

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (werknemers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als uw werkgever u om bedrijfseconomische redenen wil ontslaan.

Preventieve toets

Wil uw werkgever u wegens bedrijfseconomische redenen ontslaan? Dan moet uw werkgever het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV wordt gedaan. UWV toetst of uw werkgever heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen.

UITZONDERINGEN

Op deze hoofdregel dat de preventieve toets bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV wordt uitgevoerd 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 ontslaan? Dan moet hij de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.

UITZONDERINGEN PREVENTIEVE TOETS:

De preventieve toetsing is bij bedrijfseconomisch ontslag niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- 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 de werkgever die u wil ontslaan een particulier is voor wie u doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden 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 bedenktijd 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 bedenktijd 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 bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw werkgever het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd 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 bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

Uw werkgever kan u alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Bedrijfseconomische redenen zijn een voorbeeld van een redelijke grond.

Van een bedrijfseconomische reden voor ontslag is sprake als:

- er arbeidsplaatsen vervallen doordat werkzaamheden van de onderneming worden beëindigd.

OF

- over een toekomstige periode van 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs arbeidsplaatsen vervallen als gevolg van het treffen van maatregelen die voor een doelmatige bedrijfsvoering nodig zijn. Bijvoorbeeld omdat het bedrijf er financieel slecht voor staat of omdat er werkvermindering is.

De periode van 26 weken begint te lopen op de dag waarop UWV een beslissing neemt over het verzoek om toestemming voor ontslag. Wordt het arbeidscontract ontbonden? Dan geldt als datum de dag waarop de kantonrechter beslist over het verzoek tot ontbinding.

Concern

Maakt de onderneming onderdeel uit van een concern? Dan wordt de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen beoordeeld aan de hand van de (bedrijfseconomische) omstandigheden bij de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen.

Deeltijdontslag

Van deeltijdontslag is sprake als u niet volledig maar voor een deel van uw arbeidsuren ontslag krijgt. U gaat dan bijvoorbeeld een dag minder werken. Deeltijdontslag is niet mogelijk, tenzij dit onvermijdelijk is. Wil uw werkgever u een deeltijdontslag geven? Dan moet hij u eerst schriftelijk aanbieden het contract onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur. Dan kan uw werkgever deeltijdontslag aanvragen.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval u schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenktijd 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.

ONVERMIJDBAAR DEELTIJDONTSLAG

Een deeltijdontslag is bijvoorbeeld in onderstaand geval onvermijdbaar:

Een klein bedrijf dat zonwering plaatst, heeft twee monteurs in dienst. Door een halvering van de orderportefeuille zijn de montagewerkzaamheden structureel afgenomen. Aangezien het plaatsen van zware rolluiken de fysieke inzet van minimaal twee monteurs tegelijk vereist, kan het bedrijf niet volstaan met het in dienst houden van slechts één monteur. De werkgever kan in dit geval beide werknemers een nieuw contract voor minder uren aanbieden en deeltijdontslag geven.

Uitbesteding

Vervallen er arbeidsplaatsen door uitbesteding van werkzaamheden? En organiseert uw werkgever die uitbesteding uitsluitend om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten? Dan is er geen sprake van een redelijke grond voor ontslag, en wordt er dus geen toestemming voor ontslag verleend.

Wil uw werkgever de werkzaamheden uitbesteden aan iemand die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidscontract verricht? En wil hij u om die reden ontslaan? Dan kan dat alleen als hij de werkzaamheden uitbesteedt aan een zelfstandig ondernemer. Deze moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, beschikken over een VAR-wuo of VAR-dga en in fiscale zin als ondernemer worden aangemerkt.

Is het uitbesteden uitsluitend bedoeld om vaste werknemers te kunnen vervangen door flexibele of goedkopere zelfstandige arbeidskrachten? Dan is dit geen redelijke grond voor ontslag is en zal UWV geen toestemming verlenen.

Collectief ontslag en noodzaak verval arbeidsplaatsen

Als uw werkgever 20 of meer werknemers collectief wil ontslaan binnen een periode van 3 maanden en binnen één werkgebied van UWV, moet hij hiervan op grond van de 'Wet melding collectief ontslag' een melding doen bij UWV. Blijkt uit een verklaring van de betrokken werknemersvakbonden dat het noodzakelijk is dat hij de werknemers ontslaat? Dan hoeft hij de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen niet te onderbouwen. Onder ontslaan wordt hier ook verstaan een beëindiging van het arbeidscontract wegens bedrijfseconomische redenen met wederzijds goedvinden.

Ontslagvolgorde

Wil uw werkgever u ontslaan en hebt u een vast contract? Dan moet uw werkgever eerst afscheid nemen van anderen die hetzelfde werk doen op basis van een flexibele arbeidsrelatie. De contracten van deze werknemers of contracten voor ingeleend personeel moet uw werkgever dan eerst beëindigen alvorens uw werkgever u kan ontslaan.

WERKNEMERS EN INGELEEND PERSONEEL WAARVAN UW WERKGEVER EERST AFSCHEID MOET NEMEN ZIJN:

- Externe medewerkers. Het gaat dan om zelfstandigen, of medewerkers die uw werkgever heeft ingeleend van derden zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten. Payrollwerknemers vallen niet onder 'ingeleend personeel', aangezien zij gelijkgesteld zijn aan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de feitelijke werkgever van die werknemers.
- AOW-gerechtigden (inclusief payrollwerknemers)
- Oproepkrachten (inclusief payrollwerknemers)
- Werknemers met een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren (inclusief payrollwerknemers)

UITZONDERING

- Verrichten deze werknemers of ingeleend personeel gedurende maximaal 26 weken werk van tijdelijke aard? In dit geval kunnen ze hun werkzaamheden voltooien en hoeven ze geen plaats te maken voor u.

BEPALEN ONTSLAGVOLGORDE (AFSPIEGELINGSBEGINSEL)

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt als meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen een categorie uitwisselbare functies. Daarbij wordt gekeken naar 5 leeftijdsgroepen. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, 55 jaar en ouder. Gekeken wordt hoeveel werknemers van elke leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komen. Binnen de leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. Is sprake van AOW-gerechtigden, oproepkrachten of werknemers die werken op een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren? Dan moeten deze werknemers eerst worden ontslagen. Het kan voorkomen dat de duur van het dienstverband van werknemers binnen dezelfde leeftijdscategorie hetzelfde is. Als er maar één werknemer uit deze leeftijdscategorie voor ontslag hoeft te worden voorgedragen, kiest uw werkgever zelf van welke werknemer hij afscheid neemt. Als op enig moment twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waaruit tegelijkertijd een werknemer voor ontslag zou moeten worden voorgedragen. Dan worden alle werknemers in deze leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers moet dan de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag worden voorgedragen.

WERKNEMERS DIE BIJ DERDEN WERKEN

Komt u voor ontslag in aanmerking en werkt u bij een derde, onder de leiding en toezicht van die derde? Bijvoorbeeld omdat uw werkgever u heeft gedetacheerd? En is het niet mogelijk dat uw werkgever u door een andere werknemer vervangt? Dan kan uw werkgever u buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten vallen. Hij hoeft u dan dus niet te ontslaan.

Of vervanging al dan niet redelijkerwijs mogelijk is, hangt af van verschillende omstandigheden. Bijvoorbeeld de mate waarin uw persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden voor de derde van belang zijn. Of hoe uw werkgever u normaal gesproken vervangt als u bijvoorbeeld ziek bent. En hoe uw werkgever u zou vervangen als u zelf besluit ontslag te nemen.

DE ONMISBARE WERKNEMER

Als u over bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, kan uw ontslag te veel bezwaren opleveren voor het functioneren van de onderneming. Is dat het geval? Dan mag uw werkgever u buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten.

Een voorbeeld van een werknemer met bijzondere kennis en vaardigheden is iemand met een langdurig dienstverband bij een onderneming, die binnen de onderneming diverse functies heeft vervuld en vanwege zijn grote (ook historische) kennis over de onderneming onmisbaar is voor de werkgever. Het gaat dus om kennis en vaardigheden die niet vereist zijn om de functie uit te oefenen.

WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Heeft u een arbeidsbeperking? Dan kan uw werkgever u buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten. Deze mogelijkheid hangt samen met de afspraak die het kabinet en werkgevers met elkaar hebben gemaakt over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Heeft uw werkgever in een categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst? En wenst hij deze werknemers niet allemaal buiten het afspiegelingsbeginsel te laten? Dan moet hij de werknemers met een arbeidsbeperking die op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komen, als eerste voordragen voor ontslag.

WERKNEMERS MET EEN LOONKOSTENSUBSIDIE

Als u werkt met een voor u bestemde (dus persoonsgebonden) loonkostensubsidie en de arbeidsplaats komt te vervallen wegens het verval van deze loonkostensubsidie, dan hoeft uw werkgever het afspiegelingsbeginsel niet toe te passen. Deze regeling geldt niet als u in feite hetzelfde (reguliere) werk doet en even productief bent als andere werknemers waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend.

PEILDATUM AFSPIEGELING

Het moment waarop uw werkgever het verzoek om toestemming voor de beëindiging van de contracten indient, is de peildatum voor de afspiegeling. Het aantal medewerkers binnen de categorie uitwisselbare functies dat op dat moment in dienst is, vormt het uitgangspunt. Er kan voor een eerdere peildatum worden gekozen als dat redelijk is. Bijvoorbeeld bij een reorganisatie waar werknemers al eerder boventallig zijn verklaard. De peildatum kan niet liggen voor het moment waarop de werknemers over het verval van arbeidsplaatsen zijn geïnformeerd.

UITWISSELBAARHEID FUNCTIES

Functies zijn uitwisselbaar als zij vergelijkbaar zijn op het gebied van:

- inhoud van de functie.
- kennis, vaardigheden en competenties die de functie vereist.
- de tijdelijke of structurele aard van de functie.
- het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

AFZONDERLIJKE BEDRIJFSVESTIGING

Het afspiegelingsbeginsel gaat uit van de uitwisselbare functies binnen de onderneming. Vervallen er binnen een afzonderlijke bedrijfsvestiging functies? Dan kan de werkgever uitgaan van uitwisselbare functies binnen de betreffende bedrijfsvestiging.

Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming dat als zelfstandige eenheid is te herkennen en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

In sommige gevallen worden uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen of bedrijfsvestigingen van uw werkgever samengevoegd. Bijvoorbeeld als uw werkgever het personeel van twee of meer bedrijfsvestigingen regelmatig onderling uitwisselt. Samennemen mag ook als twee of meer bedrijfsvestigingen organisatorisch worden samengevoegd. Bijvoorbeeld vanwege kostenbesparing en synergie-effecten.

Voor uitzendwerkgevers gelden andere regels. Ook als bij uw werkgever arbeidsplaatsen vervallen op het gebied van zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening kunnen andere regels gelden. Deze staan in de Ontslagregeling.

Berekening duur dienstverband

Voor de berekening van de duur van het dienstverband telt u alle voorafgaande contracten die u bij uw werkgever heeft gehad bij het huidige contract op. Als het om meerdere contracten gaat, dienen deze elkaar te hebben opgevolgd met tussenperiodes van maximaal zes maanden, anders tellen ze niet mee. Voor opvolgende contracten die zijn aangegaan voor 1 juli 2015 geldt dat u ze alleen bij elkaar mag optellen als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenperiode van maximaal 3 maanden. Voor alle contracten die voorafgaan aan het laatste contract dat voor 1 juli 2015 is aangegaan geldt dus dat ze alleen worden samengeteld als de onderbreking drie maanden of korter was.

Bent u achtereenvolgens in dienst geweest bij verschillende werkgevers die samen een ondernemersgroep vormen waarvan uw werkgever ook deel uitmaakt? En is bij cao

overeengekomen dat de werknemers regelmatig binnen deze groep van functie veranderen? Dan worden de contractperiodes ook bij elkaar opgeteld.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:

1. Met 10 procent afwijken

In een cao kan zijn afgesproken dat de werkgever mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de werkgever voor 10 procent van het totale aantal werknemers dat voor ontslag moet worden voorgedragen andere werknemers voordragen dan hij op basis van het afspiegelingsbeginsel had moeten doen. Uw werkgever kan alleen van deze 10 procent-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. Uw werkgever mag bijvoorbeeld alleen afwijken om werknemers die meer dan gemiddeld functioneren te behouden. Of om werknemers te behouden die over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. Uw werkgever moet werknemers dezelfde kansen hebben gegeven. Hij moet dan ook een personeelsbeleid hanteren waarvan het periodiek beoordelen van werknemers en identificeren van werknemers met veel potentie onderdeel uitmaakt. Werknemers moeten van tevoren weten dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. Het gebruik maken van de 10%-regel mag niet leiden tot extra ontslagen in de jongste en oudste leeftijdscategorie van het afspiegelingsbeginsel.

2. Andere ontslagvolgorde

In een cao kunnen andere regels voor de ontslagvolgorde worden opgenomen. Is dat het geval? Dan gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie het ontslag vooraf toetst. De in de cao opgestelde criteria voor het bepalen van de ontslagvolgorde mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Zoals bijvoorbeeld de gelijke behandelingswetgeving.

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 niet in de rede ligt.

TERMIJN

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die geldt voor uw werkgever. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang uw dienstverband heeft geduurd. 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 opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

PASSENDE FUNCTIE

Een functie is passend als deze aansluit bij uw opleiding, ervaring en capaciteiten. 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, ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval dus 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.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij 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.
- het niet willen werken op zondag.

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 werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster 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 u lid was van een medezeggenschapsorgaan.

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

- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- u werkt als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- u werkt 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).
- de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- de werkgever u op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- uw werkgever het contract 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:

- bij een beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming gelden alle hierboven genoemde 'tijdens' opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is als u een werkneemster 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.

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

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

- 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

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract dient de werkgever schriftelijk in, op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door de werkgever verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV hem het verzoek aan te vullen. Dit moet uw werkgever binnen 8 dagen nadat UWV dit hem heeft medegedeeld, doen. 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 verzoek en het verweer is aangeleverd, is de termijn langer. Dat geldt ook als UWV de ontslagadviescommissie om advies vraagt.

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.

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 toestemming verleend? Dan kan uw werkgever het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet hij schriftelijk. Uw werkgever 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 (of cao-commissie) heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Heeft u een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd en wil uw werkgever u ontslaan? Dan kan hij de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

VERZOEKSCHRIFT EN VERWEER EN TOETS AAN DEZELFDE CRITERIA ALS UWV

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst 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.

TIJDSTIP ONTBINDING

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop het contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, eindigt.

VERGOEDING BIJ TIJDELIJK CONTRACT ZONDER TUSSENTIJDSE OPZEGMOGELIJKHEID

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 zonder 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 factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

U hebt bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding.⁵ 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 factsheet Transitievergoeding.

Vervolgstappen

HERSTEL ONTSLAG

Bent u het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan u de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. U kunt in plaats daarvan ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw 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 factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

WEDERINDIENSTTREDINGSVOORWAARDE

Bij de beoordeling of arbeidsplaatsten structureel komen te vervallen, wordt 26 weken vooruit gekeken. Deze periode begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van het contract. Bent u ontslagen en trekt het werk in die periode van 26 weken weer aan? En wil uw werkgever daarvoor personeel aantrekken? Dan geldt de wederindiensttredingsvoorwaarde. Dit houdt in dat uw werkgever u een aanbod moet doen om tegen de gebruikelijke voorwaarden uw (oude) werk te hervatten. Doet hij dit niet? Dan kan u de kantonrechter vragen om de opzegging van uw contract te vernietigen. Als het contract is ontbonden door de kantonrechter, kan u de kantonrechter verzoeken om uw werkgever op te dragen het contract te herstellen. U kunt er in beide gevallen ook voor kiezen om, in plaats van vernietiging of herstel, om een billijke vergoeding te vragen. Deze vergoeding komt voor de rekening van uw werkgever.

U moet het verzoekschrift indienen bij de kantonrechter binnen 2 maanden na de dag dat u bekend is (of had kunnen zijn) dat uw werkgever zich niet heeft gehouden aan de wederindiensttredingsvoorwaarde, maar ten laatste binnen 2 maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken. Na deze 2 maanden vervalt die mogelijkheid.

UITZONDERING

Heeft uw werkgever u ontslagen, omdat hij werkzaamheden heeft uitbesteed aan een zelfstandig ondernemer? Dan geldt de wederindiensttredingsvoorwaarde niet. De zelfstandig ondernemer moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, beschikken over een VAR-wuo of VAR-dga en moet in fiscale zin ondernemer zijn. De wederindiensttredingsvoorwaarde geldt wel als het arbeidscontract niet was beëindigd wegens uitbesteding aan een zelfstandig ondernemer, en de werkgever die vroegere werkzaamheden niettemin door een 'echte' zelfstandige of een ander laat verrichten.

⁵ Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen kan bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van de transitievergoeding. De cao moet dan voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die bijdragen aan de beperking van werkloosheid.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400