolang dit wetsvoorstel nog geen wet is, vallen alle ambtenaren echter nog onder het ambtenarenrecht en niet onder het arbeidsrecht.

Het ontslagrecht, zoals uiteengezet in dit e-book, betreft arbeidsrecht en is dus niet van toepassing op ambtenaren.

### **Opzegging met instemming werknemer**

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer rechtsgeldig opzeggen met instemming van de werknemer.

De instemming kan slechts op individueel niveau worden verleend.

Het is dus niet mogelijk dat de OR of een vakbond namens een individuele werknemer instemt met opzegging.

Dat zal de werknemer zelf moeten doen.

Als de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging door de werkgever dan eindigt daarmee de arbeidsovereenkomst.

Ongeacht of het een ontslaggrond betreft waarvoor opzegging geldt of ontbinding.

### **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht om de instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgave van redenen te herroepen.

Deze herroeping dient plaats te vinden door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

De werknemer doet er verstandig aan om zorg te dragen voor een ontvangstbewijs, waaruit blijkt dat en wanneer de schriftelijke verklaring door de werkgever is ontvangen.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn of haar herroepingsrecht drie weken.

Vanaf 1 juli 2015 tot 1 januari 2016 was in de wet opgenomen dat de werkgever de werknemer binnen twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk diende te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Met ingang van 1 januari 2016 is "binnen" vervangen door "uiterlijk", waarmee wordt verduidelijkt dat de werkgever de werknemer ook schriftelijk op de mogelijkheid tot herroeping van de instemming kan wijzen voorafgaand aan de instemming.

Als de werknemer tijdig de instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

### **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Als de werknemer instemt met de opzegging en de werknemer deze instemming niet tijdig herroept, is sprake van een rechtsgeldige opzegging door de werkgever.

De reden waarom de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt (de ontslaggrond) is in dat geval niet van belang.

### **Ontslaggrond bepaalt ontslagroute**

Als zich geen van de hiervoor genoemde uitzonderingen voordoet, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst in principe slechts opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen (ontslaggrond a) of langdurige arbeidsongeschiktheid (ontslaggrond b).

Over het algemeen heeft de werkgever dan toestemming nodig om tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te kunnen gaan.

Bovendien is opzegging ook dan slechts mogelijk als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen.

Als de reden voor het ontslag niet is bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid en geen sprake is van een van de hiervoor genoemde uitzonderingen, dan kan de arbeidsovereenkomst in principe niet op initiatief van de werkgever eindigen door middel van opzegging.

Hetzelfde geldt als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging niet schriftelijk is overeengekomen of deze mogelijkheid slechts voor de werkgever of de werknemer schriftelijk is overeengekomen.

De arbeidsovereenkomst kan dan in principe alleen maar eindigen op één van de andere drie manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen, te weten einde van rechtswege, ontbinding van de arbeidsovereenkomst of ontslag met wederzijds goedvinden.

Een uitzondering geldt als de opzegging van de arbeidsovereenkomst ziet op een werknemer die werkzaam is in het bijzonder onderwijs en de reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling.

Ondanks dat de ontslaggrond dan niet is bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid kan de werkgever dan toch zonder instemming van de werknemer overgaan tot opzegging.

Wel gelden dan de overige vereisten die gelden in het kader van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, waaronder dat sprake moet zijn van toestemming voor de opzegging door de werkgever.

Ook geldt een uitzondering voor een opzegging wegens een dringende reden (ontslag op staande voet).

### Vereiste toestemming werkgever voor opzegging

De werkgever heeft toestemming nodig om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te mogen zeggen, tenzij:

- sprake is van opzegging met instemming van de werknemer;
- de opzegging plaatsvindt tijdens de proeftijd;
- de opzegging plaatsvindt vanwege een dringende reden (ontslag op staande voet);
- de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week (nagenoeg) uitsluitend diensten verricht voor het huishouden van een natuurlijk persoon, met wie een arbeidsovereenkomst bestaat, waarbij onder het verrichten van diensten ook wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
- de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 BW niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
- de opzegging een werknemer betreft, die een geestelijk ambt bekleedt;
- de opzegging plaatsvindt in verband met of na het bereiken van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, als geen andere leeftijd is overeengekomen, de AOW-gerechtigde leeftijd en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan;
- de opzegging plaatsvindt als gevolg van het faillissement van de werkgever of de toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

### **Opzegging alleen bij bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid**

Opzegging door de werkgever is in principe slechts aan de orde in geval van bedrijfseconomische redenen (ontslaggrond a) of langdurige arbeidsongeschiktheid (ontslaggrond b).

Een uitzondering geldt als de opzegging een werknemer betreft, werkzaam in het bijzonder onderwijs en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de school of instelling.

In die situatie dient voor de opzegging toestemming te worden verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie, die voldoet aan dezelfde vereisten als een CAO-ontslagcommissie.

Verder geldt dat opzegging met instemming van de werknemer kan plaatsvinden ongeacht welke ontslaggrond aan de orde is.

Ook kan opzegging ongeacht wat de ontslaggrond is plaatsvinden tijdens de proeftijd.

Verder kan opzegging ongeacht wat de ontslaggrond is plaatsvinden in verband met of na het bereiken van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, als geen andere leeftijd is overeengekomen, de AOW-gerechtigde leeftijd en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan en op dit punt schriftelijk niets anders is overeengekomen.

### **Toestemming van UWV of CAO-ontslagcommissie**

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid en zich geen van de hiervoor genoemde uitzonderingen voordoet, heeft de werkgever toestemming nodig voor de opzegging.

De hoofdregel is dat de toestemming gevraagd dient te worden aan het UWV.

Deze toestemming zal schriftelijk gevraagd dienen te worden.

Als een CAO van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en bij de CAO een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige CAO-ontslagcommissie is aangewezen, dient de werkgever de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen wegens bedrijfseconomische redenen te vragen aan de CAO-ontslagcommissie.

Vereist is dat de CAO is afgesloten met een of meer vakbonden die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen als lid hebben, die krachtens hun statuten het doel hebben de belangen van die leden te behartigen en minimaal twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid.

### **Opzegging**

Als de werkgever toestemming ontvangt voor de opzegging dan is deze vier weken na de dagtekening van de beslissing geldig.

De werkgever dient de arbeidsovereenkomst met de werknemer dan schriftelijk op te zeggen en daarbij de reden voor de opzegging te vermelden.

De opzegtermijn van de werkgever zal hierbij in acht dienen te worden genomen.

Verder is van belang dat er geen sprake is van een opzegverbod dat maakt dat geen rechtsgeldige opzegging kan plaatsvinden.



## Opzegtermijn werkgever

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst in principe niet per direct opzeggen.

Dat is slechts toegestaan als het gerechtvaardigd is om de werknemer ontslag op staande voet te verlenen of als sprake is van een opzegging gedurende de proeftijd.

Wanneer geen sprake is van een situatie die rechtvaardigt dat de werknemer ontslag op staande voet wordt verleend en geen sprake is van een opzegging gedurende de proeftijd, moet de werkgever een opzegtermijn in acht nemen en regelmatig ook nog een aanzegtermijn.

De opzegtermijn van de werkgever is afhankelijk van wat daarover is afgesproken tussen de werknemer en de werkgever.

Als daarover niets is afgesproken, geldt de wettelijke opzegtermijn.

### **Wettelijke opzegtermijn van de werkgever**

De wettelijke opzegtermijn van de werkgever is voor niet AOW-gerechtigde werknemers afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Heeft de arbeidsovereenkomst op het moment van opzegging korter dan vijf jaar geduurd dan is de wettelijke opzegtermijn van de werkgever één maand.

Als de arbeidsovereenkomst vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd, dan bedraagt de wettelijke opzegtermijn van de werkgever twee maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst die tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd, is de wettelijke opzegtermijn van de werkgever drie maanden.

Als de arbeidsovereenkomst op het moment van opzegging vijftien jaar of langer heeft geduurd, bedraagt de wettelijke opzegtermijn van de werkgever vier maanden.

De wettelijke opzegtermijn van de werkgever bedraagt voor AOW-gerechtigde werknemers vanaf 1 januari 2016 steeds één maand.

Vanaf 1 januari 2016 is voor AOW-gerechtigde werknemers de duur van het dienstverband dus niet langer van belang.

Tot 1 januari 2016 gold voor AOW-gerechtigde werknemers dezelfde opzegtermijn als voor niet AOW-gerechtigde werknemers.

### **Afwijking van wettelijke opzegtermijn werkgever**

De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk een andere opzegtermijn van de werkgever afspreken.

Werkgever en werknemer kunnen altijd schriftelijk afspreken dat de opzegtermijn van de werkgever langer is dan de wettelijke opzegtermijn.

Dat kan bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst of in een arbeidsvoorwaardenhandboek.

Afspreken dat de wettelijke opzegtermijn van de werkgever korter is dan de wettelijke opzegtermijn is slechts mogelijk bij CAO.

### **Langere opzegtermijn werknemer**

Mocht met de werknemer een langere opzegtermijn zijn afgesproken dan de wettelijke opzegtermijn van de werknemer van één maand dan heeft dit consequenties voor de lengte van de opzegtermijn van de werkgever.

Behalve het vereiste dat bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer deze niet langer mag zijn dan zes maanden geldt namelijk dat bij verlenging van de opzegtermijn van de werknemer de opzegtermijn van de werkgever niet korter mag zijn dan het dubbele van die voor de werknemer.

### **Afwijking bij CAO**

Een uitzondering geldt voor de situatie waarin een CAO van toepassing is.

In een CAO mag namelijk worden bepaald dat bij een verlenging van de opzegtermijn van de werknemer de opzegtermijn van de werkgever niet het dubbele hoeft te zijn van die voor de werknemer, mits de opzegtermijn van de werkgever niet korter is dan de opzegtermijn van de werknemer.

### **Verkorting opzegtermijn werkgever**

De opzegtermijn van de werkgever wordt verkort met de proceduretijd, met dien verstande dat minimaal een opzegtermijn van één maand resteert.

De periode die meetelt voor de proceduretijd vangt aan op de dag waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van de beslissing op het verzoek om toestemming.

### **Opzegtermijn bij toepassing Ragetlieregel**

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet van rechtswege eindigt, omdat de Ragetlieregel van toepassing is, wordt de opzegtermijn berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### **Opzegtermijn bij toepassing ketenregeling**

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet van rechtswege eindigt, omdat de ketenregeling meebrengt dat de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt de opzegtermijn berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de reeks.

## **Opzegtermijn na herstel arbeidsovereenkomst**

Als sprake is van een situatie waarin de rechter in een eerder stadium heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte met toestemming van het UWV of de CAO-ontslagcommissie is opgezegd of ten onrechte door de rechter is ontbonden en de arbeidsovereenkomst om die reden is hersteld, dan worden de arbeidsovereenkomsten voor het bepalen van de lengte van de opzegtermijn geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen.

## **Aanzegtermijn**

Over het algemeen moet een werkgever ook een zogenaamde aanzegtermijn in acht nemen.

Dat is slechts niet het geval als tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk is overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden.

Als schriftelijk is overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden, dan geldt slechts de opzegtermijn van de werkgever.

En niet de aanzegtermijn.

Als niet schriftelijk is overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden, moet opzegging plaatsvinden tegen het einde van de maand, tenzij het gebruik daarvoor een andere dag aanwijst.

Het gebeurt niet vaak dat het gebruik een andere dag aanwijst waartegen opgezegd kan worden.

Soms is dat het geval in branches, waar betalingen per week plaatsvinden en ook de opzegtermijn van de werkgever en de opzegtermijn van de werknemer in weken wordt uitgedrukt.

Dan kan het bijvoorbeeld gebruik zijn dat tegen een bepaalde dag in de week, bijvoorbeeld de laatste dag van de week wordt opgezegd.

## **Voorbeeld aanzegtermijn**

Als daarvan geen sprake is en er is niet schriftelijk overeengekomen dat de opzegging tegen iedere dag mag plaatsvinden, geldt de hoofdregel dat opzegging tegen het einde van de maand moet plaatsvinden.

Wanneer bijvoorbeeld een opzegtermijn geldt van vier maanden en medio april wordt opgezegd door de werkgever eindigt de arbeidsovereenkomst dan op 1 september.

## **Opzegverboden werkgever algemeen**

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst in principe niet opzeggen als sprake is van een opzegverbod.

De wet kent de volgende opzegverboden:

- het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid;
- het opzegverbod gedurende dienstplicht;
- het opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor een vakbond;
- het opzegverbod wegens politiek verlof;
- het opzegverbod wegens het opnemen van verlof door de werknemer;
- het opzegverbod wegens overgang van onderneming;
- het opzegverbod wegens weigering zondagsarbeid;
- het opzegverbod gedurende zwangerschap werkneemster;
- de opzegverboden wegens betrokkenheid bij medezeggenschap;
- het opzegverbod wegens betrokkenheid als deskundige bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet;
- het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens;
- de opzegverboden wegens discriminatie.

## Opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid

Voor de werkgever geldt in principe een opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.

Dit opzegverbod brengt mee dat het de werkgever in principe niet is toegestaan om de arbeidsovereenkomst op te zeggen gedurende arbeidsongeschiktheid.

Hierop gelden echter enkele uitzonderingen.

### **Uitzonderingen op opzegverbod**

Het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid geldt niet als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan nadat het UWV of de CAO-ontslagcommissie van de werkgever een verzoek heeft ontvangen om de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te mogen zeggen.

Verder geldt het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid niet langer als de arbeidsongeschiktheid een bepaalde periode heeft geduurd.

Voor niet AOW-gerechtigde werknemers bedraagt die periode in principe twee jaar.

Deze periode kan worden verlengd.

Voor AOW-gerechtigde werknemers bedroeg die periode tot 1 januari 2016 ook twee jaar.

Sinds 1 januari 2016 bedraagt die periode voor AOW-gerechtigde werknemers dertien weken.

De werknemer die op of na de AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt wordt, heeft vanaf 1 januari 2016 nog gedurende dertien weken recht op ontslagbescherming in de vorm van het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.

De werknemer die al voor de AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt was, heeft na 1 januari 2016 nog gedurende dertien weken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht op ontslagbescherming in de vorm van het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.

Dit is uiteraard niet het geval als binnen die periode van dertien weken de periode van twee jaar (ervan uitgaand dat die periode niet is verlengd) verstrijkt.

Als laatstgenoemde periode eerder verstrijkt, geldt het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid niet langer met ingang van het moment dat die periode verstrijkt.

### **Overgangsrecht AOW-gerechtigde werknemers**

Voor werknemers die vóór 1 januari 2016 arbeidsongeschikt waren en onafgebroken arbeidsongeschikt blijven of herstellen, maar na een onderbreking van minder dan vier weken weer arbeidsongeschikt worden, blijft tot 1 juli 2016 de oude ontslagbescherming gelden als de werknemer voor 1 juli 2016 AOW-gerechtigd is of wordt.

Vanaf 1 juli 2016 hebben deze werknemers nog gedurende dertien weken ontslagbescherming in de vorm van het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.

Wel geldt ook dan weer dat als de periode van twee jaar (ervan uitgaand dat die periode niet is verlengd) eerder verstrijkt het opzegverbod niet langer geldt vanaf het moment dat die periode verstrijkt.

Voorbeelden van het overgangsrecht zijn opgenomen in het blog [wijzigingen ontslagrecht per 1 januari 2016](#).

### **Berekening duur opzegverbod**

Voor de berekening van de duur van de periode van arbeidsongeschiktheid waarin het opzegverbod geldt, worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Voor de berekening van de duur van de periode van arbeidsongeschiktheid waarin het opzegverbod geldt, worden perioden van arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van arbeidsongeschiktheid tijdens het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof niet in aanmerking genomen.

Als een werkneemster voorafgaand aan het zwangerschapsverlof arbeidsongeschikt is als gevolg van een andere reden dan zwangerschap en na het bevallingsverlof nog steeds of wederom arbeidsongeschikt is, dan wordt de periode van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het zwangerschapsverlof opgeteld bij de periode van arbeidsongeschiktheid na afloop van het bevallingsverlof, tenzij de arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en de arbeidsongeschiktheid na afloop van het bevallingsverlof niet voortvloeien uit dezelfde oorzaak.

## **Verlenging opzegverbod**

De hierboven genoemde termijn van twee jaar wordt in drie situaties verlengd, namelijk als:

- de aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering te laat is gedaan. In dat geval wordt de termijn van twee jaar verlengd met de duur van de vertraging;
- de werkgever en de werknemer hebben afgesproken dat de loondoorbetalingsverplichting van twee jaar zal worden verlengd. In dat geval wordt de termijn van twee jaar verlengd met de duur van de afgesproken verlenging;
- de werkgever naar de mening van het UWV tijdens de arbeidsongeschiktheid onvoldoende aan de reïntegratie van de werknemer heeft gedaan en het UWV de werkgever om die reden verplicht het loon langer door te betalen dan twee jaar. In dat geval wordt de termijn van twee jaar verlengd met de tijd dat de werkgever wordt verplicht het loon langer door te betalen dan twee jaar. Het UWV kan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wegens het onvoldoende meewerken aan reïntegratie maximaal verlengen met een jaar, waardoor de loondoorbetalingsverplichting in totaal maximaal drie jaar kan bedragen. Gedurende de termijn van de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting blijft het opzegverbod gelden.

## **Uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid is niet van toepassing als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert te voldoen aan de verplichting om:

- mee te werken aan redelijke instructies van de werkgever of de bedrijfsarts gericht op reïntegratie;
- passende arbeid te verrichten;
- mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

Vereist is echter wel dat de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of de salarisbetaling met inachtneming van de daarvoor geldende vereisten heeft gestaakt.

Er mag namelijk niet te lichtvaardig worden gegrepen naar opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid.

Eerst zal bezien dienen te worden of het mogelijk is om de werknemer alsnog te laten voldoen aan bovengenoemde verplichtingen door de werknemer schriftelijk aan te manen hieraan te voldoen en/of de werknemer te stimuleren alsnog te gaan voldoen aan deze verplichtingen door de salarisbetaling stop te zetten.

Verder dient bedacht te worden dat voor de AOW-gerechtigde werknemer sinds 1 januari 2016 niet langer de verplichting bestaat om mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

Ook dient bedacht te worden dat het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid niet geldt bij een opzegging gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet kan dus opgezegd worden ondanks het bestaan van het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.

Bovendien geldt het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid niet als de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging of als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Verder geldt het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid niet als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd is bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst dan eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan, tenzij de opzegging verband houdt met de arbeidsongeschiktheid of schriftelijk anders is overeengekomen.

### **Schriftelijke instemming werknemer**

Wat de schriftelijke instemming van de werknemer betreft geldt dat die over het algemeen niet snel gegeven wordt.

Van belang is dat de werknemer goed wordt geïnformeerd over eventuele gevolgen die de instemming zou kunnen hebben voor bijvoorbeeld de aanspraak op een WW-uitkering of een Ziektewetuitkering.

Advies hierover van een advocaat arbeidsrecht is raadzaam.

### **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht de instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgave van redenen te herroepen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

Maakt de werknemer hiervan geen gebruik, maar is de werknemer niet goed geïnformeerd over eventuele gevolgen die de instemming zou kunnen hebben of is sprake van andere bijzondere omstandigheden, dan kan de werknemer onder omstandigheden mogelijk ook nog lange tijd na de instemming hierop terugkomen.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn of haar herroepingsrecht drie weken.

Als de werknemer tijdig de instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

## **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is het herroepingsrecht niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

Het herroepingsrecht is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om hun instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop dan ook niet te wijzen.

## **Opzegging wegens beëindiging werkzaamheden**

De uitzondering voor de opzegging die plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, geldt niet voor de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Voor de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet blijft het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid dus gelden.

Ook als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

## **Opzegverbod gedurende dienstplicht**

Het opzegverbod gedurende dienstplicht brengt mee dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

## **Uitzonderingen toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod gedurende dienstplicht geldt niet bij een opzegging gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet kan dus opgezegd worden ondanks het bestaan van het opzegverbod gedurende dienstplicht.



Bovendien geldt het opzegverbod gedurende dienstplicht niet als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer of als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Het opzegverbod gedurende dienstplicht geldt evenmin als de opzegging plaatsvindt vanwege het over een toekomstige periode van 26 weken bezien noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Vereist is dan wel dat de werknemer minimaal 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt en dat de werkzaamheden worden beëindigd van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Verder geldt het opzegverbod gedurende dienstplicht niet als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan, tenzij de opzegging verband houdt met de dienstplicht.

### **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht de instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaft van redenen te herroepen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn of haar herroepingsrecht drie weken.

Als de werknemer tijdig de instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

### **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is het herroepingsrecht niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

Het herroepingsrecht is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om hun instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop dan ook niet te wijzen.

### **Opzegging wegens beëindiging werkzaamheden**

De uitzondering voor de opzegging die plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, geldt niet voor de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Voor de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet blijft het opzegverbod gedurende dienstplicht dus gelden.

Ook als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

### **Afwijking bij CAO**

Het is mogelijk bij CAO af te wijken van het opzegverbod gedurende dienstplicht.

Het is daarom van belang om steeds te controleren of - als een CAO van toepassing is op de arbeidsovereenkomst - in de CAO een afwijking is opgenomen met betrekking tot het opzegverbod gedurende dienstplicht.

### **Opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor vakbond**

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond.

Evenmin mag de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen wegens vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

### **Geen uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor vakbond geldt ook als de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Ook voor het overige gelden er geen uitzonderingen op de toepasselijkheid van het opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor vakbond.

Het opzegverbod geldt steeds ongeacht de situatie waaronder de opzegging plaatsvindt dus ook als wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan.

Ook dan mag de opzegging niets van doen hebben met het lidmaatschap van of werk voor een vakbond.

Verder blijft het opzegverbod ook gelden als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Wel geldt dan uiteraard dat de kans niet groot is dat de werknemer de vernietigbaarheid van de opzegging zal invoeren, omdat de werknemer zich blijkbaar in de opzegging kan vinden.

Het invoeren van de vernietigbaarheid is echter niet de enige mogelijkheid in geval van opzegging in strijd met een opzegverbod.

Een andere mogelijkheid is dat de werknemer de rechter vraagt hem of haar een billijke vergoeding toe te kennen

## Opzegverbod wegens politiek verlof

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens politiek verlof.

### **Geen uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens politiek verlof geldt ook als de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Ook voor het overige gelden er geen uitzonderingen op de toepasselijkheid van het opzegverbod wegens politiek verlof.

Het opzegverbod geldt steeds ongeacht de situatie waaronder de opzegging plaatsvindt dus ook als wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan.

Ook dan mag de opzegging niets van doen hebben met het politiek verlof.

Verder blijft het opzegverbod ook gelden als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Wel geldt dan uiteraard dat de kans niet groot is dat de werknemer de vernietigbaarheid van de opzegging zal invoeren, omdat de werknemer zich blijkbaar in de opzegging kan vinden.

Het invoeren van de vernietigbaarheid is echter niet de enige mogelijkheid in geval van opzegging in strijd met een opzegverbod.

Een andere mogelijkheid is dat de werknemer de rechter vraagt hem of haar een billijke vergoeding toe te kennen.

## Opzegverbod wegens opnemen verlof werknemer

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het opnemen van adoptieverlof, pleegkindverlof, kort- of langdurend verlof of ouderschapsverlof.

### **Geen uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens het opnemen van adoptieverlof, pleegkindverlof, kort- of langdurend verlof of ouderschapsverlof geldt ook als de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Ook voor het overige gelden er geen uitzonderingen op de toepasselijkheid van het opzegverbod wegens het opnemen van verlof.

Het opzegverbod geldt steeds ongeacht de situatie waaronder de opzegging plaatsvindt.

Dus ook als wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan.

Ook dan mag de opzegging niets van doen hebben met het adoptieverlof, pleegkindverlof, kort- of langdurend verlof of ouderschapsverlof.

Verder blijft het opzegverbod ook gelden als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Wel geldt dan uiteraard dat de kans niet groot is dat de werknemer de vernietigbaarheid van de opzegging zal inroepen, omdat de werknemer zich blijkbaar in de opzegging kan vinden.

Het inroepen van de vernietigbaarheid is echter niet de enige mogelijkheid in geval van opzegging in strijd met een opzegverbod.

Een andere mogelijkheid is dat de werknemer de rechter vraagt hem of haar een billijke vergoeding toe te kennen.

## Opzegverbod wegens overgang van onderneming

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens overgang van onderneming.

### **Uitzonderingen toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens overgang van onderneming geldt niet als de werkgever in staat van faillissement is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort.

Evenmin is het opzegverbod wegens overgang van onderneming onder bepaalde omstandigheden van toepassing als de werkgever een bank is in de zin van artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht of een verzekeraar in de zin van dat artikel.

Verder is het opzegverbod wegens overgang van onderneming niet van toepassing op zeeschepen.

### **Geen uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens overgang van onderneming geldt wel gewoon als de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Ook voor het overige gelden er - afgezien van de hierboven genoemde uitzonderingen - geen uitzonderingen op de toepasselijkheid van het opzegverbod wegens overgang van onderneming.

Het opzegverbod wegens overgang van onderneming geldt dus steeds ongeacht de situatie waaronder de opzegging plaatsvindt.

Dus ook als wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan.

Ook dan mag de opzegging niets van doen hebben met de overgang van onderneming.

Verder blijft het opzegverbod ook gelden als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Wel geldt dan uiteraard dat de kans niet groot is dat de werknemer de vernietigbaarheid van de opzegging zal invoeren, omdat de werknemer zich blijkbaar in de opzegging kan vinden.

Het invoeren van de vernietigbaarheid is echter niet de enige mogelijkheid in geval van opzegging in strijd met een opzegverbod.

Een andere mogelijkheid is dat de werknemer de rechter vraagt hem of haar een billijke vergoeding toe te kennen.

### **Opzegverbod wegens weigering zondagsarbeid**

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de weigering van de werknemer om te werken op zondag of op een aan zondag gelijkgestelde dag.

### **Geen uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens zondagsarbeid geldt ook als de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Ook voor het overige gelden er geen uitzonderingen op de toepasselijkheid van het opzegverbod wegens zondagsarbeid.

Het opzegverbod geldt steeds ongeacht de situatie waaronder de opzegging plaatsvindt.

Dus ook als wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan.

Ook dan mag de opzegging niets van doen hebben met de weigering om op zondag werkzaamheden te verrichten.

Verder blijft het opzegverbod ook gelden als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Wel geldt dan uiteraard dat de kans niet groot is dat de werknemer de vernietigbaarheid van de opzegging zal invoeren, omdat de werknemer zich blijkbaar in de opzegging kan vinden.

Het invoeren van de vernietigbaarheid is echter niet de enige mogelijkheid in geval van opzegging in strijd met een opzegverbod.

Een andere mogelijkheid is dat de werknemer de rechter vraagt hem of haar een billijke vergoeding toe te kennen.

## Opzegverbod gedurende zwangerschap

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende zwangerschap.

Evenmin mag de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen gedurende het bevallingsverlof.

Verder mag de werkgever de arbeidsovereenkomst ook niet opzeggen na werkhervatting gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op het bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van arbeidsongeschiktheid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op het bevallingsverlof.

### **Uitzonderingen toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod gedurende zwangerschap geldt niet bij een opzegging gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet kan dus opgezegd worden ondanks het bestaan van het opzegverbod gedurende zwangerschap.

Bovendien geldt het opzegverbod gedurende zwangerschap niet als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Verder geldt het opzegverbod gedurende zwangerschap niet als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan plaatsvinden in de periode dat de werknemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Het opzegverbod gedurende zwangerschap geldt evenmin als de opzegging plaatsvindt vanwege het over een toekomstige periode van 26 weken bezien noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Vereist is dan wel dat de werknemer minimaal 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt en dat de werkzaamheden worden beëindigd van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Verder geldt ook dan dat de opzegging niet kan plaatsvinden in de periode dat de werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Verder geldt het opzegverbod gedurende zwangerschap niet als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan, tenzij de opzegging verband houdt met de zwangerschap.

De kans dat een dergelijke situatie zich voordoet lijkt vooralsnog niet groot, maar is door de wetgever wel alvast geregeld.

Gezien de omstandigheid dat het ontslagrecht dat tot 1 juli 2015 gold ongeveer zeventig jaar lang niet zo drastisch is gewijzigd als is gebeurd met de wijzigingen die gelden vanaf 1 juli 2015 is het wellicht raadzaam dat ook dergelijke situaties, waarvan de kans dat die zich zullen voordoen, momenteel als klein zal worden ingeschat, alvast worden geregeld.

### **Opzegverboden wegens discriminatie**

Verder is van belang om u te realiseren dat in geval van opzegging gedurende zwangerschap ook nog de opzegverboden wegens discriminatie van belang kunnen zijn.

Met name kan dan worden gedacht aan het opzegverbod wegens discriminatie op grond van geslacht.

Mannen kunnen immers (vooralsnog) niet zwanger worden.

Als sprake is van discriminatie wegens zwangerschap kan dan ook discriminatie wegens geslacht worden aangenomen.

Andere opzegverboden wegens discriminatie kunnen in geval van zwangerschap wellicht onder omstandigheden ook aan de orde zijn, zoals het opzegverbod wegens discriminatie op grond van leeftijd, verschil in arbeidsduur (parttime/fulltime) of al dan niet tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd/onbepaalde tijd).

Dat zal echter afhangen van de omstandigheden.

Als sprake is van opzegging wegens discriminatie lijkt opzegging wegens discriminatie op grond van geslacht in geval van zwangerschap het meest voor de hand te liggen.

## **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht haar instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen te herroepen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van haar herroepingsrecht drie weken.

Als de werknemer tijdig haar instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

## **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is het herroepingsrecht niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

Het herroepingsrecht is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om hun instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop dan ook niet te wijzen.



## Opzegverbod wegens betrokkenheid medezeggenschap

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens:

- lidmaatschap van een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
- het zijn van secretaris van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging;
- lidmaatschap van een bijzonder onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden;
- het krachtens de Wet op de Europese ondernemingsraden optreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- lidmaatschap van een bijzonder onderhandelingsgroep of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen;
- lidmaatschap van een bijzonder onderhandelingsgroep of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen;
- het krachtens de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen optreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging;
- het korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens de Wet op de Europese ondernemingsraden of de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van de werknemers;
- het lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad.

### **Uitzonderingen toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan geldt niet bij een opzegging gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet kan dus opgezegd worden ondanks het bestaan van het opzegverbod wegens betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan.

Bovendien geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan niet als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Verder geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan niet als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan plaatsvinden in de periode dat de werknemers zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Het opzegverbod wegens betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan geldt evenmin als de opzegging plaatsvindt vanwege het over een toekomstige periode van 26 weken bezien noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Vereist is dan wel dat de werknemer minimaal 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt.

Anders dan het geval is bij het opzegverbod gedurende zwangerschap en het opzegverbod gedurende dienstplicht is daarnaast niet vereist dat de werkzaamheden worden beëindigd van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Verder geldt anders dan het geval is bij het opzegverbod gedurende zwangerschap, maar het geval is bij het opzegverbod gedurende dienstplicht dat de opzegging ook kan plaatsvinden in de periode dat de werknemers zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Bovendien geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan niet als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan, tenzij de opzegging verband houdt met de betrokkenheid bij een medezeggenschapsorgaan.

### **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht de instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgave van redenen te herroepen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn of haar herroepingsrecht drie weken.

Als de werknemer tijdig zijn of haar instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

## **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen. De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is het herroepingsrecht niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

Het herroepingsrecht is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om hun instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop dan ook niet te wijzen.

## **Opzegverbod deskundige Arbeidsomstandighedenwet**

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens betrokkenheid als deskundige bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet, bijvoorbeeld als casemanager of bedrijfsarts.

### **Uitzonderingen toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens betrokkenheid als deskundige bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet geldt niet bij een opzegging gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet kan dus opgezegd worden ondanks het bestaan van het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet.

Bovendien geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet niet als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Verder geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet niet als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan plaatsvinden in de periode dat de werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet geldt evenmin als de opzegging plaatsvindt vanwege het over een toekomstige periode van 26 weken bezien noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Vereist is dan wel dat de werknemer minimaal 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt.

Anders dan het geval is bij het opzegverbod gedurende zwangerschap en het opzegverbod gedurende dienstplicht is daarnaast niet vereist dat de werkzaamheden worden beëindigd van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Verder geldt anders dan het geval is bij het opzegverbod gedurende zwangerschap, maar wel het geval is bij het opzegverbod gedurende dienstplicht dat de opzegging ook kan plaatsvinden in de periode dat de werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Bovendien geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet niet als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan, tenzij de opzegging verband houdt met de betrokkenheid bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet.

### **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht de instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaft van redenen te herroepen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn of haar herroepingsrecht drie weken.

Als de werknemer tijdig de instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

## **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is het herroepingsrecht niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

Het herroepingsrecht is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om hun instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop dan ook niet te wijzen.

## **Opzegverbod functionaris gegevensbescherming**

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens betrokkenheid als functionaris bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens, bijvoorbeeld als systeembeheerder.

### **Uitzonderingen toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod wegens betrokkenheid als functionaris bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens geldt niet bij een opzegging gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet.

Gedurende de proeftijd of in het kader van een ontslag op staande voet kan dus opgezegd worden ondanks het bestaan van het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Bovendien geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens niet als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer.

Verder geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens niet als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan plaatsvinden in de periode dat de werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens geldt evenmin als de opzegging plaatsvindt vanwege het over een toekomstige periode van 26 weken bezien noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Vereist is dan wel dat de werknemer minimaal 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt.

Anders dan het geval is bij het opzegverbod gedurende zwangerschap en het opzegverbod gedurende dienstplicht is daarnaast niet vereist dat de werkzaamheden worden beëindigd van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Verder geldt anders dan het geval is bij het opzegverbod gedurende zwangerschap, maar wel het geval is bij het opzegverbod gedurende dienstplicht dat de opzegging ook kan plaatsvinden in de periode dat de werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

Bovendien geldt het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens niet als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan, tenzij de opzegging verband houdt met de betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens.

### **Herroepingsrecht werknemer**

De werknemer heeft het recht de instemming met de opzegging binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaft van redenen te herroepen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring.

De werkgever dient de werknemer uiterlijk twee werkdagen na zijn of haar schriftelijke instemming schriftelijk te wijzen op het recht om de instemming binnen veertien dagen schriftelijk te herroepen.

Als de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk op dit herroepingsrecht wijst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van zijn of haar herroepingsrecht drie weken.

Als de werknemer tijdig de instemming herroept en er is geen sprake van een situatie, waarin de instemming niet was vereist, wat bijvoorbeeld - zoals hiervoor uiteengezet - het geval zou zijn als sprake is van een opzegging tijdens de proeftijd, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

## **Herroepingsrecht niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever of een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (opnieuw) schriftelijk instemt met een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan is het herroepingsrecht niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is het herroepingsrecht niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

Het herroepingsrecht is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om hun instemming te herroepen.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop dan ook niet te wijzen.

## **Opzegverboden wegens discriminatie**

Het is de werkgever niet toegestaan de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens discriminatie op grond van:

- leeftijd;
- verschil in arbeidsduur (parttime/fulltime);
- de al dan niet tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
- handicap of chronische ziekte;
- geslacht;
- ras;
- nationaliteit;
- godsdienst;
- levensovertuiging;
- politieke gezindheid;
- hetero- of homoseksuele gerichtheid; of
- burgerlijke staat.

## **Geen uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

De opzegverboden wegens discriminatie gelden ook gedurende de proeftijd en in het kader van een ontslag op staande voet.

Ook blijven de opzegverboden wegens discriminatie van toepassing als sprake is van opzegging met instemming van de werknemer of als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

De opzegverboden wegens discriminatie gelden verder ook als sprake is van opzegging van de arbeidsovereenkomst in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde of een andere - hogere of lagere - leeftijd heeft bereikt, waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die leeftijd eindigt en het een arbeidsovereenkomst betreft die voor die leeftijd is ingegaan.

Voor al deze situaties geldt dus dat opzegging niet is toegestaan als de opzegging in strijd is met een opzegverbod wegens discriminatie.

### **Transitievergoeding**

Voor een arbeidsovereenkomst die op initiatief van de werkgever wordt opgezegd geldt dat de werknemer over het algemeen recht heeft op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst op het moment dat deze eindigt 24 maanden of langer heeft geduurd.

### **Billijke vergoeding**

In plaats van of daarnaast kan de werknemer ook aanspraak hebben op de billijke vergoeding.

### **Sancties bij onjuiste opzegging door werkgever**

Als de werkgever handelt in strijd met de hiervoor besproken regels inzake opzegging gelden er sancties.

Welke sanctie geldt, is onder meer afhankelijk van de regel die is geschonden.

### **Vernietiging of billijke vergoeding**

De werknemer kan de rechter vragen om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen of de rechter vragen de werkgever te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding als:

- de werkgever heeft opgezegd in strijd met een opzegverbod; en/of
- de werkgever heeft opgezegd in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op een verbod tot discriminatie of ter zake bijstand heeft verleend; en/of
- de werkgever heeft opgezegd op grond van bedrijfseconomische redenen en/of langdurige arbeidsongeschiktheid zonder dat daarvoor toestemming is verkregen en zonder dat één van de hiervoor genoemde uitzonderingen zich voordoet, waarin het is toegestaan om op te zeggen zonder toestemming (bijvoorbeeld opzegging met instemming van de werknemer of opzegging tijdens de proeftijd); en/of
- de werkgever heeft opgezegd op grond van een andere ontslaggrond dan bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid zonder dat zich één van de hiervoor genoemde uitzonderingen voordoet, waarin het is toegestaan om de arbeidsovereenkomst op die grond op te zeggen (bijvoorbeeld opzegging met instemming van de werknemer of opzegging tijdens de proeftijd); en/of



- de werkgever, niet zijnde een uitzendwerkgever, de wederindiensttredingsvoorwaarde schendt door binnen 26 weken na de opzegging op grond van bedrijfseconomische redenen dezelfde werkzaamheden als de werkzaamheden die de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander te laten verrichten en de werkgever de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn of haar vroegere werkzaamheden te hervatten op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden; en/of
- de werkgever, zijnde een uitzendwerkgever, de wederindiensttredingsvoorwaarde schendt door te verzuimen om, als binnen 26 weken na de opzegging op grond van bedrijfseconomische redenen, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als de werkzaamheden die de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling van die vacature te worden voorgedragen.

De werknemer kan kiezen tussen het inroepen van de vernietigbaarheid van de opzegging en het verzoeken om de billijke vergoeding.

In het geval de werknemer - zoals geldt voor de hierboven genoemde situaties - kan kiezen tussen vernietigbaarheid van de opzegging en het verzoeken om de billijke vergoeding geldt voor het kunnen verkrijgen van de billijke vergoeding niet de eis van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voor het indienen van het verzoek(schrift) geldt een vervaltermijn van twee maanden.

Als sprake is van schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde dan begint te vervaltermijn te lopen op de dag dat de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn van de schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde, maar uiterlijk op de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken.

In de overige situaties begint de vervaltermijn te lopen op de dag waartegen is opgezegd.

### **Herstel of billijke vergoeding bij toestemming**

Als de werkgever met gebruikmaking van de toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft opgezegd, maar de werknemer van mening is dat de toestemming ten onrechte is verleend, dan kan de werknemer zich tot de kantonrechter wenden.

De werknemer kan de kantonrechter vragen om de werkgever te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst als de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd ondanks dat geen sprake was van de voldragen ontslaggrond bedrijfseconomische redenen en/of de voldragen ontslaggrond langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ook kan de werknemer de kantonrechter vragen om de werkgever te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst als weliswaar sprake was van de voldragen ontslaggrond bedrijfseconomische redenen of de voldragen ontslaggrond langdurige arbeidsongeschiktheid, maar ten onrechte is aangenomen dat herplaatsing niet mogelijk zou zijn.

De kantonrechter beoordeelt dan of de toestemming terecht is gegeven of niet.

Als de kantonrechter van mening is dat de toestemming ten onrechte is gegeven, kan de kantonrechter de werkgever veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst.

Als de rechter beslist dat de arbeidsovereenkomst hersteld dient te worden, dan bepaalt de rechter met ingang van welke datum de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft de rechter voorzieningen voor de tussenliggende periode.

De rechter bepaalt ook of een eventuele transitievergoeding dient te worden terugbetaald.

In plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen.

Dat kan in geval van een opzegging op grond van bedrijfseconomische redenen als herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer mogelijk is vanwege een omstandigheid, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Dat kan in geval van opzegging op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voor het indienen van het verzoek(schrift) geldt een vervaltermijn van twee maanden.

De vervaltermijn begint te lopen op de dag waartegen is opgezegd.

### **Herstel of billijke vergoeding overig**

Ook voor de groepen werknemers voor wie geen toestemming is vereist van het UWV of een CAO-ontslagcommissie om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen is voorzien in de mogelijkheid om herstel van de arbeidsovereenkomst te verkrijgen en/of de billijke vergoeding als niet is voldaan aan het vereiste dat sprake dient te zijn van een voldragen ontslaggrond en/of niet is voldaan aan het vereiste dat herplaatsing niet mogelijk is en/of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voor de volgende twee groepen werknemers is het mogelijk om herstel of een billijke vergoeding te verkrijgen:

- werknemers die doorgaans op minder dan vier dagen per week (nagenoeg) uitsluitend diensten verrichten voor het huishouden van een natuurlijk persoon, met wie een arbeidsovereenkomst bestaat, waarbij onder het verrichten van diensten ook wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
- werknemers, werkzaam in het bijzonder onderwijs van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de school of instelling en waarbij voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie, die voldoet aan dezelfde vereisten als een CAO-ontslagcommissie.

De kantonrechter kan de werkgever van deze twee groepen werknemers veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst als geen sprake is van een voldragen ontslaggrond en/of herplaatsing wel degelijk mogelijk was.

De kantonrechter kan de werkgever van deze twee groepen werknemers veroordelen tot het betalen van de billijke vergoeding als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voor de volgende twee groepen werknemers is het slechts mogelijk om een billijke vergoeding te verkrijgen:

- bestuurders van een rechtspersoon van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 BW niet mogelijk is of bestuurders van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
- werknemers die een geestelijk ambt bekleden.

De rechter kan de werkgever van laatstgenoemde twee groepen werknemers veroordelen tot het betalen van de billijke vergoeding als geen sprake is van een voldragen ontslaggrond en/of herplaatsing wel degelijk mogelijk was en/of de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Als de rechter beslist dat de arbeidsovereenkomst hersteld dient te worden, dan bepaalt de rechter met ingang van welke datum de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft de rechter voorzieningen voor de tussenliggende periode.

De rechter bepaalt ook of een eventuele transitievergoeding dient te worden terugbetaald.

Voor het indienen van het verzoek(schrift) geldt een vervaltermijn van twee maanden.

De vervaltermijn begint te lopen op de dag waartegen is opgezegd.

De statutair bestuurder zal het verzoekschrift moeten indienen bij de sector civiel van de rechtbank.

De andere werknemers zullen het verzoekschrift moeten indienen bij de kantonrechter.

## HOOFDSTUK 5 ONTSLAG OP STAANDE VOET

Ontslag op staande voet betreft een opzegging van de arbeidsovereenkomst zonder dat de opzegtermijn in acht worden genomen.

Ofwel: de arbeidsovereenkomst wordt per direct opgezegd.

Hieronder wordt allereerst ingegaan op de algemene vereisten die gelden voor een ontslag op staande voet.

Vervolgens wordt ingegaan op het ontslag op staande voet nemen door de werknemer.

Daarna op het ontslag op staande voet geven door de werkgever.

Ten slotte op de werknemer die op staande voet is ontslagen.

### Ontslag op staande voet algemeen

Voor een terecht ontslag op staande voet gelden de volgende drie vereisten:

- een dringende reden. De reden voor het ontslag of de gevolgen van de reden voor het ontslag moeten zo ernstig zijn dat niet kan worden verlangd om de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Er moet direct een einde aan komen.
- de dringende reden moet onverwijld medegedeeld worden;
- de opzegging moet onverwijld plaatsvinden.

Onverwijld wil zeggen zo snel mogelijk. Wat nog als onverwijld heeft te gelden is afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

Bij het bepalen of het ontslag op staande voet terecht is, spelen alle omstandigheden een rol, waaronder de duur van de arbeidsovereenkomst en de persoonlijke situatie van de werknemer.

Over het algemeen is het verstandig om het ontslag op staande voet per aangetekende brief te bevestigen.

### Ontslag op staande voet nemen

Een werknemer kan ervoor kiezen om ontslag op staande voet te nemen. De werknemer zegt de arbeidsovereenkomst met de werkgever dan per direct op.

Met andere woorden: de werknemer zegt de arbeidsovereenkomst op zonder daarbij de opzegtermijn voor de werknemer in acht te nemen en zonder daarbij de aanzegtermijn in acht te nemen.

## **Dringende reden**

Er kunnen allerlei redenen zijn waarom een werknemer ontslag op staande voet neemt. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan een van de volgende redenen:

- de werkgever betaalt het loon van de werknemer niet of regelmatig veel te laat;
- de werkgever houdt levensgevaarlijke situaties op het werk in stand.

## **WW-uitkering**

Wanneer een werknemer ontslag op staande voet neemt, is vaak sprake van een situatie waarin de werknemer nog geen andere baan heeft.

Het is dan dus voor de werknemer van groot belang dat de ontslagname de rechten op een WW-uitkering niet in gevaar brengt.

Ook moet de werknemer zoveel als mogelijk proberen te voorkomen dat later wordt geoordeeld dat de werknemer een schadevergoeding moet betalen aan de werkgever, omdat het niet was toegestaan om ontslag op staande voet te nemen.

## **Advocaat arbeidsrecht**

Vanwege deze ingrijpende gevolgen van ontslag op staande voet nemen, doet een werknemer er verstandig aan eerst te overleggen met een advocaat arbeidsrecht voordat ontslag op staande voet wordt genomen.

Beoordeeld kan dan worden of er alternatieven zijn en zo niet, hoe de rechten op een WW-uitkering zoveel als mogelijk veilig gesteld kunnen worden en hoe zoveel als mogelijk voorkomen kan worden dat de werknemer de werkgever schadevergoeding moet betalen vanwege een onterecht ontslag op staande voet.

Ook kan bekeken worden of het wellicht mogelijk is om schadevergoeding te krijgen van de werkgever.

Als de werknemer namelijk terecht ontslag op staande voet neemt en de werkgever door opzet of schuld de werknemer een dringende reden heeft gegeven om ontslag op staande voet te nemen dan heeft de werknemer recht op schadevergoeding.

## **Ontslag op staande voet geven**

Als een werkgever een werknemer ontslag op staande voet geeft, zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst niet alleen op zonder de opzegtermijn voor de werkgever en de aanzegtermijn in acht te nemen ofwel per direct, maar ook zonder toestemming van het UWV of een commissie.

## **Opzegverboden werkgever**

Ook gelden in geval van een terecht ontslag op staande voet verschillende opzegverboden niet voor de werkgever.

De volgende opzegverboden gelden namelijk niet in geval van een terecht ontslag op staande voet:

- het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid;
- het opzegverbod gedurende dienstplicht;
- het opzegverbod gedurende zwangerschap;
- de opzegverboden wegens betrokkenheid bij medezeggenschap;
- het opzegverbod wegens betrokkenheid als deskundige bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet;
- het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens.

De volgende opzegverboden gelden ook in geval van een terecht ontslag op staande voet:

- het opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor een vakbond;
- het opzegverbod wegens politiek verlof;
- het opzegverbod wegens het opnemen van verlof door de werknemer;
- het opzegverbod wegens overgang van onderneming;
- het opzegverbod wegens weigering zondagsarbeid;
- de opzegverboden wegens discriminatie.

### **Dringende reden werkgever**

Een werkgever kan allerlei redenen hebben om een werknemer ontslag op staande voet te geven, bijvoorbeeld:

- de werknemer is regelmatig dronken op het werk;
- de werknemer maakt zich schuldig aan crimineel gedrag, zoals verduistering en fraude;
- de werknemer is gewelddadig op het werk.

### **WW-uitkering werknemer**

Wanneer een werkgever een werknemer ontslag op staande voet geeft, is over het algemeen sprake van een situatie waarin de werknemer nog geen andere baan heeft.

De werknemer zal dan ook over het algemeen aanspraak willen maken op een WW-uitkering.

Echter, vaak heeft een werknemer die ontslag op staande voet heeft gekregen geen recht op een WW-uitkering.

### **Loondoorbetaling of schadevergoeding**

Daarom heeft een ontslag op staande voet vaak tot gevolg dat de werknemer zich op het standpunt stelt dat het ontslag op staande voet geen stand houdt en dat daarom aanspraak wordt gemaakt op loondoorbetaling vanaf de ontslagdatum.

In plaats daarvan kan de werknemer zich ook neerleggen bij de ontslagdatum, maar aanspraak maken op een schadevergoeding.

Over het algemeen werkt de werknemer niet in de periode waarin discussie bestaat of het ontslag op staande voet al dan niet terecht is gegeven.

Voor de werkgever bestaat dan het risico dat achteraf komt vast te staan dat de werknemer zich terecht op het standpunt heeft gesteld dat het ontslag geen stand houdt en vanaf de ontslagdatum recht heeft op salaris.

Het salaris kan worden verhoogd met maximaal 50% als een soort boete voor de werkgever vanwege te late betaling.

Over de al dan niet salarisbetaling moet vaak een procedure gevoerd worden.

Als de werkgever het risico op salarisbetaling wil beperken zal de werkgever ervoor moeten zorgen dat de arbeidsovereenkomst alsnog op een andere manier eindigt voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Ook hierover zal een procedure gevoerd dienen te worden.

Een ontslag op staande voet heeft dan ook regelmatig een of meerdere procedures tot gevolg met alle kosten en onzekerheid van dien.

Dat geldt des te meer nu de gepubliceerde rechtspraak tot 1 januari 2016 geen eenduidig beeld geeft over het antwoord op de vraag of, en zo ja in welke gevallen, een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogelijk is na een gegeven ontslag op staande voet.

Daar komt bij dat het sinds 1 juli 2015 mogelijk is om hoger beroep en cassatie in te stellen tegen een uitspraak in een (al dan niet voorwaardelijke) ontbindingsprocedure, waardoor langer onduidelijk is of en zo ja, met ingang van welke datum, de arbeidsovereenkomst alsnog (al dan niet voorwaardelijk) wordt ontbonden.

Inhoudelijk is er voor wat betreft het ontslag op staande voet sinds het nieuwe ontslagrecht met ingang van 1 juli 2015 weliswaar niet zoveel veranderd.

Echter, de wijzigingen op het gebied van het procesrecht, zoals de mogelijkheid om hoger beroep en cassatie in te stellen tegen een uitspraak in een ontbindingsprocedure en de omstandigheid dat onduidelijk is of een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogelijk is en zo ja, in welke gevallen, brengen mee dat er vanaf 1 juli 2015 nog meer haken en ogen zitten aan het geven van een ontslag op staande voet dan tot 1 juli 2015 al het geval was.

Dat is één van de redenen waarom een werkgever er verstandig aan doet om niet lichtvaardig over te gaan tot het geven van ontslag op staande voet.

Het is raadzaam dat een werkgever zich eerst goed laat voorlichten door een advocaat arbeidsrecht over hoe groot de kans is dat een ontslag op staande voet stand houdt en of er andere mogelijkheden zijn om een einde van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen.

Ook kan bezien worden of de werkgever recht heeft op een schadevergoeding van de werknemer.

Als de werkgever de werknemer namelijk terecht ontslag op staande voet geeft en de werknemer door opzet of schuld de werkgever een dringende reden heeft gegeven dan heeft de werkgever recht op schadevergoeding.

Het gevolg van een terecht ontslag op staande voet is dat de werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Vanzelfsprekend heeft de werknemer in geval van een terecht ontslag op staande voet ook geen recht op de billijke vergoeding.

## Op staande voet ontslagen

Als een werknemer op staande voet ontslagen is en het niet is eens met het ontslag op staande voet, dan dient de werknemer binnen twee maanden een verzoek tot vernietiging van de opzegging in te dienen bij de rechter.

In plaats daarvan kan de werknemer er ook voor kiezen om zich neer te leggen bij de ontslagdatum en schadevergoeding te eisen.

Ook dat zal de werknemer binnen twee maanden moeten doen.

### **Neerleggen bij ontslagdatum en schadevergoeding eisen**

Als de werknemer ervoor kiest zich neer te leggen bij de ontslagdatum, dan kan de werknemer zich op het standpunt stellen dat de werkgever ten onrechte de opzegtermijn voor de werkgever en de aanzegtermijn niet in acht heeft genomen en daarom recht bestaat op salaris over die periode.

Een ontslag op staande voet vindt immers plaats zonder dat de opzegtermijn en de aanzegtermijn in acht worden genomen.

Als sprake is van een onterecht ontslag op staande voet dan had de werkgever wel de opzegtermijn en de aanzegtermijn in acht moeten nemen.

De werknemer kan dan ook eisen dat de werkgever de werknemer een schadevergoeding betaalt die gelijk is aan het salaris dat de werknemer normaliter zou hebben ontvangen over de periode dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd als de opzegtermijn en de aanzegtermijn wel in acht zouden zijn genomen.

Daarnaast kan de werknemer het standpunt innemen dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag en dus aanspraak bestaat op de transitievergoeding.

Uiteraard zal dan wel voldaan moeten worden aan de overige vereisten, die gelden voor de aanspraak op een transitievergoeding, waaronder dat de werknemer minimaal 24 maanden werkzaam is voor de werkgever.

Ook kan de werknemer het standpunt innemen dat sprake is van een uitzonderlijke situatie, waardoor naast de transitievergoeding ook aanspraak bestaat op de billijke vergoeding.

Neerleggen bij de ontslagdatum en schadevergoeding eisen is over het algemeen slechts een optie als de werknemer inmiddels een andere baan heeft gevonden.



Dan hoeft de werknemer immers geen aanspraak meer te maken op betaling van salaris en/of een WW-uitkering.

### **Opzegging vernietigen en salaris eisen**

De tweede keuze die de werknemer over het algemeen heeft, is de vernietigbaarheid van de opzegging inroepen en salaris eisen.

Om recht te hebben op salaris over de periode vanaf de ontslagdatum moet de werknemer niet slechts de vernietigbaarheid inroepen, maar zich ook beschikbaar stellen voor het verrichten van werkzaamheden.

Als een werknemer twijfelt tussen de twee keuzemogelijkheden is het daarom in ieder geval van belang om zich zo snel mogelijk na de ontslagdatum beschikbaar te stellen voor het verrichten van werkzaamheden.

Op een later moment kan dan alsnog worden besloten hierop terug te komen en kan de werknemer alsnog beslissen zich bij de ontslagdatum neer te leggen en schadevergoeding eisen.

De uiteindelijke keuze tussen de twee mogelijkheden moet binnen twee maanden na de ontslagdatum worden gemaakt.

Binnen die periode dient ook een procedure bij de rechter te worden gestart.

In geval van ontslag op staande voet is dan ook van belang dat zeer snel actie wordt ondernomen.

### **WW-uitkering**

Een ontslag op staande voet betekent niet altijd dat de werknemer geen aanspraak heeft op een WW-uitkering.

Het UWV toetst namelijk zelfstandig of sprake is van een dringende reden.

De omstandigheid dat de werkgever de mening is toegedaan dat sprake is van een dringende reden wil nog niet zeggen dat het UWV die mening deelt.

Om de WW-uitkering zoveel als mogelijk per de ontslagdatum of zo snel mogelijk daarna veilig te stellen is in ieder geval van belang dat de werknemer zich zo spoedig mogelijk na de ontslagdatum inschrijft als werkzoekende bij het UWV.

Vaak is het raadzaam dan nog niet de WW-uitkering aan te vragen, maar daar nog even mee te wachten.

Voor het al dan niet aanvragen van de WW-uitkering is het namelijk raadzaam eerst advies in te winnen bij een advocaat arbeidsrecht. Een advocaat arbeidsrecht kan namelijk helpen bij de beoordeling of het raadzaam is het ontslag op staande voet aan te vechten of in plaats daarvan te proberen een ontslag met wederzijds goedvinden te bereiken.

Ook kan een advocaat arbeidsrecht helpen bij het uitvoeren van de gemaakte keuze: het aanvechten van het ontslag op staande voet of het bereiken van een ontslag met wederzijds goedvinden.

## HOOFDSTUK 6 ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan alleen plaatsvinden door een rechter.

Noch de werkgever noch de werknemer kan de arbeidsovereenkomst zelf ontbinden.

Zowel de werkgever als de werknemer kan de rechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De rechter wijst een dergelijk verzoek toe of af.

Als de rechter het verzoek toewijst en de arbeidsovereenkomst dus ontbindt, bepaalt de rechter met ingang van welke datum de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

### **Transitievergoeding**

Desgewenst kan aan de rechter worden verzocht om de werknemer de transitievergoeding toe te kennen.

Ook zonder een dergelijk verzoek en zonder een beslissing van de rechter hierover heeft de werknemer in principe recht op de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van de werkgever en deze op het moment dat deze eindigt 24 maanden of langer heeft geduurd.

Of de werknemer al dan niet recht heeft op de transitievergoeding is namelijk vastgelegd in de wet.

Hiervoor is geen beslissing van de rechter nodig.

De reden waarom toch om een dergelijke beslissing gevraagd zou kunnen worden is dat de werknemer dan een zogenaamde executoriale titel heeft, dat wil zeggen dat als de werkgever de transitievergoeding niet vrijwillig voldoet de werknemer de deurwaarder kan vragen om de beslissing van de rechter, waarin de toewijzing van de transitievergoeding is opgenomen, ten uitvoer te leggen.

### **Billijke vergoeding**

Als de werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding wenst te ontvangen, dan zal de werknemer daarom wel dienen te verzoeken.

Op de billijke vergoeding heeft de werknemer namelijk alleen maar recht als deze hem of haar wordt toegekend door de rechter.

### **Ontslaggronden**

Er geldt een algemene ontslaggrond voor een ontbindingsverzoek van de werknemer.

Voor een ontbindingsverzoek van de werkgever gelden acht uitputtende ontslaggronden.

Dat de ontbindingsgronden voor de werkgever uitputtend zijn, betekent dat naast de wettelijke ontslaggronden geen andere gronden voor ontslag kunnen worden aangevoerd.

Wel is het nog steeds – zoals ook het geval was tot 1 juli 2015 – mogelijk om de rechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens wanprestatie.

### **Opzegtermijn**

Als de rechter het ontbindingsverzoek van de werkgever toewijst, houdt de rechter bij het bepalen van de ontslagdatum in principe rekening met de opzegtermijn van de werkgever.

De rechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst namelijk in principe op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd door een opzegging, waarbij de opzegtermijn van de werkgever in acht is genomen.

Als de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wordt de duur van de ontbindingsprocedure in mindering gebracht op de opzegtermijn, met dien verstande dat minimaal een opzegtermijn van één maand resteert.

De duur van de ontbindingsprocedure betreft de periode die begint met de datum waarop het ontbindingsverzoek door de rechtbank is ontvangen en eindigt met de datum van de ontbindingsbeslissing.

In twee situaties hoeft de rechter bij het bepalen van de ontslagdatum geen rekening te houden met de opzegtermijn van de werkgever.

Allereerst als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Dan kan de rechter de ontslagdatum op een eerder tijdstip bepalen.

Bovendien als het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft zonder een tussentijds opzegbeding.

In dat geval bepaalt de rechter de einddatum zonder rekening te houden met de opzegtermijn van de werkgever.

Wel kan de rechter dan de werknemer een vergoeding toekennen die maximaal gelijk is aan het salaris dat de werknemer zou hebben verdiend gedurende de resterende duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de rechter de werknemer daarnaast een billijke vergoeding toekennen.

Als voldaan is aan de voorwaarden die gelden voor een transitievergoeding heeft de werknemer daarnaast ook nog recht op de transitievergoeding.

Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de *werknemer* kan de rechter de werkgever een vergoeding toekennen die maximaal gelijk is aan het salaris dat de werknemer zou hebben verdiend gedurende de resterende duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

## **Reflexwerking opzegverboden**

De opzegverboden gelden evenmin allemaal onverkort. Een deel van de opzegverboden geldt onverkort. Voor een ander deel van de opzegverboden is sprake van reflexwerking van de opzegverboden.

## **Hoger beroep en cassatie**

Het is steeds mogelijk om hoger beroep en cassatie in te stellen tegen de beslissing van de rechter in de ontbindingsprocedure.

## **Ontbindingsverzoek werknemer**

De werknemer kan de rechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

Dit is een ruime ontslaggrond.

Onder deze ontslaggrond kan de werknemer eigenlijk alles scharen.

Wel is van belang dat de werknemer onderbouwt waarom van hem of haar niet langer kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst met de werkgever voort te zetten.

## **Transitievergoeding**

De werknemer heeft in principe geen recht op de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden.

Hierop gelden echter twee uitzonderingen.

Allereerst heeft de werknemer wel recht op de transitievergoeding als het verzoek van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden het gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag (handelen of nalaten) van de werkgever.

Bovendien heeft de werknemer wel recht op de transitievergoeding als sprake is van een overgang van onderneming en de overgang van onderneming een aanmerkelijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer tot gevolg heeft en de werknemer om die reden de rechter vraagt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Wel gelden ook in deze twee uitzonderingssituaties de andere vereisten die bepalen of de werknemer al dan niet recht heeft op de transitievergoeding.

## **Billijke vergoeding**

Als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de rechter aan de werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toekennen.

## **Ontslagvergoeding bij tussentijds einde**

Als het ontbindingsverzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, die niet tussentijds kan worden opgezegd, kan de rechter als dit hem of haar met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt de werknemer een ontslagvergoeding toekennen die maximaal gelijk is aan het salaris dat de werknemer ontvangen zou hebben over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst als deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

Als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ontvangt de werknemer deze ontslagvergoeding naast de billijke vergoeding en de transitievergoeding.

In dat geval ontvangt de werknemer dus drie ontslagvergoedingen.

## **Ontslagvergoeding werkgever bij tussentijds einde**

Als het ontbindingsverzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, die niet tussentijds kan worden opgezegd, kan de rechter als dit hem of haar met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer aan de werkgever een ontslagvergoeding toekennen die maximaal gelijk is aan het salaris dat de werknemer ontvangen zou hebben over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst als deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

## **Waar is dit geregeld?**

De ontbindingsprocedure op verzoek van de werknemer is geregeld in artikel 7:671c BW.

De processuele bepalingen zijn opgenomen in artikel 7:686a BW.

## **Ontbindingsverzoek werkgever**

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever kan op de volgende gronden plaatsvinden:

- Ontslaggrond a: Bedrijfseconomische redenen
- Ontslaggrond b: Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslaggrond c: Frequent ziekteverzuim
- Ontslaggrond d: Disfunctioneren
- Ontslaggrond e: Verwijtbaar gedrag werknemer
- Ontslaggrond f: Werkweigering wegens gewetensbezwaren
- Ontslaggrond g: Verstoorde arbeidsverhouding
- Ontslaggrond h: Andere omstandigheden

## **Ontslaggronden a en b**

Ontbinding kan in eerste instantie slechts plaatsvinden op de ontslaggronden a en b, ofwel de ontslaggronden bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid, als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen.

Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin wel een tussentijds opzegbeding is overeengekomen of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan zal de werkgever namelijk eerst moeten proberen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van opzegging.

Als dat niet lukt, omdat de werknemer niet instemt met de opzegging en het UWV of de bevoegde commissie de vereiste toestemming weigert, dan kan de werkgever zich tot de rechter wenden met het verzoek om de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid te ontbinden.

De rechter functioneert dus als het ware als een hoger beroepsinstantie voor het UWV en de commissie.

### **Ontslaggronden c tot en met h**

Voor de ontslaggronden c tot en met h geldt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst steeds kan laten ontbinden door de rechter.

Ongeacht of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en ongeacht of in de arbeidsovereenkomst een (tussentijds) opzegbeding is opgenomen.

Sterker nog, voor de ontslaggronden c tot en met h kan de werkgever zich in principe slechts tot de rechter wenden met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden als de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig wenst te beëindigen.

Voor die ontslaggronden is opzegging van de arbeidsovereenkomst namelijk in principe alleen maar mogelijk als de werknemer daarmee instemt en de instemming niet (tijdig) herroept.

Ontslaggrond h lijkt wellicht ruim, maar is dat niet.

Ontslaggrond h is namelijk slechts in uitzonderlijke situaties aan de orde.

Er moet sprake zijn van een situatie die niet valt te scharen onder één van de andere ontslaggronden, maar waarin van de werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Gedacht zou bijvoorbeeld kunnen worden aan langdurige detentie van de werknemer, waarbij opgemerkt dient te worden dat dit niet onder alle omstandigheden als een redelijke ontslaggrond zal worden beschouwd.

### **Voldragen ontslaggrond**

De rechter kan het ontbindingsverzoek slechts toewijzen als de ontslaggrond voldragen is.

Er moet dus zijn voldaan aan alle vereisten die gelden voor de betreffende ontslaggrond.

Het is niet mogelijk om de ontslaggronden te combineren door deels te voldoen aan de vereisten die gelden voor de ene ontslaggrond en deels te voldoen aan de vereisten die gelden voor de andere ontslaggrond.

Het is uiteraard wel mogelijk om meerdere ontslaggronden ten grondslag te leggen aan het ontbindingsverzoek, maar dan zal voor al deze ontslaggronden voldaan dienen te zijn aan alle vereisten.

Er zou dan bijvoorbeeld voor gekozen kunnen worden om de ene ontslaggrond primair ten grondslag te leggen aan het ontslag en de andere grondslag subsidiair ten grondslag te leggen aan het ontslag.

Als de ene ontslaggrond bedrijfseconomische redenen is en de andere ontslaggrond verstoorde arbeidsverhouding dan kunnen deze beide ontslaggronden niet in het ontbindingsverzoek worden opgenomen, tenzij:

- het UWV of de CAO-ontslagcommissie de toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen heeft geweigerd;
- het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft zonder tussentijds opzegbeding.

Voor de ontslaggrond bedrijfseconomische redenen geldt immers dat daarvoor eerst toestemming gevraagd dient te worden voor opzegging en pas als deze wordt geweigerd ontbinding aan de rechter kan worden gevraagd.

Als de toestemming nog niet is geweigerd, kunnen de beide ontslaggronden dus niet worden opgenomen in hetzelfde ontbindingsverzoek.

Een uitzondering geldt voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin geen tussentijds opzegbeding is opgenomen.

Voor dergelijke arbeidsovereenkomsten geldt immers dat tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is en dat dus steeds ook voor de a en de b grond een ontbindingsverzoek ingediend zal moeten worden bij de rechter.

Meerdere ontslaggronden kunnen gebaseerd worden op één bepaald feitencomplex. Wel zal dit dan voldoende duidelijk per ontslaggrond door de werkgever moeten worden onderbouwd.

Er zal dan ook duidelijk per ontslaggrond aangevoerd dienen te worden waarom de arbeidsovereenkomst zou moeten worden ontbonden.

## Reflexwerking opzegverboden

Een deel van de opzegverboden heeft reflexwerking in de ontbindingsprocedure.

Er wordt gesproken van een reflexwerking van de opzegverboden, omdat de opzegverboden niet onverkort worden toegepast door de rechter.

Dit betreft echter slechts een deel van de opzegverboden.

Er zijn ook opzegverboden die in de ontbindingsprocedure onverkort worden toegepast door de rechter.



## **Reflexwerking opzegverboden**

Reflexwerking van opzegverboden houdt in dat de rechter nagaat of het ontbindingsverzoek verband houdt met omstandigheden waarop een opzegverbod betrekking heeft.

Als het verzoek verband houdt met omstandigheden waarop een opzegverbod betrekking heeft, zal de rechter de arbeidsovereenkomst over het algemeen niet ontbinden, tenzij er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.

In dat laatste geval kan de rechter het ontbindingsverzoek in het belang van de werknemer toewijzen.

## **Onverkorte toepassing opzegverboden**

Voor de ontslaggrond bedrijfseconomische redenen geldt dat alle opzegverboden onverkort van toepassing zijn in de ontbindingsprocedure.

Voor de overige ontslaggronden, ofwel alle ontslaggronden met uitzondering van de ontslaggrond bedrijfseconomische redenen, geldt dat voor een deel van de opzegverboden reflexwerking geldt en voor een ander deel van de opzegverboden geldt dat deze onverkort van toepassing zijn.

De opzegverboden, waarbij de onverkorte toepassing ook geldt voor de overige ontslaggronden zijn:

- het opzegverbod wegens lidmaatschap van of werk voor een vakbond;
- het opzegverbod wegens politiek verlof;
- het opzegverbod wegens het opnemen van verlof door de werknemer;
- het opzegverbod wegens overgang van onderneming;
- het opzegverbod wegens weigering zondagsarbeid;
- de opzegverboden wegens discriminatie.

## **Reflexwerking opzegverboden**

Voor de overige ontslaggronden, ofwel alle ontslaggronden met uitzondering van de ontslaggrond bedrijfseconomische redenen, geldt reflexwerking voor de volgende opzegverboden:

- het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid;
- het opzegverbod gedurende dienstplicht;
- het opzegverbod gedurende zwangerschap;
- de opzegverboden wegens betrokkenheid bij medezeggenschap;
- het opzegverbod wegens betrokkenheid als deskundige bij de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet;
- het opzegverbod wegens betrokkenheid bij de uitvoering van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Als sprake is van een andere ontslaggrond dan bedrijfseconomische redenen brengt dit dus mee dat de rechter nagaat of het ontbindingsverzoek verband houdt met omstandigheden waarop het betreffende opzegverbod betrekking heeft.

Als het verzoek verband houdt met omstandigheden waarop het betreffende opzegverbod betrekking heeft, zal de rechter de arbeidsovereenkomst in principe niet ontbinden, tenzij er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.

In dat geval kan de rechter het ontbindingsverzoek in het belang van de werknemer toewijzen.

### **Voorbeeld reflexwerking opzegverboden**

Bij een voorbeeld van de reflexwerking van opzegverboden kan worden gedacht aan een werknemer die korter dan twee jaar arbeidsongeschikt is.

Als de werkgever de rechter vraagt om de arbeidsovereenkomst met deze werknemer te ontbinden wegens deze arbeidsongeschiktheid is de kans klein dat de rechter dit zal doen.

Het ontbindingsverzoek houdt immers verband met het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid.

De rechter zal dan ook in principe slechts tot ontbinding overgaan als de rechter dit in het belang acht van de werknemer.

Dit ligt echter anders als diezelfde werkgever de rechter vraagt om de arbeidsovereenkomst met deze werknemer te ontbinden wegens een ontslaggrond die niets van doen heeft met de arbeidsongeschiktheid en de ontslaggrond niet bedrijfseconomische redenen betreft.

De rechter zal terughoudend zijn, maar als het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het bestaan van het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid is de kans aanzienlijk dat de rechter de arbeidsovereenkomst wel zal ontbinden.

### **Uitzondering toepasselijkheid opzegverbod**

Het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid geldt niet als de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het ontbindingsverzoek door de rechter is ontvangen.

## **Ontbinding wegens wanprestatie**

Een ontbinding wegens wanprestatie houdt in dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat de werkgever of de werknemer de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet nakomt.

Een voorbeeld van een werkgever die de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet nakomt is dat de werkgever – ondanks dat de werknemer aan de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst voldoet – het salaris van de werknemer niet betaalt of het salaris regelmatig veel te laat betaalt.

Een voorbeeld van een werknemer die de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet nakomt is dat de werknemer – ondanks dat de werkgever aan de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst voldoet – niet op het werk verschijnt of regelmatig veel te laat op het werk verschijnt.

In de meeste gevallen levert het niet nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst ook een dringende reden op.

Als aan alle andere vereisten voor een ontslag op staande voet wordt voldaan, kan de werkgever dan ook ontslag op staande voet geven of de werknemer ontslag op staande voet nemen.

Verder kan de *werknemer* ook om die reden ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen. Voor een ontbindingsverzoek van de werknemer geldt immers een ruime ontslaggrond.

Als het niet nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst gekwalificeerd kan worden als verwijtbaar gedrag van de werknemer dan is een ontbindingsverzoek van de werkgever op die ontslaggrond ook een optie.

In het kader van een ontbindingsprocedure wegens wanprestatie is het mogelijk om de schade vergoed te krijgen die voortvloeit uit het niet nakomen van de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK 7 ONTSLAGVERGOEDINGEN

### Transitievergoeding

De transitievergoeding is de vergoeding waarop iedere werknemer van wie de arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd in principe recht heeft.

Vereist is dat de arbeidsovereenkomst:

- door de werkgever is opgezegd; of
- op verzoek van de werkgever door de rechter is ontbonden; of
- na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet.

Ook als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die minimaal 24 maanden heeft geduurd en die op initiatief van de werkgever na het van rechtswege eindigen daarvan niet aansluitend wordt voortgezet, heeft de werknemer in principe dus recht op een transitievergoeding.

Hetzelfde geldt als sprake is van twee of meer opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die samen minimaal 24 maanden hebben geduurd.

Als de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van de werkgever na het van rechtswege eindigen daarvan niet aansluitend wordt voortgezet, heeft de werknemer ook in principe recht op een transitievergoeding.

#### **Geen transitievergoeding bij einde door werknemer**

De transitievergoeding is echter niet altijd aan de orde.

Zo heeft de werknemer in principe geen recht op een transitievergoeding als de werknemer:

- de arbeidsovereenkomst zelf opzegt; of
- zelf aan de rechter vraagt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden; of
- zelf het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege niet aansluitend voort te zetten.

Hierop gelden twee uitzonderingen.

De werknemer heeft namelijk wel recht op de transitievergoeding als de opzegging door de werknemer, het verzoek van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag (handelen of nalaten) van de werkgever.

Ook heeft de werknemer wel recht op de transitievergoeding als sprake is van een overgang van onderneming en de overgang van onderneming een aanmerkelijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer tot gevolg heeft en de werknemer om die reden de arbeidsovereenkomst opzegt, laat ontbinden of niet voortzet.

De uitzondering voor de overgang van onderneming gaat niet op als de werkgever in staat van faillissement is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort.

Evenmin is de uitzondering voor de overgang van onderneming onder bepaalde omstandigheden van toepassing als de werkgever een bank is in de zin van artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht of een verzekeraar in de zin van dat artikel.

Verder is de uitzondering niet van toepassing op zeeschepen.

### **Geen transitievergoeding bij wederzijds goedvinden**

In geval van een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft de werknemer in principe ook geen recht op de transitievergoeding.

Echter, over het algemeen zal een werknemer slechts bereid zijn akkoord te gaan met een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden als de werknemer minimaal een vergoeding ontvangt die gelijk is aan de transitievergoeding.

### **Geen transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar gedrag werknemer**

De werknemer heeft evenmin recht op de transitievergoeding als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag (handelen of nalaten) van de werknemer.

Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn in geval van een terecht ontslag op staande voet, maar dat hoeft niet.

Er zijn ook situaties mogelijk waarin geen sprake is van een terecht ontslag op staande voet, maar waarin wel sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer, waardoor de werknemer ook dan geen aanspraak heeft op de transitievergoeding.

De rechter kan in geval van ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer de transitievergoeding nog wel geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen als het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Uit de gepubliceerde rechtspraak tot 1 januari 2016 blijkt dat ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer als gevolg waarvan de werknemer geen aanspraak heeft op de transitievergoeding zelden wordt aangenomen door de rechter.

Voor sommige ontslaggronden is dit voor de hand liggend.

In geval van de ontslaggronden bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige arbeidsongeschiktheid zal immers niet snel sprake zijn van verwijtbaar gedrag van de werknemer laat staan *ernstig* verwijtbaar gedrag van de werknemer.

Echter, er is tot 1 januari 2016 ook al een groot aantal uitspraken geweest op basis van de e-grond (verwijtbaar gedrag van de werknemer).

Daaruit blijkt dat ook dan zelden wordt aangenomen dat sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer als gevolg waarvan geen aanspraak bestaat op de transitievergoeding.

De gepubliceerde rechtspraak tot 1 januari 2016 laat zien dat zelfs als wel ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer wordt aangenomen het voorkomt dat de transitievergoeding toch (gedeeltelijk) wordt toegekend.

De rechter heeft die mogelijkheid op grond van artikel 7:673 lid 8 BW, waarin is geregeld dat de transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer wel (gedeeltelijk) kan worden toegekend als het niet toekennen daarvan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

### **Geen transitievergoeding voor minderjarige en oudere werknemers**

De werknemer die nog geen 18 jaar is op de dag dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet heeft geen recht op de transitievergoeding, tenzij de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte werkzaamheden meer dan 12 uur per week bedroeg.

Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat dan heeft de werknemer evenmin recht op de transitievergoeding.

Met ingang van 1 januari 2016 is verduidelijkt dat met "een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat" bedoeld is de op grond van de wet of tussen de werkgever en werknemer overeengekomen leeftijd, anders dan de AOW-gerechtigde leeftijd, waarop arbeidsrechtelijk ontslag volgt wegens het bereiken van die leeftijd.

Anders dan het geval is bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere leeftijd waarvan is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst dan eindigt, wordt hier ook de situatie geregeld wanneer er "bij of krachtens wet" een van de AOW-gerechtigde leeftijd afwijkende ontslagleeftijd is vastgesteld.

Als dat het geval is, wordt de werknemer veelal van rechtswege ontslagen bij het bereiken van de bij of krachtens wet bepaalde leeftijd. Opzegging is dan ook niet nodig.

Deze toevoeging met ingang van 1 januari 2016 leidt ertoe dat ook bij ontslag wegens het bereiken van die bij of krachtens wet bepaalde leeftijd geen transitievergoeding is verschuldigd.

Wanneer er dus op grond van de wet of een overeenkomst een lagere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, is reeds bij ontslag op die lagere leeftijd geen transitievergoeding verschuldigd.

Wanneer er op grond van de wet of een overeenkomst een hogere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, is eerst bij ontslag op die hogere leeftijd geen transitievergoeding verschuldigd.

### **Transitievergoeding en CAO**

De werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding als in een toepasselijke CAO een gelijkwaardige voorziening is opgenomen. De gelijkwaardige voorziening in de CAO komt dan in de plaats van de transitievergoeding.

Vereist is dat de CAO is afgesloten met één of meer vakbonden die in de onderneming of bedrijfstak werkzame werknemers als lid hebben, die krachtens hun statuten als doel hebben de belangen van deze leden te behartigen en minimaal twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid.

### **Transitievergoeding bij faillissement**

De werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding als de werkgever in staat van faillissement is verklaard, op de werkgever de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is of de werkgever surseance van betaling is verleend.

In alle overige gevallen waarin sprake is van slechte financiële omstandigheden van de werkgever blijft de werkgever de werknemer de transitievergoeding verschuldigd.

Wel biedt de wet de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheid om bij regeling te bepalen onder welke voorwaarden de werkgever de transitievergoeding in termijnen kan betalen als de betaling van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever.

### **Bepalen of arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd**

Zoals blijkt uit het bovenstaande is de werkgever de werknemer slechts een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd.

Voor de berekening of daarvan sprake is, tellen maanden waarin de werknemer minderjarig was niet mee als de werknemer in die maanden gemiddeld maximaal 12 uur per week heeft gewerkt.

Verder worden voor de berekening of sprake is van minimaal 24 maanden arbeidsovereenkomsten, die elkaar met een onderbrekingstermijn van maximaal zes maanden hebben opgevolgd, bij elkaar opgeteld.

Dit geldt niet slechts als dit arbeidsovereenkomsten betreft die met dezelfde werkgever zijn aangegaan.

Hiervan is ook sprake als dit arbeidsovereenkomsten betreft die zijn aangegaan met verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

### **Hoogte transitievergoeding**

De wet bepaalt niet alleen dat en wanneer de werkgever de werknemer een transitievergoeding is verschuldigd, maar ook de hoogte van de transitievergoeding.

Voor de eerste 120 maanden ofwel de eerste tien dienstjaren ontvangt een werknemer 1/6e maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

Voor de daaropvolgende dienstjaren heeft de werknemer recht op 1/4e maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

De transitievergoeding was van 1 juli 2015 tot 1 januari 2016 gemaximeerd op een bedrag van € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger was.

De maximale transitievergoeding wordt ieder jaar met ingang van 1 januari door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd conform de ontwikkeling van de contractlonen, zoals deze voor het betrokken jaar, zoals blijkt uit bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd.

Het bedrag wordt daarbij afgerond op een veelvoud van € 1.000.

Met ingang van 1 januari 2016 heeft de eerste verhoging van de maximale transitievergoeding plaatsgevonden. Per 1 januari 2016 bedraagt de maximale transitievergoeding € 76.000 of een jaarsalaris als dat hoger is.

Als het jaarsalaris van de werknemer € 100.000 bedraagt dan is de transitievergoeding dus gemaximeerd op € 100.000.

Het nieuwe maximum van € 76.000 is alleen van toepassing als de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2016 eindigt of niet wordt voortgezet.

Bij de hoogte van de transitievergoeding wordt geen rekening gehouden met de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als de werknemer bijvoorbeeld vier maanden voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd wordt ontslagen en conform de wettelijke regeling recht heeft op een transitievergoeding van acht maandsalarissen dan ontvangt die werknemer een transitievergoeding van acht maandsalarissen.

De transitievergoeding wordt dus niet beperkt tot het salaris dat de werknemer zou hebben ontvangen tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Tijdelijke transitievergoeding oudere werknemers**

Er geldt tot 1 januari 2020 een uitzondering voor werknemers die bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn en minimaal tien jaar bij hun werkgever in dienst zijn.

Die werknemers ontvangen voor iedere periode van zes maanden die zij vanaf hun 50e jaar bij de werkgever in dienst zijn een 1/2 maandsalaris.

De uitzondering voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn, geldt slechts voor werkgevers die 25 werknemers of meer in dienst hebben.

### **Uitzondering tijdelijke transitievergoeding voor kleine werkgevers**

Voor kleine werkgevers, ofwel werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben, geldt voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn hetzelfde als voor de andere werknemers die recht hebben op een transitievergoeding.

Werknemers van 50 jaar of ouder ontvangen dan dus voor de eerste tien dienstjaren 1/6e maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en voor de daarop volgende dienstjaren 1/4e maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.



Voor het bepalen of sprake is van een kleine werkgever, ofwel of een werkgever minder dan 25 werknemers in dienst heeft, werd tot 1 januari 2016 gekeken naar het gemiddelde aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst was in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet.

Als dat aantal minder dan 25 was, was sprake van een kleine werkgever.

Met ingang van 1 januari 2016 is gewijzigd hoe wordt bepaald of al dan niet sprake is van een kleine werkgever.

Vanaf 1 januari 2016 geldt dat waar mogelijk voor het antwoord op de vraag of het een kleine werkgever betreft het moment bepalend is waarop het verzoek om toestemming of ontbinding is gedaan.

Met ingang van 1 januari 2016 geldt dus dat voor het bepalen of sprake is van een kleine werkgever wordt gekeken naar het gemiddelde aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst was in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het verzoek om toestemming of ontbinding is gedaan.

Als dat aantal minder dan 25 was, is sprake van een kleine werkgever.

De wetgever heeft deze wijziging doorgevoerd, omdat tot 1 januari 2016 de situatie kon ontstaan dat voor een aantal werknemers de werkgever wel was te beschouwen als kleine werkgever en voor een aantal werknemers niet ondanks dat de ontslagprocedure voor alle werknemers gelijktijdig was gestart.

Doordat voor de ene werknemer een langere opzegtermijn kan gelden dan voor de andere werknemer, kan zich immers de situatie voordoen dat de arbeidsovereenkomst van een aantal werknemers met een korte opzegtermijn net voor het einde van een kalenderjaar eindigt, terwijl de arbeidsovereenkomsten van andere werknemers met een langere opzegtermijn in het volgende kalenderjaar eindigen, terwijl de ontslagprocedure van alle werknemers gelijktijdig is gestart.

Doordat het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt niet voor alle werknemers hetzelfde was – ondanks dat de ontslagprocedure wel gelijktijdig was gestart – was immers ook het kalenderjaar aan de hand waarvan bepaald diende te worden of de werkgever al dan niet een kleine werkgever was niet hetzelfde.

Bovendien kon dit ertoe leiden dat naar het nog lopende kalenderjaar moest worden beoordeeld of sprake was van een kleine werkgever of niet.

Dat was immers het geval als het moment waarop de ontslagprocedure plaatsvond – in combinatie met de opzegtermijn – erin resulteerde dat de arbeidsovereenkomst eerst in het volgende kalenderjaar zou eindigen. Dan zou immers in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het volgende kalenderjaar, ofwel in het lopende kalenderjaar, beoordeeld dienen te worden of sprake was van een kleine werkgever.

Volgens de wetgever leidde dit tot onwenselijke uitkomsten.

Daarom is met ingang van 1 januari 2016 gewijzigd wat onder een kleine werkgever wordt verstaan.

Als de arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat een verzoek om toestemming of ontbinding is vereist, is het moment van de opzegging, dan wel het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en niet wordt voortgezet, bepalend.

Het bovenstaande geldt met ingang van 1 januari 2016, maar op basis van overgangsrecht geldt dat op verzoeken om toestemming of ontbinding die zijn ingediend vóór 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft als de peildatum, bedoeld in artikel 12 lid 2 van de Ontslagregeling, is gelegen vóór 1 januari 2016.

Verder is vanaf 1 januari 2016 wettelijk geregeld dat bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, kunnen worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers om te kunnen vaststellen of al dan niet sprake is van een kleine werkgever.

### **Uitzondering op de uitzondering**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan bij regeling categorieën van werkgevers aanwijzen voor wie de uitzondering niet van toepassing is.

Voor deze werkgevers geldt dus de tijdelijke transitievergoeding voor oudere werknemers ongeacht het aantal werknemers.

### **Andere uitzondering kleine werkgever**

Voor werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben, geldt nog een uitzondering voor de hoogte van de transitievergoeding.

De dienstjaren van vóór 1 mei 2013 mogen namelijk buiten beschouwing worden gelaten bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding als de werknemer in dienst is bij een werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst heeft en de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens de slechte financiële situatie van de werkgever.

Vereist is dat de grond voor het ontslag is het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van minimaal 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Dit is een tijdelijke uitzondering.

De uitzondering geldt tot 1 januari 2020.

Na die datum worden ook voor kleine werkgevers de dienstjaren van vóór 1 mei 2013 meegeteld bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding.

Ongeacht de grond voor het ontslag en ongeacht of al dan niet sprake is van een slechte financiële situatie van de werkgever.

De slechte financiële situatie zal uiteraard aangetoond dienen te worden door de werkgever. Dit zal bijvoorbeeld moeten blijken uit jaarrekeningen over de drie voorafgaande jaren en een prognose over de eerstvolgende zes maanden.

Voor het bepalen of een werkgever minimaal 25 werknemers in dienst heeft of minder dan 25 werknemers was in het ontslagrecht tot 1 januari 2016 geregeld dat gekeken diende te worden naar de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.

Anders dan het geval was bij de transitievergoeding voor oudere werknemers in dienst bij kleine werkgevers was niet opgenomen "en niet wordt voortgezet", waardoor onduidelijk was of deze uitzondering ook betrekking had op de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet.

Vanaf 1 januari 2016 is verduidelijkt dat de uitzondering voor de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens de slechte financiële situatie van de kleine werkgever niet slechts geldt voor opzegging of ontbinding, maar ook geldt voor de werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet nadat deze van rechtswege eindigt.

Ook voor deze uitzondering is met ingang van 1 januari 2016 gewijzigd wat onder een kleine werkgever wordt verstaan.

Vanaf 1 januari 2016 geldt ook voor deze uitzondering dat waar mogelijk voor het antwoord op de vraag of het een kleine werkgever betreft het moment bepalend is waarop het verzoek om toestemming of ontbinding is gedaan.

Met ingang van 1 januari 2016 geldt dus ook voor deze uitzondering dat voor het bepalen of sprake is van een kleine werkgever wordt gekeken naar het gemiddelde aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst was in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het verzoek om toestemming of ontbinding is gedaan.

Als de arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat een verzoek om toestemming of ontbinding is vereist, is het moment van de opzegging, dan wel het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en niet wordt voortgezet bepalend.

Ook bovenstaande uitzondering geldt met ingang van 1 januari 2016, maar op basis van overgangsrecht geldt dat op verzoeken om toestemming of ontbinding die zijn ingediend vóór 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft als de peildatum, bedoeld in artikel 12 lid 2 van de Ontslagregeling is gelegen vóór 1 januari 2016.

Ook voor deze uitzondering geldt dat vanaf 1 januari 2016 wettelijk is geregeld dat bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, kunnen worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers om te kunnen vaststellen of al dan niet sprake is van een kleine werkgever.

### **Bepalen duur arbeidsovereenkomst**

Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst tellen maanden waarin de werknemer minderjarig was niet mee als de werknemer in die maanden gemiddeld maximaal 12 uur per week heeft gewerkt.

Verder worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst arbeidsovereenkomsten, die elkaar met een onderbrekingstermijn van maximaal zes maanden hebben opgevolgd, bij elkaar opgeteld.

Dit geldt niet slechts als dit arbeidsovereenkomsten betreft die met dezelfde werkgever zijn aangegaan.

Hiervan is ook sprake als dit arbeidsovereenkomsten betreft die zijn aangegaan met verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Als bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of - vanwege een toepasselijke CAO - een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.

### **Andere vergoeding dan transitievergoeding**

Vanzelfsprekend mogen de werkgever en de werknemer in goed onderling overleg een ander bedrag aan vergoeding afspreken dan de transitievergoeding waarop de werknemer wettelijk recht heeft.

De werkgever en de werknemer mogen zowel een vergoeding afspreken die lager ligt dan de transitievergoeding als een vergoeding die hoger ligt dan de transitievergoeding.

Over het algemeen zal een werknemer niet bereid zijn om akkoord te gaan met een vergoeding die lager ligt dan de transitievergoeding, maar er kunnen zich uiteraard situaties voordoen waarin de werknemer daartoe wel bereid is.

Gedacht zou bijvoorbeeld kunnen worden aan een situatie waarin de werknemer ontslag op staande voet is verleend en de werkgever bereid is dit om te zetten in een ontslag met wederzijds goedvinden, waarbij de werknemer geen vergoeding ontvangt of een vergoeding ontvangt die lager is dan de transitievergoeding.

### **Anti-cumulatie**

Krachtens het overgangsrecht geldt een besluit dat cumulatie van de transitievergoeding met vóór 1 juli 2015 overeengekomen beëindigingsvergoedingen of beëindigingsvoorzieningen voorkomt.

### **Kosten die in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding**

De werkgever mag (mits overeengekomen) de volgende kosten in mindering brengen:

- kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, die gericht zijn op het voorkomen of bekorten van werkloosheid;

- kosten die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt ter bevordering van de bredere inzetbaarheid van de werknemer. Hierbij kan gedacht worden aan scholingskosten. Het moet dan wel gaan om scholing met als doel de werknemer breder inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt. De scholing mag dus niet gericht zijn op de functie van de werknemer of de bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming van de werkgever. Het moet gaan om scholing die valt buiten de wettelijke scholingsplicht.

### **Vrije besteding transitievergoeding**

De werknemer is volledig vrij in het bepalen van de bestemming voor zijn of haar transitievergoeding.

Anders dan de naam van de vergoeding doet vermoeden is de werknemer dus niet verplicht om de transitievergoeding aan te wenden voor scholing of iets anders wat de werknemer kan helpen bij het vinden van een andere baan.

### **Overgangsrecht**

Indien een procedure bij UWV en/of rechter aanhangig is gemaakt voor 1 juli 2015 blijven de vergoedingen gelden die tot 1 juli 2015 golden, dat wil zeggen dat na een procedure bij het UWV de werknemer de rechter zal dienen te verzoeken om een vergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging en de werknemer de rechter in het kader van een ontbindingsprocedure zal dienen te verzoeken om een vergoeding conform de kantonrechttersformule.

Verder geldt een overgangsregeling voor de berekening van de transitievergoeding van tijdelijke werknemers (met name met het oog op seizoenswerkers).

Bij de vaststelling van het arbeidsverleden voor de berekening van de transitievergoeding tellen arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2012 zijn geëindigd, en elkaar met meer dan drie maanden (of een kortere termijn op basis van de cao) hebben opgevolgd, niet mee.

Daarentegen tellen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar na 1 juli 2012 met een periode van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd wel mee.

### **Billijke vergoeding**

De billijke vergoeding is de vergoeding die de rechter onder omstandigheden kan toekennen aan de werknemer.

Als de werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding, dan heeft de werknemer naast de transitievergoeding recht op de billijke vergoeding.

Het kan echter ook zo zijn dat de werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding, maar wel recht heeft op de billijke vergoeding.

## **Billijke vergoeding**

De rechter kan op verzoek van de werknemer aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen als:

- de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder instemming van de werknemer en zonder de vereiste toestemming voor de werkgever;
- de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met een opzegverbod;
- de werkgever de wederindiensttredingsvoorwaarde schendt;
- er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag (handelen of nalaten) van de werkgever;
- de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het ontbindingsverzoek van de werkgever in eerste aanleg ten onrechte is toegewezen of het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, maar herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt.

### **Opzegging zonder instemming en toestemming**

Zoals uiteengezet bij de opzegging mag de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen zonder instemming van de werknemer en zonder toestemming als die toestemming is vereist voor de werkgever.

Als de werkgever wel opzegt zonder instemming van de werknemer en zonder de vereiste toestemming, dan kan de werknemer ervoor kiezen om de opzegging te vernietigen en aanspraak te maken op wedertewerkstelling en salaris.

In dat geval dient de werknemer een eventueel reeds betaalde transitievergoeding terug te betalen aan de werkgever.

In plaats daarvan kan de werknemer ook aanspraak maken op de billijke vergoeding. Daarop heeft de werknemer dan recht naast een eventuele transitievergoeding.

### **Opzegging in strijd met opzegverbod**

Zoals uiteengezet bij de opzegging mag de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen in strijd met een opzegverbod.

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt in strijd met een opzegverbod, dan kan de werknemer ervoor kiezen om de opzegging te vernietigen en aanspraak te maken op wedertewerkstelling en salaris.

In dat geval dient de werknemer een eventueel reeds betaalde transitievergoeding terug te betalen aan de werkgever.

In plaats daarvan kan de werknemer ook aanspraak maken op de billijke vergoeding. Daarop heeft de werknemer dan recht naast een eventuele transitievergoeding.

## **Schending wederindiensttreedingsvoorwaarde**

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer beëindigt wegens bedrijfseconomische redenen en binnen 26 weken nieuwe werknemers aanneemt in plaats van de ontslagen werknemers de gelegenheid te bieden hun werkzaamheden te hervatten, dan schendt de werkgever de wederindiensttreedingsvoorwaarde.

De werknemer kan dan aanspraak maken op de billijke vergoeding naast een eventuele transitievergoeding.

Ook dan kan de werknemer er weer voor kiezen in plaats daarvan de opzegging te vernietigen en wedertewerkstelling en salaris te eisen.

## **Ernstig verwijtbaar gedrag**

Van ernstig verwijtbaar gedrag (handelen of nalaten) door de werkgever is niet snel sprake.

Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan seksuele intimidatie of ander laakbaar gedrag van de werkgever als gevolg waarvan de arbeidsverhouding verstoord is geraakt.

Ook kan worden gedacht aan het door de werkgever niet nakomen van de reïntegratieverplichtingen of andere verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waardoor een onwerkbaar situatie ontstaat.

Een ander voorbeeld van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever is dat de werkgever een valse ontslaggrond aanvoert om op die manier een onwerkbaar situatie te creëren.

Verder kan gedacht worden aan gedragingen of nalaten van de werkgever die ernstig verwijtbaar zijn en ervoor hebben gezorgd dat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is geraakt.

Die laatste ontslaggrond betreft een ontslaggrond, waarbij de ontslagroute opzegging is.

Op verzoek van de werknemer kan de rechter de werknemer echter een billijke vergoeding toekennen als de opzegging een opzegging betreft na langdurige arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Ook kan sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever als sprake is van een opzegging wegens bedrijfseconomische redenen, waarbij in de procedure voor de rechter blijkt dat de vermeende bedrijfseconomische redenen niet aanwezig zijn, maar herstel van de ten onrechte met toestemming opgezegde arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer mogelijk is door ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever.

Uit de gepubliceerde rechtspraak tot 1 januari 2016 blijkt dat ernstig verwijtbaar gedrag niet snel wordt aangenomen door de rechter. Ook blijkt daaruit dat als ernstig verwijtbaar gedrag wordt aangenomen er vaak sprake is van een situatie waarin de werkgever ten onrechte heeft aangestuurd op ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren en daardoor een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan.

Deze situatie wordt ook wel betiteld als de Asscher-escape.

Er zijn mensen, onder wie helaas ook arbeidsrecht advocaten, die het aansturen op een verstoorde arbeidsverhouding zien als een geschikte methode om afscheid te nemen van een werknemer, die volgens de werkgever onvoldoende zou functioneren, maar waarvoor niet is voldaan aan de vereisten die gelden voor een ontslag op grond van disfunctioneren.

Gelukkig gaan de rechters hier over het algemeen niet in mee.

Uit de gepubliceerde rechtspraak tot 1 januari 2016 blijkt namelijk dat niet slechts de billijke vergoeding regelmatig wordt toegekend in het geval van ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook dat vooral ontbindingsverzoeken wegens een verstoorde arbeidsverhouding regelmatig worden afgewezen. In het bijzonder als de indruk ontstaat dat de werkgever hierop bewust heeft aangestuurd.

### **Billijke vergoeding in hoger beroep**

Vanaf 1 juli 2015 is hoger beroep en cassatie mogelijk van een uitspraak in een ontbindingsprocedure.

Het is dan ook mogelijk dat de rechter in eerste aanleg oordeelde dat de arbeidsovereenkomst behoorde te eindigen, maar dat het Hof in hoger beroep of na verwijzing in cassatie tot een ander oordeel komt.

De omstandigheid dat hoger beroep en cassatie mogelijk is, maakt dat langer onduidelijkheid kan bestaan over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Met procedures in hoger beroep en cassatie is namelijk beduidend meer tijd gemoeid dan met een procedure voor het UWV, een commissie of de rechter in eerste aanleg.

Dat geldt in het algemeen, maar in het bijzonder als na cassatie nog een verwijzing plaatsvindt.

Eén van de redenen dat het Hof in hoger beroep of na verwijzing in cassatie kan oordelen dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt, kan zijn het lange tijdsverloop tussen het moment dat de arbeidsovereenkomst door de rechter in eerste aanleg is ontbonden en de uitspraak van het Hof.

Er dient dan ook rekening mee gehouden te worden dat in hoger beroep mogelijk vaker een billijke vergoeding toegekend zal worden dan in eerste aanleg.

De eis van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever geldt namelijk niet in hoger beroep of na verwijzing in cassatie.

Voor een werknemer kan dit reden zijn om alleen al daarom hoger beroep in te stellen.

Omdat zowel de werkgever als de werknemer rekening dienen te houden met de mogelijkheid van hoger beroep is het in ieder geval voor zowel de werkgever als de werknemer raadzaam om zich vanaf 1 juli 2015 ook in eerste aanleg al zoveel als mogelijk te laten bijstaan door een advocaat arbeidsrecht.

In eerste aanleg mag namelijk ook door anderen dan advocaten worden geprocedeerd.



In hoger beroep niet.

Hoger beroep is voorbehouden aan advocaten.

Als de werkgever of de werknemer zich in eerste aanleg laat bijstaan door een jurist die geen advocaat is of iemand die geen jurist is, loopt de werkgever of werknemer dus het risico in hoger beroep alsnog een advocaat arbeidsrecht te moeten inschakelen, die zich dan zal moeten inlezen in het dossier en mogelijk ook andere stappen had willen zetten dan de jurist of niet jurist heeft gezet.

Doordat een advocaat namelijk ook in hoger beroep procedeert, kan een advocaat alvast vooruit kijken in een procedure in eerste aanleg naar wat de situatie zou zijn als sprake zou zijn van een procedure in hoger beroep.

Een jurist die geen advocaat is of iemand die geen jurist is en dus niet in hoger beroep mag procederen kan dit over het algemeen niet.

Werkgevers en werknemers doen er daarom verstandig aan dit mee te nemen in hun beslissing om al dan niet een advocaat in te schakelen. Als een advocaat wordt ingeschakeld is het van belang dat een goede advocaat arbeidsrecht wordt ingeschakeld.

## Hoogte billijke vergoeding

De hoogte van de billijke vergoeding wordt bepaald door de rechter.

Daarvoor geldt geen formule.

De rechter zal per situatie dienen vast te stellen hoe hoog de billijke vergoeding is waarop de werknemer recht heeft.

### **Geen kantonrechtersformule**

Er werd voorafgaand aan 1 juli 2015 gespeculeerd dat de rechter voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wellicht toch een formule, namelijk de kantonrechtersformule, als handvat zou gebruiken en dan een correctiefactor zou hanteren die de verwijtbaarheid van de werkgever tot uitdrukking brengt, door bijvoorbeeld correctiefactor 1,5 of hoger toe te passen.

De gepubliceerde rechtspraak tot 1 januari 2016 laat zien dat dit over het algemeen niet gebeurt.

De rechters grijpen over het algemeen niet terug naar de kantonrechtersformule.

Hoe wordt dan wel de hoogte van de billijke vergoeding bepaald?

Tot op heden is er nog weinig lijn te ontdekken in de hoogte van de billijke vergoedingen die door rechters worden toegekend.

Het komt voor dat de rechter de werknemer een billijke vergoeding toekent, die net zo hoog is als de transitievergoeding.

Het gebeurt echter ook dat de rechter de werknemer een billijke vergoeding toekent die lager ligt dan de transitievergoeding of dat de rechter de werknemer een billijke vergoeding toekent die (aanzienlijk) hoger ligt dan de transitievergoeding.

Zoals hierboven reeds werd genoemd staat sinds 1 juli 2015 hoger beroep open van ontbindingsbeschikkingen.

Tot 1 januari 2016 zijn door de gerechtshoven nog geen uitspraken gedaan in ontbindingsprocedures.

Hopelijk bieden de uitspraken die de gerechtshoven in 2016 en daarna doen meer duidelijkheid over de hoogte van de billijke vergoeding.

## Onderhandelingen

Wel zou de uitkomst van de kantonrechtersformule al dan niet met toepassing van correctiefactor 1,5 of hoger uiteraard als handvat gebruikt kunnen worden in onderhandelingen over een ontslag met wederzijds goedvinden, waarbij de werkgever er rekening mee moet houden dat naast een eventuele transitievergoeding een billijke vergoeding betaald zal moeten worden.

De uitkomst van de kantonrechtersformule al dan niet met toepassing van correctiefactor 1,5 of hoger kan ook als handvat gebruikt worden in onderhandelingen over een ontslag met wederzijds goedvinden in situaties waarin niet valt te verwachten dat via een inhoudelijke ontslagprocedure het einde van de arbeidsovereenkomst bewerkstelligd kan worden.

## Kantonrechtersformule

De kantonrechtersformule luidt **A x B x C**. Het volgende geldt voor de A, B en C.

**A** is het aantal gewogen dienstjaren

Voor de berekening van A wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, hierbij geldt dat 6 maanden en één dag wordt gezien als één dienstjaar. Vervolgens worden de dienstjaren gewogen door middel van een indeling in 4 leeftijdscohorten:

- tot 35 jaar x 0,5
- 35 tot 45 jaar x 1
- 45 tot 55 jaar x 1,5
- vanaf 55 jaar x 2

De afgeronde totale diensttijd verdeeld over de verschillende leeftijdscohorten moet gelijk zijn aan de afgeronde totale diensttijd zonder die verdeling. Als dit niet gelijk is, moet afgerond worden op een voor de werknemer meest gunstige wijze.

**B** is de beloning

Bij de berekening zal in principe worden uitgegaan van het laatst verdiende bruto maandsalaris inclusief vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantiebijslag, 1/12<sup>e</sup> van de 13e maand en (al dan niet variabele) structurele looncomponenten, zoals een structurele bonus.

**C** is de correctiefactor

Indien sprake is van een zogenaamde "neutrale" beëindiging is de correctiefactor gelijk aan 1. Hiervan is sprake wanneer noch de werknemer noch de werkgever een verwijt treft. Als de werknemer een verwijt valt te maken, kan de correctiefactor worden verlaagd. Als de werknemer een sterk verwijt kan worden gemaakt zou de correctiefactor zelfs op 0 kunnen uitkomen.

Wanneer de werkgever een verwijt valt te maken, kan de correctiefactor worden verhoogd. Er geldt geen maximum voor de C-factor, maar de C-factor wordt slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden op hoger dan 2 gesteld.

Uiteraard zal het slechts lukken om overeenstemming te bereiken met de werknemer over een einde van de arbeidsovereenkomst als de werknemer bereid is zijn of haar rechten op instandhouding van de arbeidsovereenkomst prijs te geven.

Als een werknemer er de voorkeur aangeeft om in dienst te blijven en de kans dat de werknemer dit resultaat kan bereiken aanzienlijk is, kan een werknemer er immers ook voor kiezen om instandhouding van de arbeidsovereenkomst na te streven.

De praktijk laat zien dat rechters sinds 1 juli 2015 over het algemeen strikt toetsen of sprake is van een voldragen ontslaggrond en - als daarvan geen sprake is - niet tot ontbinding overgaan.

Dit doet zich bijvoorbeeld voor in het geval de werkgever van mening is dat de werknemer onvoldoende functioneert, maar volgens de rechter de werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld het functioneren te verbeteren.

Sommige werkgevers trachten in dergelijke situaties een verstoorde arbeidsverhouding als subsidiaire ontslaggrond aan te dragen.

Dit wordt ook wel de Asscher escape genoemd door sommigen.

De praktijk laat zien dat sommige rechters bereid zijn hierin mee te gaan, maar anderen niet.

Het is voor werkgevers dan ook raadzaam om datgene te doen wat de wet van hen verlangt, wat in geval van onvoldoende functioneren betekent dat een verbetertraject in gang wordt gezet.

Als dat op de juiste manier gebeurt, zal aan het einde van het traject de werknemer (weer) voldoende functioneren of de werkgever een voldragen ontslaggrond hebben en niet ernstig verwijtbaar hebben gehandeld, waardoor een billijke vergoeding niet aan de orde is.

## HOOFDSTUK 8 ONTSLAG MET WEDERZIJDIG GOEDVINDEN

Ontslag met wederzijds goedvinden is ook onder het nieuwe ontslagrecht nog steeds mogelijk.

Dit wordt ook wel het treffen van een minnelijke regeling genoemd.

Werkgever en werknemer zijn het er dan met elkaar over eens dat de arbeidsovereenkomst eindigt, wanneer deze eindigt en onder welke voorwaarden deze eindigt.

Een ontslag met wederzijds goedvinden komt vaak tot stand na onderhandelingen over een einde van de arbeidsovereenkomst.

Hierbij is van belang om na te gaan of sprake is van arbeidsongeschiktheid die in de weg staat aan ontslag met wederzijds goedvinden.

Verder is van belang om na te gaan of er naast de algemene ontslagregels nog specifieke ontslagregels gelden.

Hierop zal hieronder nader worden ingegaan.

Eerst nog enkele algemene opmerkingen over een ontslag met wederzijds goedvinden.

### Schriftelijke overeenkomst

De afspraken die werknemer en werkgever met elkaar maken in het kader van een ontslag met wederzijds goedvinden dienen vanaf 1 juli 2015 vast te worden gelegd in een schriftelijke overeenkomst.

Tot 1 juli 2015 was dit niet verplicht.

In plaats daarvan kon worden volstaan met een mondelinge overeenkomst.

Vanaf 1 juli 2015 is een schriftelijke beëindigingsovereenkomst verplicht. Anders is geen sprake van een geldige overeenkomst.

### Onderhandelen over ontslag met wederzijds goedvinden

Onderhandelen over ontslag met wederzijds goedvinden heeft over het algemeen alleen maar zin als zowel de werkgever als de werknemer zich er in principe in kunnen vinden dat de arbeidsovereenkomst eindigt en de discussie met name gaat over de datum met ingang waarvan en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst moet eindigen.

Als slechts één van beiden het einde van de arbeidsovereenkomst nastreeft en de ander de arbeidsovereenkomst juist graag wenst voort te zetten, is het uiteraard mogelijk om desondanks te bezien of het zinvol is om te onderhandelen over het einde van een arbeidsovereenkomst, maar zal dit over het algemeen niet tot overeenstemming leiden.

## **Vermoedelijke uitkomst**

Bij het onderhandelen over het einde van een arbeidsovereenkomst is van belang om voor ogen te houden wat de vermoedelijke uitkomst is als het niet lukt om met elkaar overeenstemming te bereiken over het einde van de arbeidsovereenkomst.

Is het waarschijnlijk dat de arbeidsovereenkomst dan hoe dan ook eindigt of juist niet?

En als het waarschijnlijk is dat deze dan hoe dan ook eindigt, hoe eindigt deze dan?

Van rechtswege, door ontbinding of opzegging?

Wanneer eindigt deze dan?

Is het waarschijnlijk dat de werknemer geen aanspraak heeft op een vergoeding, wel aanspraak heeft op een vergoeding, maar slechts aanspraak bestaat op de transitievergoeding of valt te verwachten dat daarnaast een billijke vergoeding wordt toegekend en zo ja, hoe hoog zal die billijke vergoeding dan waarschijnlijk zijn?

Wat zijn de andere voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst dan waarschijnlijk eindigt?

Zowel de werkgever als de werknemer zal zich hierover een beeld dienen te vormen.

## **Minnelijke regeling**

Over het algemeen zijn de werkgever en de werknemer het niet op alle onderdelen met elkaar eens over wat de vermoedelijke uitkomst is als het niet lukt om met elkaar overeenstemming te bereiken over het einde van de arbeidsovereenkomst.

Echter, als de werkgever en de werknemer niet te ver uiteen liggen, lukt het regelmatig om een minnelijke regeling te bereiken.

Dat geeft zekerheid omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt.

Een ontslag met wederzijds goedvinden bespaart een werkgever en een werknemer ook de kosten van een of meerdere procedures.

## **Beëindigingsovereenkomst en ziekte**

Beëindigingsovereenkomst en ziekte is een complexe situatie.

Als de werknemer op het moment dat de beëindigingsovereenkomst wordt gesloten arbeidsongeschikt is of niet zeker is of de werknemer arbeidsgeschikt is, kan sprake zijn van een situatie waarin de arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de weg staat aan ontslag met wederzijds goedvinden.

Voor de aanspraak op een WW-uitkering maakt eventuele arbeidsongeschiktheid op het moment van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst geen verschil.

## **WW-uitkering**

Echter, voor het aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering gelden meerdere vereisten.

Eén daarvan is dat de werknemer beschikbaar moet zijn voor het verrichten van werkzaamheden.

Als de werknemer op het moment dat hij of zij aanspraak moet maken op een WW-uitkering nog steeds of weer arbeidsongeschikt is, is de werknemer niet beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden en heeft de werknemer dus geen aanspraak op een WW-uitkering.

## **Ziektewetuitkering**

De werknemer die tijdens arbeidsongeschiktheid heeft ingestemd met een einde van de arbeidsovereenkomst heeft over het algemeen ook geen recht op een Ziektewetuitkering.

Zolang het opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid geldt, wordt de werknemer namelijk geacht niet in te stemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Als de werknemer dat desondanks wel doet, brengt dit over het algemeen mee dat de werknemer geen recht heeft op een Ziektewetuitkering.

Het is daarom van groot belang om behoedzaam om te gaan met het sluiten van een beëindigingsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer.

Onder omstandigheden is het sluiten van een beëindigingsovereenkomst met een werknemer die arbeidsongeschikt is wel mogelijk.

Bijvoorbeeld als het einde van de arbeidsovereenkomst in het belang is van de werknemer.

## **Advocaat arbeidsrecht**

Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt dat het raadzaam is om in geval van eventuele arbeidsongeschiktheid overleg te hebben met een advocaat arbeidsrecht.

Die kan dan bezien of de arbeidsongeschiktheid in de weg staat aan een ontslag met wederzijds goedvinden en als dat zo is, of het mogelijk is om het einde van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen via één van de andere wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen.

## **Specifieke ontslagregels**

Naast de algemene ontslagregels gelden regelmatig nog specifieke regels, die van belang zijn in het kader van het ontslag.

Hierbij kan gedacht worden aan bepalingen die zijn opgenomen in een arbeidsovereenkomst.

In een arbeidsovereenkomst kan bijvoorbeeld opgenomen zijn onder welke omstandigheden de werknemer aanspraak heeft op een ontslagvergoeding.

### **Sociaal plan en CAO**

Verder kan gedacht worden aan een sociaal plan en/of een CAO, waarin bepalingen zijn opgenomen omtrent hetgeen heeft te gelden in geval van ontslag.

Hierin kunnen bijvoorbeeld inhoudelijke vereisten ten aanzien van het ontslag zijn opgenomen, maar ook de voorwaarden, waaronder een ontslag plaatsvindt, bijvoorbeeld de voorwaarden waaronder de werknemer aanspraak heeft op een ontslagvergoeding en/of een wachtgeldregeling.

### **Branchespecifieke regelingen**

Voor sommige branches gelden bovendien branchespecifieke regelingen.

Dat geldt bijvoorbeeld voor het onderwijs.

Zo hebben binnen het onderwijs oudere werknemers over het algemeen beduidend langer recht op een WW-uitkering dan werknemers die werkzaam zijn in andere branches.

### **Internationaal arbeidsrecht**

Ook is het mogelijk dat de werknemer niet in Nederland woont, niet in Nederland aanspraak gaat maken op een WW-uitkering en/of dat op de arbeidsovereenkomst het Nederlands recht niet (uitsluitend) van toepassing is.

In dat geval zal aan de hand van het internationale arbeidsrecht beoordeeld dienen te worden wat de gevolgen daarvan zijn voor de mogelijkheden om een ontslag met wederzijds goedvinden overeen te komen en de voorwaarden waaronder dat gebeurt.

### **Specifieke werknemers**

Bovendien zou het kunnen dat de werknemer nog niet meerderjarig is, waardoor extra waarborgen van toepassing kunnen zijn.

Ten slotte gelden voor werknemers die werkzaam zijn als statutair directeur andere regels.

## HOOFDSTUK 9 BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

Als de werkgever en de werknemer erin slagen om een ontslag met wederzijds goedvinden te bereiken, dan dienen de afspraken die in dit kader worden gemaakt schriftelijk vastgelegd te worden in een beëindigingsovereenkomst.

### Titel van de beëindigingsovereenkomst

Het is raadzaam om bovenaan de beëindigingsovereenkomst als titel van de beëindigingsovereenkomst op te nemen "vaststellingsovereenkomst".

Dit heeft te maken met de consequenties die aan een vaststellingsovereenkomst kunnen worden verbonden, zoals blijkt uit de slotbepalingen van een beëindigingsovereenkomst, waarop later in dit hoofdstuk ingegaan zal worden.

### Ondergetekenden in de beëindigingsovereenkomst

Onder het kopje ondergetekenden in de beëindigingsovereenkomst worden de werkgever en de werknemer opgenomen.

#### **Werkgever**

Wat de werkgever betreft, is het van belang na te gaan wie de werkgever is en wie bevoegd is om namens de werkgever te ondertekenen.

Over het algemeen zal bekend zijn wie de werkgever is.

Als daarover twijfel mogelijk is, zal dit eerst uitgezocht dienen te worden.

Het heeft immers geen zin om een arbeidsovereenkomst tussen twee partijen te beëindigen door middel van een beëindigingsovereenkomst als helemaal geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen die twee partijen.

Bovendien blijft in dat geval de arbeidsovereenkomst met de partij waarmee wel een arbeidsovereenkomst bestond gewoon voortduren.

#### **Handelsregister Kamer van Koophandel**

Het is van belang om van de werkgever op te nemen waar deze (al dan niet statutair) is gevestigd en waar deze kantoor houdt.

Verder is het van belang om de naam van de werkgever correct op te nemen.

Raadpleeg hiervoor het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Voor de meeste rechtsvormen, bijvoorbeeld voor de B.V., is vereist dat de rechtsvorm in de naam van de werkgever wordt vermeld.

Het is van belang dit ook te doen.



Er kan voor worden gekozen om daarnaast ook nog de rechtsvorm afzonderlijk te vermelden.

Bijvoorbeeld "de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Ontslag met wederzijds goedvinden B.V."

### **Afkorting werkgever**

Vaak wordt bij ondergetekenden ook vermeld met welke afkorting de werkgever in het vervolg van de beëindigingsovereenkomst wordt aangeduid.

Dat kan een afkorting zijn die is afgestemd op de naam van de werkgever, bijvoorbeeld in het hierboven genoemde geval Omwg of Ontslag, of een meer algemene afkorting als werkgever.

### **Vertegenwoordigingsbevoegde**

Wie namens de werkgever bevoegd is om te ondertekenen, blijkt eveneens uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Daaruit blijkt ook of diegene(n) alleen of zelfstandig bevoegd is/zijn om te ondertekenen of dat hij/zij dit samen met één of meerdere anderen moet(en) doen.

Soms is het noodzakelijk dat hiervoor ook nog statuten of andere stukken worden geraadpleegd.

Dit blijkt dan uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

### **Werknemer**

Wat de werknemer betreft kan over het algemeen worden volstaan met de vermelding mevrouw of de heer, vanzelfsprekend afhankelijk van het geslacht, gevolgd door de voorletter(s) en achternaam of achternamen van de werknemer en het adres van de werknemer.

Soms volstaat dit niet.

Als bijvoorbeeld sprake is van een mannelijke werknemer die dezelfde voorletter(s) heeft als zijn vader en op hetzelfde adres woont als zijn vader zal duidelijk gemaakt dienen te worden dat de vaststellingsovereenkomst met deze mannelijke werknemer wordt gesloten en niet met zijn vader.

Bijvoorbeeld door de voornamen voluit te vermelden en/of de geboortedatum te vermelden.

### **Afkorting werknemer**

Vaak wordt bij ondergetekenden ook vermeld met welke afkorting de werknemer in het vervolg van de vaststellingsovereenkomst wordt aangeduid.

Dat kan een afkorting zijn die is afgestemd op de achternaam van de werknemer, of een meer algemene afkorting, waarbij het raadzaam is om niet de afkorting "werknemer" te gebruiken als voor de werkgever al de afkorting "werkgever" wordt gebruikt.

Die twee afkortingen lijken immers erg veel op elkaar, waardoor het risico op fouten wordt vergroot.

Het is raadzamer in dat geval voor de werknemer de afkorting "medewerker" te gebruiken.

## **Partijen**

Omdat het in beëindigingsovereenkomsten regelmatig voorkomt dat de werkgever en de werknemer gezamenlijk worden aangeduid als partijen is het raadzaam in dat geval onderaan het kopje ondergetekenden eveneens op te nemen: Hierna gezamenlijk ook aan te duiden als "partijen".

## **Overwegingen in de beëindigingsovereenkomst**

Onder de overwegingen van een beëindigingsovereenkomst worden zaken opgenomen als de datum van indiensttreding, het salaris, eventuele overige emolumenten en de functie die de werknemer laatstelijk uitoefende.

Ook wordt de reden voor het ontslag met wederzijds goedvinden uiteengezet.

## **Vereisten vanuit WW**

Verder is van belang om bij de overwegingen op te nemen dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst afkomstig was van de werkgever, dat geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag met wederzijds goedvinden en dat geen passende arbeid voorhanden is binnen de onderneming van de werkgever.

Dit is van belang in verband met de aanspraken van de werknemer op een WW-uitkering.

## **Geen garanties**

Vanuit de werkgever is het raadzaam op te nemen dat geen garanties afgegeven kunnen worden ten aanzien van het al dan niet verkrijgen van een sociale zekerheidsuitkering.

Of de werknemer bijvoorbeeld al dan niet aanspraak heeft op een WW-uitkering is afhankelijk van allerlei factoren, waarvan de wijze waarop de arbeidsovereenkomst eindigt er slechts één is.

Daarnaast is bijvoorbeeld het arbeidsverleden van de werknemer van belang en of de werknemer beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden.

## **Geen WW-uitkering**

Als bekend is dat de werknemer (gedurende een lange periode) geen recht heeft op een WW-uitkering dan kan het raadzaam zijn om dit op te nemen in de overwegingen.

Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten zonder daarin een tussentijdse opzegmogelijkheid te hebben opgenomen voor beide partijen.

Sinds 1 januari 2016 geldt namelijk dat de werknemer dan - als desondanks de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt opgezegd of tussentijds wordt beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst - geen recht heeft op een WW-uitkering tot het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd.

Als de werkgever de werknemer daarop niet wijst voorafgaand aan het schriftelijk overeenkomen van de beëindigingsovereenkomst loopt de werkgever het risico dat de werknemer ook na het verstrijken van de wettelijke bedenkttermijn de mogelijkheid behoudt om de beëindigingsovereenkomst te ontbinden.

## **Bijstand terzake deskundige**

Als de werknemer zich heeft laten bijstaan door een advocaat arbeidsrecht, een rechtsbijstandsjurist die is gespecialiseerd in arbeidsrecht, of een vakbondsjurist, is het voor de werkgever raadzaam dit te vermelden bij de overwegingen.

Daarmee wordt tot uitdrukking gebracht dat de werknemer zich heeft laten bijstaan door iemand die terzake deskundig is.

## **Wijze van eindigen en einddatum**

In de beëindigingsovereenkomst zal tot uitdrukking gebracht dienen te worden hoe deze eindigt.

Over het algemeen zal dit zijn met wederzijds goedvinden.

Tegenwoordig gebeurt het niet vaak meer dat een pro forma ontbindingsprocedure wordt gevoerd.

Als dat wel het geval is, is het van belang dit ook op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

Verder zal dan in de beëindigingsovereenkomst tot uitdrukking gebracht dienen te worden of de arbeidsovereenkomst eindigt door de pro forma ontbinding van de arbeidsovereenkomst of dat de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden, in welk geval de pro forma ontbindingsprocedure slechts een formaliteit betreft met een specifiek doel.

Het is raadzaam dat dan ook zo op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

## **Einddatum**

In de beëindigingsovereenkomst zal verder opgenomen dienen te worden met ingang van welke datum de arbeidsovereenkomst eindigt.

Als het de bedoeling is dat de werknemer direct aansluitend op de einddatum aanspraak heeft op een WW-uitkering (ervan uitgaande dat de werknemer daarop aanspraak heeft) is van belang dat de einddatum zo wordt gekozen dat vanaf het moment waarop schriftelijk wordt overeengekomen dat en wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt de opzegtermijn van de werkgever en een eventuele aanzegtermijn in acht worden genomen.

## **Opzegtermijn werkgever**

Als de werkgever bijvoorbeeld een opzegtermijn in acht moeten nemen van vier maanden en slechts opgezegd kan worden tegen het einde van de maand, zal bij een einde per 1 juli van enig kalenderjaar de vaststellingsovereenkomst uiterlijk 28 februari van datzelfde kalenderjaar – of 29 februari als sprake is van een schrikkeljaar - schriftelijk moeten worden overeengekomen.

## **Eerder einde arbeidsovereenkomst**

Als het de bedoeling is dat de arbeidsovereenkomst ook eerder kan eindigen dan de in de beëindigingsovereenkomst opgenomen einddatum, dan is het van belang dit expliciet op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

Ook zal dan opgenomen moeten worden wat de gevolgen daarvan zijn.

## **Stopzetten procedure**

Als de werkgever en de werknemer een beëindigingsovereenkomst sluiten op het moment dat er tussen hen een procedure loopt, is het van belang dat in de beëindigingsovereenkomst wordt afgesproken of en zo ja, hoe die procedure wordt stopgezet.

## **Vrijstelling van werkzaamheden**

Als de werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden dient dit opgenomen te worden in de beëindigingsovereenkomst.

Als van de werknemer – ondanks de vrijstelling van werkzaamheden – wordt verwacht dat nog overdrachtswerkzaamheden verricht dienen te worden, zal ook dat opgenomen dienen te worden in de beëindigingsovereenkomst.

## **Verplichtingen tot einddatum**

In de beëindigingsovereenkomst zal opgenomen dienen te worden welke verplichtingen gelden tot de einddatum.

Over het algemeen wordt het salaris doorbetaald op de gebruikelijke momenten, maar niet altijd.

Hierover zullen afspraken gemaakt dienen te worden, waarbij – als geen salaris wordt doorbetaald of slechts een gedeelte daarvan – bezien dient te worden in hoeverre dit een negatief effect heeft op de aanspraak van de werknemer op een WW-uitkering en/of de hoogte van die WW-uitkering.

### **Overige emolumenten**

Ook over de overige emolumenten, zoals de afdracht van pensioenpremies, onkostenvergoeding en een eventuele dertiende maand, dienen afspraken gemaakt te worden.

Verder dient bezien te worden of – als sprake is van een vrijstelling van werkzaamheden - tijdens de vrijstelling vakantiedagen worden opgenomen.

### **Eindafrekening**

Er zal afgesproken dienen te worden waaruit de eindafrekening bestaat en wanneer die uiterlijk wordt betaald aan de werknemer.

### **Ontslagvergoeding**

De werkgever en de werknemer zullen moeten afspreken of de werknemer al dan niet een ontslagvergoeding ontvangt en zo ja, hoe hoog die is.

Voor de bepaling of en zo ja, hoe hoog de ontslagvergoeding is die de werknemer ontvangt wordt vaak gekeken naar wat de vermoedelijke uitkomst zou zijn als de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden zou eindigen.

Van belang is dus om te bepalen of de arbeidsovereenkomst dan zou zijn beëindigd (van rechtswege, via opzegging of ontbinding) en of de werknemer dan aanspraak zou hebben op de transitievergoeding en/of de billijke vergoeding en zo ja hoe hoog die vergoeding dan zou zijn.

Zoals blijkt uit de uiteenzetting omtrent de transitievergoeding heeft de werknemer in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst geen aanspraak op de transitievergoeding, maar zal een goed geïnformeerde werknemer over het algemeen niet akkoord gaan met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst zonder dat de transitievergoeding wordt toegekend.

Als de verwachting is dat als de arbeidsovereenkomst niet eindigt door middel van een beëindigingsovereenkomst dat dan in het geheel geen beëindiging zal plaatsvinden, omdat bijvoorbeeld een van rechtswege einde niet aan de orde is en geen sprake is van een voldragen ontslaggrond, dan heeft de werknemer over het algemeen een goede onderhandelingspositie.

Over het algemeen zal dat erin resulteren dat een ontslagvergoeding wordt betaald die (aanzienlijk) hoger ligt dan de transitievergoeding.

Als wordt afgesproken dat de werknemer een ontslagvergoeding ontvangt, is uiteraard van belang dat ook wordt afgesproken wanneer die uiterlijk aan de werknemer wordt betaald.

## Inleveren eigendommen

Wanneer de werknemer de eigendommen en bezittingen van de werkgever uiterlijk zal moeten inleveren, dient te worden afgesproken.

Eventueel kunnen hierbij bepaalde eigendommen en bezittingen expliciet worden benoemd en/of bij wie de eigendommen en bezittingen ingeleverd dienen te worden.

Als de werknemer nog eigendommen wil kunnen komen ophalen en het noodzakelijk is dat hierover afspraken worden gemaakt, kan ook dit worden opgenomen in de beëindigingsovereenkomst.

## Overige verplichtingen

In sommige situaties is sprake van verplichtingen, waarvoor het raadzaam is daarover afspraken te maken in het kader van een ontslag met wederzijds goedvinden.

Dat is bijvoorbeeld het geval als sprake is van een studiekostenbeding op grond waarvan de werknemer studiekosten dient terug te betalen aan de werkgever of als sprake is van een situatie waarin de werkgever de werknemer een voorschot of lening heeft verstrekt.

Verder kan gedacht worden aan de situatie dat de werknemer binnen enkele maanden aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering.

Als hierover geen expliciete afspraken worden gemaakt, bestaat het risico dat hierover op een later moment een discussie ontstaat.

## Finale kwijting

Met een beroep op de finale kwijting kan dan het standpunt worden ingenomen dat afgezien van de verplichtingen opgenomen in de beëindigingsovereenkomst geen verplichtingen meer tussen partijen gelden.

Over het algemeen zal dit beroep slagen.

Onder omstandigheden kan echter gelden dat het de andere partij duidelijk had moeten zijn dat de betreffende verplichting ondanks de finale kwijting niet is prijsgegeven.

Omdat de beëindigingsovereenkomst nu juist is bedoeld om verdere discussies en een of meerdere procedures te voorkomen is het daarom raadzaam om ook over de overige verplichtingen expliciet afspraken te maken in de beëindigingsovereenkomst.

## Vervallen van beperkende bedingen

Als de werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst niet langer is gehouden aan verplichtingen die voortvloeien uit beperkende bedingen, zoals een concurrentiebeding of een relatiebeding, is het raadzaam dat vast te leggen in de beëindigingsovereenkomst.

Voor de werkgever is het raadzaam dan expliciet vast te leggen dat de andere beperkende bedingen, bijvoorbeeld een geheimhoudingsbeding, nog wel van kracht blijven en dat ditzelfde geldt voor de op overtreding daarvan gestelde boete.

## Geheimhouding

Als de werkgever en/of de werknemer het niet prettig vindt/vinden dat hun afspraken bekend worden bij anderen, bijvoorbeeld bij zakelijke relaties of collega's, kan hierover geheimhouding worden afgesproken.

Uiteraard is het van belang om tot uitdrukking te brengen dat die geheimhouding niet zo ver strekt dat het UWV de beëindigingsovereenkomst ook niet mag inzien.

De werknemer zal immers in de gelegenheid moeten zijn om het UWV een kopie te verstrekken van de beëindigingsovereenkomst om een WW-uitkering te kunnen bemachtigen.

Mocht geen algemene geheimhouding zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of enig ander document, dan kan worden bezien of alsnog de bereidheid bestaat om dit overeen te komen en op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

## Geen dienstbetrekking elders

Meestal is bij het sluiten van een beëindigingsovereenkomst, zeker als daarin een ontslagvergoeding voor de werknemer is opgenomen, uitgangspunt dat de werknemer op het moment van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst geen dienstbetrekking elders heeft aanvaard en daarop ook geen vooruitzicht heeft.

Als dat inderdaad zo is, is het raadzaam dit ook zo op te nemen in de beëindigingsovereenkomst, zodat dit voor beide partijen helder is.

### **Geen onderneming**

Als de werkgever van de werknemer verwacht dat hij of zij op het moment van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst ook geen onderneming heeft opgezet en ook niet het voornemen heeft om een eigen onderneming op te zetten, is het raadzaam ook dat op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

### **Gevolgen onjuiste verklaring**

Het is raadzaam daarnaast ook vast te leggen wat de gevolgen zijn als blijkt dat de werknemer ten aanzien van de dienstbetrekking elders, het vooruitzicht daarop of het (voornemen tot het) opzetten van een onderneming onjuiste informatie heeft verstrekt.

## Getuigschrift

De werkgever is wettelijk verplicht de werknemer op zijn of haar verzoek een getuigschrift te verstrekken.

Als de werknemer dat wenst, dient daarin onder meer te worden opgenomen op welke wijze de werknemer aan zijn of haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

Dit mag een neutraal geformuleerd getuigschrift zijn.

## **Positief getuigschrift en positieve referenties**

Voor een werknemer kan het echter heel prettig zijn om een positief getuigschrift te ontvangen en/of met de werkgever af te spreken dat de bereidheid bestaat om op verzoek van de werknemer positieve referenties over (het functioneren van) de werknemer te verstrekken.

Ook hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de beëindigingsovereenkomst.

## **Wettelijke bedenktijd**

De werknemer heeft het recht om de beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na de datum waarop de beëindigingsovereenkomst schriftelijk tot stand is gekomen zonder opgaaf van redenen te ontbinden.

De werkgever dient in de beëindigingsovereenkomst op te nemen dat de werknemer dit recht heeft.

Als de werkgever de wettelijke bedenktijd voor de werknemer niet opneemt in de beëindigingsovereenkomst, bedraagt de termijn waarbinnen de werknemer gebruik kan maken van de mogelijkheid om de beëindigingsovereenkomst te ontbinden drie weken.

## **Wettelijke bedenktijd niet van toepassing**

Als de werknemer binnen zes maanden na een ontbinding van een beëindigingsovereenkomst, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, of een herroeping van een schriftelijke instemming met een opzegging door de werkgever (opnieuw) met de werkgever een beëindigingsovereenkomst sluit, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, dan is de wettelijke bedenktijd niet van toepassing.

De werknemer heeft dan niet het recht om de beëindigingsovereenkomst te ontbinden.

De werkgever hoeft de werknemer daarop dan ook niet te wijzen.

Verder is de wettelijke bedenktijd niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon als herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is.

De wettelijke bedenktijd is evenmin van toepassing op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

Dergelijke bestuurders hebben dus geen recht om de beëindigingsovereenkomst te ontbinden.

De werkgever hoeft de bestuurder hierop in de beëindigingsovereenkomst dan ook niet te wijzen.



## Slotbepalingen in een beëindigingsovereenkomst

Het is over het algemeen raadzaam in de beëindigingsovereenkomst op te nemen dat op de beëindigingsovereenkomst Nederlands recht van toepassing is en dat de Nederlandse rechter bevoegd is om kennis te nemen van eventuele geschillen voortvloeiende uit de beëindigingsovereenkomst.

Als sprake is van een situatie, waarin naast of in plaats van het Nederlandse recht het recht van een ander land van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, kan dit anders zijn.

### **Afwijking van dwingend recht**

Verder is het over het algemeen raadzaam om in de beëindigingsovereenkomst op te nemen dat het een vaststellingsovereenkomst betreft in de zin van artikel 7:900 BW j° 7:902 BW, wat betekent dat titel 15 van boek 7 Burgerlijk Wetboek op de beëindigingsovereenkomst van toepassing is.

Het betreft namelijk een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil.

In dergelijke vaststellingsovereenkomsten mag afgeweken worden van dwingend recht.

Eventuele strijdigheid met dwingend recht maakt de beëindigingsovereenkomst dan niet ongeldig.

### **Finale kwijting**

Het is erg belangrijk om aan het einde van de beëindigingsovereenkomst finale kwijting overeen te komen.

Partijen willen met de beëindigingsovereenkomst immers regelen wat tussen hen heeft te gelden ten aanzien van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Over het algemeen willen partijen hiermee één of meerdere procedures hierover voorkomen.

Als geen finale kwijting wordt overeengekomen, wordt dit doel in principe niet bereikt.

### **Garantstelling**

Als een andere partij zich garant stelt voor nakoming van de beëindigingsovereenkomst door de werkgever is het van belang dit op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.

Vanzelfsprekend zal die partij ook de beëindigingsovereenkomst moeten ondertekenen, waarbij uiteraard van belang is dat als die andere partij een onderneming betreft, namens deze partij iemand zal moeten ondertekenen die bevoegd is om namens deze partij te ondertekenen.

## Opzegtermijn

De opzegtermijn die de werkgever in acht zou hebben moeten nemen als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst, maar als gevolg van opzegging door de werkgever, brengt over het algemeen mee dat het van belang is dat de beëindigingsovereenkomst uiterlijk de laatste dag van de kalendermaand schriftelijk wordt overeengekomen.

Over het algemeen geldt namelijk dat de werknemer in principe nog geen recht heeft op een WW-uitkering over de periode dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd als deze niet zou zijn geëindigd door de beëindigingsovereenkomst, maar als gevolg van opzegging door de werkgever.

Dit betreft een soort wachttijd.

Als niet schriftelijk is overeengekomen dat wordt afgeweken van de wettelijke regel dat de arbeidsovereenkomst slechts tegen het einde van de maand kan worden opgezegd, de zogenaamde aanzegtermijn, dan gaat de opzegtermijn van de werkgever in geval van opzegging en dus ook de wachttijd voor de WW-uitkering in geval van een beëindiging door middel van een beëindigingsovereenkomst lopen vanaf de eerste dag volgend op de laatste dag van de kalendermaand waarin de beëindigingsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.

### **Opzegtermijn werkgever**

Als de opzegtermijn van de werkgever bijvoorbeeld drie maanden zou bedragen en op 31 maart van enig kalenderjaar de beëindigingsovereenkomst schriftelijk wordt overeengekomen, dan heeft de werknemer in principe (ervan uitgaande dat de werknemer aanspraak heeft op een WW-uitkering) met ingang van 1 juli van datzelfde kalenderjaar recht op een WW-uitkering.

### **Afwijking wettelijke aanzegtermijn**

Als wel schriftelijk is overeengekomen dat wordt afgeweken van de wettelijke regel dat de arbeidsovereenkomst slechts tegen het einde van de maand kan worden opgezegd, dan gaat de wachttijd voor de WW-uitkering lopen de dag na de dag waartegen opgezegd mag worden.

Als bijvoorbeeld tegen iedere dag mag worden opgezegd, gaat de wachttijd lopen de dag nadat de beëindigingsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.

### **Voorbeeld afwijking wettelijke aanzegtermijn**

Wanneer de beëindigingsovereenkomst bijvoorbeeld op 2 april van enig kalenderjaar schriftelijk wordt overeengekomen, heeft de werknemer - als schriftelijk is overeengekomen dat in afwijking van de wettelijke aanzegtermijn de arbeidsovereenkomst tegen iedere dag mag worden opgezegd - in principe met ingang van 3 augustus van datzelfde kalenderjaar recht op een WW-uitkering.

De wachttijd voor de WW-uitkering is immers op 3 april van dat kalenderjaar gaan lopen.

### **Voorbeeld wettelijke aanzegtermijn**

Als in diezelfde situatie niet schriftelijk was overeengekomen dat wordt afgeweken van de wettelijke regel dat de arbeidsovereenkomst slecht tegen het einde van de maand kan worden opgezegd, zou de werknemer pas met ingang van 1 augustus van datzelfde kalenderjaar recht hebben gehad op een WW-uitkering.

In dat geval zou de wachttijd voor de WW-uitkering immers pas zijn gaan lopen met ingang van de eerste dag na de laatste dag van de kalendermaand, waarin de beëindigingsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.

Ofwel met ingang van 1 mei van datzelfde kalenderjaar.

### **WW-uitkering en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Zoals reeds uiteengezet bij de overwegingen geldt bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarin de mogelijkheid voor tussentijdse opzegging niet voor beide partijen is overeengekomen, dat als deze desondanks tussentijds worden opgezegd of beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst, de werknemer dan eerst aanspraak heeft op een WW-uitkering nadat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is afgelopen.