

Ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract (werknemers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u een werknemer bent met een tijdelijk contract en uw werkgever wil u ontslaan.

Leeswijzer: wat is voor mij van toepassing?

UW WERKGEVER WIL UW TIJDELIJKE CONTRACT NIET VOORTZETTEN:

Een tijdelijk contract eindigt automatisch na afloop van de contractperiode (een einde van rechtswege). Is dit bij u het geval? Dan zijn alleen de volgende paragrafen van deze publicatie voor u relevant:

- Transitievergoeding.
- Billijke vergoeding werknemer.

Let op:

Sinds 1 januari 2015 geldt een aanzegtermijn. Dit houdt in dat uw werkgever uiterlijk een maand voor het einde van een tijdelijk contract van zes maanden of langer, moet aangeven of hij het contract wel of niet verlengt en onder welke voorwaarden. Zie voor meer informatie hierover en over andere wijzigingen rondom tijdelijke contracten de publicatie *Einde van mijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd*.

UW WERKGEVER WIL UW TIJDELIJKE CONTRACT TUSSENTIJD BEËINDIGEN:

Alle paragrafen uit deze publicatie zijn voor u relevant.

Heeft u met uw werkgever schriftelijk afgesproken dat voorafgaande opzegging nodig is om het tijdelijk contract te kunnen beëindigen? Dan eindigt het contract niet automatisch. Uw werkgever moet het contract dan opzeggen. Een tijdelijk contract kan alleen tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in het contract is opgenomen. Als die mogelijkheid niet in het contract is opgenomen en uw werkgever wil u toch ontslaan, dan moet hij het contract laten ontbinden.

Let op:

In deze publicatie is algemene informatie opgenomen over het ontslagrecht. Zie voor informatie over specifieke ontslaggronden, ontslag op staande voet en ontslag van een payrollwerknemer de publicaties:

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen
- Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslag wegens frequent ziekteverzuim
- Ontslag wegens onvoldoende functioneren
- Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten
- Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen
- De werkgever ontslaat u op staande voet
- Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding
- Ontslag wegens andere omstandigheden

* Ontslag wegens de cumulatiegrond

- Ontslag van een payrollwerknemer

Preventieve toets

Wil uw werkgever u ontslaan? Dan moet uw werkgever het ontslag vooraf laten toetsen door UWV of de kantonrechter. De wet bepaalt door wie dat gebeurt. Dat is afhankelijk van de reden voor ontslag. UWV of de kantonrechter toetst of uw werkgever voldoet aan de vereisten om het tijdelijke contract tussentijds te beëindigen.

WIE VOERT DE PREVENTIEVE TOETS UIT?

De hoofdregel is dat voor ontslag om bedrijfseconomische redenen uw werkgever UWV om toestemming vraagt voor opzegging van het contract. Hetzelfde geldt voor ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij andere redenen voor ontslag verzoekt uw werkgever de kantonrechter het contract te ontbinden.

UITZONDERINGEN

Op deze hoofdregel is een aantal uitzonderingen:

- in de cao kan zijn afgesproken dat een cao-commissie de preventieve toets uitvoert bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Geldt voor uw werkgever een dergelijke cao? Dan moet uw werkgever deze cao-commissie om toestemming voor opzegging vragen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen, de publicatie *Ontslag en afwijkingen in de cao*.
- heeft u een tijdelijk contract dat uw werkgever niet tussentijds kan opzeggen? En wil hij u om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet uw werkgever de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.
- wil uw werkgever u ontslaan omdat u handelt of nalatig bent op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt uw werkgever toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt uw werkgever de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

UITZONDERINGEN PREVENTIEVE TOETS:

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als uw werkgever u op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als uw werkgever u ontslaat omdat u de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als uw werkgever u als particulier wil ontslaan en u doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor hem verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon bent.
- als u een geestelijk ambt bekleedt.
- als u schriftelijk instemt met het ontslag.
- als u en uw werkgever het contract met wederzijds goedvinden beëindigen (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden het arbeidscontract beëindigen? Dan moet uw werkgever dit schriftelijk met u vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden hebt u geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

BEDENKTERMIJN¹

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden uw arbeidscontract beëindigen? Dan geldt een bedenkt termijn van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Uw werkgever moet in de beëindigingsovereenkomst vermelden dat u het recht heeft om u binnen 14 dagen te bedenken. Doet uw werkgever dit niet? Dan is de bedenkt termijn niet 14, maar 21 dagen. U moet schriftelijk laten weten dat u zich hebt bedacht. Dit moet binnen de termijn door uw werkgever zijn ontvangen. U hoeft geen reden te noemen waarom u zich bedacht hebt. Hebt u zich binnen de bedenkt termijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw werkgever het ontslag wilt doorzetten. De bedenkt termijn geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft u laten weten dat u zich hebt bedacht? En sluit u binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met uw werkgever? Of stemt u binnen 6 maanden schriftelijk in met de opzegging van uw arbeidscontract? Dan geldt de bedenkt termijn niet.

Redelijke grond voor ontslag

Uw werkgever mag u alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is.

Redelijke gronden kunnen zijn:

- bedrijfseconomische redenen.
- langdurige arbeidsongeschiktheid.
- frequent ziekteverzuim.
- onvoldoende functioneren (anders dan door ziekte of gebreken).
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
- ernstige gewetensbezwaren.
- een verstoorde arbeidsverhouding.
- andere dan hiervoor genoemde omstandigheden.

UITZONDERINGEN

Bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd is geen redelijke grond van ontslag benodigd.

Herplaatsing

U kunt alleen worden ontslagen als het niet mogelijk is dat u binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing op een andere passende functie wordt herplaatst. Tenzij herplaatsing

¹ De bedenkt termijn geldt ook in geval u schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenkt termijn is 14 dagen nadat u schriftelijk hebt ingestemd. De werkgever moet u binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op uw recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen

niet in de rede ligt. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw werkgever u ontslaat wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Meer hierover leest u in de factsheet Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten.

TERMIJN

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die geldt voor uw werkgever. Deze termijn is afhankelijk van hoe lang uw dienstverband heeft geduurd en zal bij een tijdelijk contract in de regel 1 maand zijn. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

PASSENDE FUNCTIE

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken)
- of er bij uw werkgever op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

UITZONDERINGEN

De verplichting tot herplaatsing geldt niet voor:

- werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

Uw werkgever mag u niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'WEGENS' OPZEGVERBODEN

Uw werkgever mag u niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer)
- het opnemen van uw recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.

- weigering van u om op zondag te werken.

Zogenaemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen uitzonderingen op.

'TIJDENS' OPZEGVERBODEN²

Uw werkgever mag u niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemer haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemer haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

UITZONDERINGEN

Er is een aantal uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- u schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- uw werkgever u op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- uw werkgever het contract met u opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

HET OPZEGVERBOD TIJDENS ZIEKTE GELDT NIET ALS:

- u ziek bent geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

UITZONDERINGEN WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE REDENEN

Als er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag dan geldt een aantal uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden⁴:

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

- bij een beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming gelden alle hierboven genoemde 'tijdens' opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is als u een werknemer bent die zwangerschaps- of bevallingsverlof heeft. Voor u blijft het opzegverbod gewoon gelden.

- bij beëindiging van de werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming waar u uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal 'tijdens' opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze uitzonderingen is, dat u minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. Uw werkgever mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als u:

- zwanger bent of bent bevallen. De uitzondering op het opzegverbod geldt echter niet tijdens uw zwangerschaps- of bevallingsverlof.

- de militaire of vervangende dienst vervult.

- lid bent van een medezeggenschapsorgaan.

- kandidaat bent voor een medezeggenschapsorgaan.

- korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.

- lid bent van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.

- werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.

- werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

- bij andere 'bedrijfseconomische redenen' dan de twee hiervoor vermelde situaties, geldt ook een aantal opzegverboden niet. Ook hiervoor geldt de voorwaarde dat u minstens 26 weken werkzaam bent op de arbeidsplaats die vervalt. Uw werkgever mag het contract bij andere bedrijfseconomische redenen ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als u:

- lid bent van een medezeggenschapsorgaan.

- kandidaat bent voor een medezeggenschapsorgaan.

- korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.

- lid bent van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.

- werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.

- werkt als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

TOCH TOESTEMMING BIJ 'TIJDENS' OPZEGVERBOD

Is het redelijk ervan uit te gaan dat het 'tijdens' opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop UWV of de kantonrechter een beslissing zal nemen? Bijvoorbeeld omdat de werknemer dan weer aan het werk is na zwangerschapsverlof? Dan kan UWV toestemming geven voor ontslag.

Procedure UWV

⁴ Deze uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden als hier opgenomen.

Wordt u ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? En heeft u een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan vraagt uw werkgever UWV om toestemming om uw contract op te zeggen.

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract dient uw werkgever schriftelijk in, op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door uw werkgever verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV hem het verzoek aan te vullen. Dit moet uw werkgever doen binnen 8 dagen nadat UWV dit hem heeft medegedeeld. Is zijn verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten zijn verzoek niet in behandeling te nemen.

VERWEER WERKNEMER

Als het verzoek volledig is, brengt UWV u hiervan op de hoogte. UWV stelt u vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. U krijgt hiervoor een formulier van UWV.

MEER INFORMATIE

Geeft UWV aan dat het op basis van het verzoek en het verweer nog geen beslissing kan nemen? Dan kan UWV achtereenvolgens uw werkgever en u vragen om binnen 7 dagen nogmaals de kijk van u beiden op de zaak te geven.

BESLISSINGSTERMIJN

UWV streeft naar een afhandeling binnen 4 weken. Als UWV meer informatie nodig heeft van u en uw werkgever dan bij het verzoek en het verweer is aangeleverd, is de termijn langer. Wil uw werkgever u ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen? En wordt een ontslagadviescommissie om advies gevraagd? Dan is de termijn ook langer.

ONTSLAGADVIESCOMMISSIE

UWV kan bij bedrijfseconomisch ontslag besluiten de zaak voor te leggen aan de ontslagadviescommissie. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. UWV vraagt alleen advies als er onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die moet worden genomen. Of als er (sector)specifieke kennis nodig is voor een goede beoordeling van het verzoek.

ADVIES VERZEKERINGSARTS OF ARBEIDSDESKUNDIGE

Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kan UWV een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige vragen om te adviseren over uw arbeidsmedische mogelijkheden. Hij gaat dan bijvoorbeeld na of u het afgesproken werk (eventueel in aangepaste vorm) kan verrichten. Of hij adviseert over herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Heeft UWV dergelijk advies ingewonnen? Dan vraagt UWV u en uw werkgever hierop binnen 7 dagen te reageren.

TOESTEMMING UWV (OF CAO-COMMISSIE)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of uw werkgever u mag ontslaan. U en uw werkgever krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming verleend? Dan kan uw werkgever het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet hij schriftelijk. Hij vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

OPZEGTERMIJN VERKORT MET PROCEDURETIJD

Bij de opzegging dient uw werkgever rekening te houden met de voor hem geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de proceduretijd, de tijd die de procedure bij UWV heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wordt u ontslagen wegens in uw persoon gelegen redenen of een arbeidsconflict? Of wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid en heeft uw tijdelijke contract geen tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan uw werkgever de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

VERZOEKSCHRIFT EN VERWEER

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid aan dezelfde criteria als UWV.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

Is sprake van een ontslag wegens frequent ziekteverzuim? Dan moet uw werkgever beschikken over een (recente) deskundigenverklaring van UWV. Heeft uw werkgever die niet? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat hij die verklaring heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als u weigert hieraan mee te werken.

ONTBINDING ONDANKS BESTAAN OPZEGVERBOD

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Hetzelfde geldt als sprake is van in de persoon gelegen redenen voor ontslag of een verstoorde arbeidsverhouding. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.⁵

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het uw is dat het contract eindigt.

TIJDSTIP ONTBINDING BIJ TIJDELIJK CONTRACT MET TUSSENTIJDSE OPZEGMOGELIJKHEID

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw werkgever? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde. Wil uw werkgever het contract ontbinden omdat u ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar naliet? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

VERGOEDING BIJ TIJDELIJK CONTRACT ZONDER TUSSENTIJDSE OPZEGMOGELIJKHEID

⁵ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter u een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

KANTONRECHTER NA WEIGERING TOESTEMMING UWV (OF CAO-COMMISSIE)

Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd, en kan uw werkgever zich hier niet in vinden? Dan kan hij de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. Uw werkgever moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV (of de cao-commissie). Zie voor meer informatie de publicatie Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

U hebt bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), de publicatie Transitievergoeding.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf? Dan is uw werkgever geen transitievergoeding verschuldigd, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat uw werkgever toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

U handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als u:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en u het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor u kenbare gedragsregels van uw werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op uw werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en uw werkgever u hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd uw productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van uw werkgever ernstig heeft beschaamd.

Billijke vergoeding werknemer

Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de rechter op uw verzoek een billijke vergoeding aan u toekennen (naast de transitievergoeding).

Dit geldt ook als een tijdelijk contract automatisch eindigt na afloop van de contractperiode (een einde van rechtswege). Als u nog geen 2 jaar in dienst bent, heeft u nog geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kan ook in dat geval wel een billijke vergoeding toekennen als het niet voortzetten van het tijdelijke contract het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voorbeelden

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als:

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- hij verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Vergoeding werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt uw werkgever de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant? En keurt de kantonrechter het verzoek van uw werkgever goed? Dan kan de kantonrechter beslissen dat u aan uw werkgever een vergoeding moet betalen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat u zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Vervolgstappen

HERSTEL ONTSLAG

Bent u het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kunt u de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen.

U kunt in plaats daarvan bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kunt u om een billijke vergoeding vragen, als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

HOGER BEROEP

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werkgever kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie de publicatie Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400