POORT EIJK
betrokken anno nu
Administratie, salaris en belastingadvies

Ontslag en transitievergoeding

U mag een werknemer niet zomaar ontslaan. U moet daar gegronde redenen voor hebben en u houden aan de regels van het ontslagrecht. Doet u dat niet, dan loopt u het risico dat het ontslag ongeldig wordt verklaard en de arbeidsovereenkomst voortduurt, met alle (financiële) gevolgen van dien. De Wet werk en zekerheid (Wwz) en de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) bevatten bepalingen die van belang zijn voor ontslagprocedures en voor het arbeidsrecht in het algemeen.

Ontslag via het UWV

Wilt u iemand ontslaan om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dan heeft u voor opzegging toestemming nodig van het UWV. Bij het UWV vraagt u voor de betreffende werknemer een ontslagvergunning aan. Om deze vergunning te krijgen moet u kunnen aantonen dat u genoeg heeft gedaan om het ontslag te voorkomen en u moet de redenen van het ontslag onderbouwen.

Overigens mag u een werknemer in voornoemde gevallen alleen ontslaan als herplaatsing in een andere passende functie niet binnen een redelijke termijn (van circa één tot vier maanden) mogelijk is. Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Eventueel moet u scholing aanbieden aan de werknemer. Behoort herplaatsing niet tot de mogelijkheden, dan bent u hier niet toe verplicht.

Bedrijfseconomische redenen
Van een bedrijfseconomische reden is sprake als bijvoorbeeld arbeidsplaatsen komen te vervallen door een reorganisatie, een bedrijfssluiting of een bedrijfsverhuizing. Het kan zijn dat uw bedrijf er financieel zo slecht voor staat en dat arbeidsplaatsen moeten vervallen om de bedrijfsvoering in de toekomst voort te kunnen zetten. Ook dat is een bedrijfseconomische reden voor ontslag.

Contract voor bepaalde tijd

Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de periode waarvoor het contract is aangegaan. Opzegging is niet nodig, aanzegging wel. Geldt het contract voor een periode van zes maanden of langer, dan moet u de werknemer ten minste één maand voor het einde van het contract schriftelijk laten weten of u hem een nieuw contract aanbiedt of niet. Wanneer u de arbeidsovereenkomst wilt voortzetten, moet u ook de voorwaarden waaronder u dat wilt doen meedelen aan de werknemer. Het niet of te laat voldoen aan de aanzegverplichting kost u een vergoeding aan de werknemer die kan oplopen tot één maandsalaris.

Contract voor onbepaalde tijd

Een contract voor onbepaalde tijd eindigt in beginsel door opzegging. Wilt u iemand ontslaan, dan kan dat via het UWV of via de kantonrechter. De route die u moet volgen is afhankelijk van de reden voor het ontslag.

Afspiegelingsbeginsel
Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen van een of meerdere werknemers, moet u de volgorde van het ontslag bepalen door het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Dit betekent dat u werknemers, die werkzaam zijn in (nagenoeg) dezelfde functie, indeelt in vijf leeftijdsgroepen. Iedere leeftijdsgroep omvat een periode van tien jaar. De eerste groep omvat werknemers van 15 tot 25 jaar, de tweede groep werknemers van 25 tot 35 jaar, de derde groep werknemers van 35 tot 45 jaar, de vierde groep werknemers van 45 tot 55 jaar. De vijfde leeftijdsgroep omvat werknemers van 55 jaar en ouder. U moet de ontslagen zodanig over de leeftijdsgroepen verdelen, dat de leeftijdsopbouw zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen elke groep moet u eerst de werknemer met het kortste dienstverband voordragen voor ontslag. Voor deze werknemers vraagt u een ontslagvergunning aan bij het UWV.

Het afspiegelingsbeginsel geldt overigens niet als in de cao afwijkende afspraken zijn gemaakt. In dat geval moet het ontslag worden voorgelegd aan een onafhankelijke cao-commissie, die het ontslag vooraf toetst.

Collectief ontslag
Wilt u wegens bedrijfseconomische redenen 20 medewerkers of meer ontslaan, dan is sprake van een collectief ontslag. Ook dan heeft u een ontslagvergunning nodig en moet u het afspiegelingsbeginsel toepassen. Daarnaast moet u de vakbonden en de ondernemingsraad raadplegen over de voorgenomen ontslagen.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer moet de werkgever het loon doorbetalen gedurende maximaal 104 weken. De werkgever moet daarnaast zorgen voor re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Er geldt in deze periode een opzegverbod. Als na 104 weken aannemelijk is dat de werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen en geen werk in aangepaste vorm kan verrichten, kan een ontslagvergunning voor deze werknemer worden aangevraagd. Bij ontbinding van een dergelijk slapend dienstverband is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd, ook als de ontbinding op initiatief van de werknemer plaatsvindt. Bij het UWV kan de werkgever om compensatie van de transitievergoeding vragen.

Procedure via UWV
Uw ontslagaanvraag dient u via het daarvoor bestemde formulier van het UWV in. De behandeling ervan duurt circa vier weken en start nadat het UWV alle benodigde informatie heeft ontvangen. Het UWV toetst onder andere of u zich heeft gehouden aan het ontslagrecht, het afspiegelingsbeginsel en uw re-integratieverplichtingen. Het UWV deelt u schriftelijk mee of u toestemming krijgt om op te zeggen. Heeft u de toestemming gekregen, dan kunt u het arbeidscontract binnen vier weken schriftelijk opzeggen. U moet daarbij de voor u geldende opzegtermijn in acht nemen. Vergeet niet de reden voor het ontslag te vermelden.

Ontslag via de kantonrechter

Wilt u iemand ontslaan om een andere dan bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid, dan loopt de procedure via de kantonrechter. Redenen voor ontbinding door de kantonrechter zijn onvoldoende functioneren of ongeschikt zijn voor de functie van de werknemer, veelvuldige en regelmatige ziekte en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op een cumulatie van ontslaggronden als het ontslag niet op een individuele grond kan berusten.

Procedure bij de kantonrechter
U dient een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in, in welk verzoek u de reden van het ontslag toelicht. De werknemer kan schriftelijk verweer indienen tegen uw verzoek. Vervolgens zal de kantonrechter u beiden oproepen om het verzoek en het verweer te bespreken. Daarna doet de kantonrechter binnen enkele weken uitspraak

Transitievergoeding

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding wanneer hun arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding bij beëindiging op zijn initiatief, tenzij de opzegging, niet voortzetting of ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

De transitievergoeding bedraagt voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd ⅓ maandsalaris en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

De transitievergoeding is gebonden aan een maximum. In 2026 bedraagt de transitievergoeding maximaal € 102.000 of een heel jaarsalaris als dat meer bedraagt.

Einde dienstverband in onderling overleg

Een arbeidsovereenkomst hoeft niet te eindigen via een procedure. Het komt ook voor dat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten uit elkaar te gaan. Het contract wordt dan met wederzijds goedvinden beëindigd. De afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden opgenomen in een vaststellingsovereenkomst.

Na het tot stand komen van de vaststellingsovereenkomst heeft de werknemer een wettelijke bedenktijd van 14 dagen. In deze periode kan de werknemer via een schriftelijke verklaring aan de werkgever laten weten dat hij toch niet akkoord gaat met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De werkgever moet de werknemer binnen twee werkdagen wijzen op het bestaan van de bedenktijd. Doet hij dit niet, dan wordt de bedenktijd automatisch verlengd tot 21 dagen.

Tip! Het is raadzaam om voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband advies van een deskundige in te winnen. Dit vergroot de kans op een goede afloop.

Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen.
Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.

Plesmanstraat 4a
3833 LA Leusden
033 - 495 1644
info@poorteijk.nl

IBAN NL67RABO0127644059
BTW NL862225334B01
KVK 81802803
www.poorteijk.nl