

Ontslagrecht*

Indien herplaatsing geen optie is

Bedrijfseconomisch of langdurige arbeidsongeschiktheid: **UWV**

- Vergunning is 4 weken geldig.
- 26 weken clause (Bedrijfseconomisch ontslag) gaat gelden voor "het laten uitvoeren van werkzaamheden", dus ook uitzendkracht en zzp-er.

Persoonlijke redenen: **kantonrechter**

(verwijtbaar handelen of nalaten; regelmatig verzuim; werkweigering; disfunctioneren; verstoorde arbeidsrelatie; redelijkheid)

- Slechts ontbinding als aan voorwaarden is voldaan en geen opzegverbod geldt.
- Afwijzingsgronden: ontbreken dossier, verklaring deskundige.
- Rechter bepaald ontbindingsdatum conform opzegging.
- Mogelijkheid aanvullende vergoeding toe te kennen als ontslag gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.
- Binnen 2 maanden na een weigering door UWV.

Transitievergoeding verschuldigd indien contract tenminste 24 maanden heeft geduurd en op initiatief van werkgever is beëindigd of niet is voortgezet. Als op initiatief van werknemer is beëindigd of niet is voortgezet t.g.v. ernstig verwijtbaar handelen etc. door werkgever is ook de transitievergoeding verschuldigd.

- 1/6 maand per 6 maanden dienstverband en indien werknemer langer dan 120 maanden in dienst is 1/4 maand per 6 maanden dienstverband met een maximum van € 75.000,- of een jaarsalaris.
- Overeengekomen kosten (tussen werkgever en werknemer) voor employability mogen in mindering gebracht worden.
- Voor werknemers van tenminste 50 jaar en minimaal 10 dienstjaren geldt een maand per dienstjaar voor de jaren na hun 50^e. Dit geldt niet als de werkgever minder dan 25 werknemers heeft. Deze afwijking geldt tot 1-1-2020.
- Werkgevers met minder dan 25 werknemers die werknemers ontslaan wegens slechte financiële situatie houden alleen rekening met dienstjaren na 1-5-2013 (geldt tot 2020).
- Alternatieve regeling in cao kan transitievergoeding vervangen.
- Werknemer moet binnen 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst de vergoeding opeisen. Daarna is het recht vervallen.
- Is de werknemer het niet eens met de hoogte van de vergoeding moet hij dit binnen 3 maanden na einde dienstverband aankaarten.
- Geen transitievergoeding bij:
 1. Ontslagname door werknemer.
 2. Werknemer jonger dan 18 jaar en minder dan 12 u/p/week.
 3. Bij einde arbeidsovereenkomst wegens AOW gerechtigde leeftijd.
 4. Beëindiging met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst).
 5. Surseance of faillissement.
 6. Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten door werknemer.

Opzeggen arbeidsovereenkomst zonder instemming werknemer is mogelijk:

- In proeftijd.
- Met toestemming UWV
- Bij faillissement door curator.
- Wegens het bereiken van de aow gerechtigde leeftijd indien de overeenkomst is aangegaan vòr deze leeftijd.
- Voor een werknemer die diensten verricht t.b.v. een huishouden bij een natuurlijke persoon of verlener van zorg op minder dan 4 dagen per week.
- Ontslag op staande voet blijft mogelijk. Is opzet of schuld van werknemer de oorzaak dan is deze een vergoeding aan werkgever verschuldigd.

Vaststellingsovereenkomst blijft mogelijk, geen wettelijk recht op transitievergoeding. Werknemer heeft bedenktijd van 2 weken, werkgever moet hem hier schriftelijk op wijzen.

Uitgangspunt is dat aanvragen binnen 4 weken zullen worden afgehandeld. De wg mag de proceduurtijd in mindering brengen op de opzegtermijn, de opzegtermijn blijft minimaal 1 maand.