

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Ontslag

Informatie voor werknemers



Inhoud

Inleiding	4
Ontslag via het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)	5
De opzegtermijn	7
Ontslag wegens bedrijfseconomische reden	8
Ontslag bij arbeidsongeschiktheid en ziekte	11
Ontslag tijdens proeftijd en op staande voet	14
Bezwaar maken tegen ontslag	16
Ontslag via de kantonrechter	17
Ontslagverboden	19
Zelf het arbeidscontract opzeggen	20
De Werkloosheidswet-uitkering (WW-uitkering)	21
Meer informatie	23

Inleiding

U kunt niet zomaar worden ontslagen. Als uw werkgever tegen uw wens in de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, dan moet hij een strikte procedure volgen. De werkgever kan een ontslagvergunning aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het verloop van het ontslag hangt grotendeels af van de reden van het ontslag.

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen zonder uw toestemming kan hij dit doen via:

- een aanvraag van een ontslagvergunning via het CWI;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter;
- ontslag op staande voet.

Ontslag via het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Als uw werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, heeft hij een ontslagvergunning nodig. Hij moet deze aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). De werkgever geeft aan wat de reden van het ontslag is. Het CWI kan uw werkgever vragen om meer informatie en om bijvoorbeeld bewijs dat er een goede reden is voor ontslag. Vervolgens zal het CWI u verzoeken om binnen twee weken te reageren. Als het nodig is, past het CWI hoor en wederhoor toe (u en uw werkgever kunnen reageren op elkaars standpunt), totdat alle informatie is verzameld. Het CWI neemt dan een beslissing over het toekennen van de ontslagvergunning. U en uw werkgever krijgen beide de uitslag te horen. Tegen de beslissing is geen beroep mogelijk.

Het CWI geeft een ontslagvergunning af bij:

- ontslag op persoonlijke gronden.
- ontslag om bedrijfseconomische redenen (reorganisatie, bedrijfssluiting).
- ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of veelvuldig ziekteverzuim.

Wat is ontslag op persoonlijke gronden?

U kunt op persoonlijke gronden worden ontslagen als u:

- niet (meer) functioneert of niet (meer) geschikt bent voor uw functie en dit niet het gevolg is van ziekte;
- verwijtbaar hebt gehandeld, bijvoorbeeld: u bent arbeidsongeschikt en weigert medewerking te verlenen aan maatregelen om weer aan de slag te komen;
- een conflict hebt met uw werkgever en herstel van de relatie niet mogelijk is;
- ernstige gewetensbezwaren hebt tegen uw werkzaamheden en uw werkgever geen andere of aangepaste functie voor u heeft.

Als uw werkgever een ontslagvergunning aanvraagt omdat hij vindt dat u niet goed functioneert, dan moet hij dat kunnen aantonen. Bijvoorbeeld door middel van het personeelsdossier (functioneringsgesprekken). U moet genoeg tijd hebben gehad om uw functioneren te verbeteren.

Is er geen toestemming van het CWI?

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zonder toestemming van het CWI, dan handelt hij niet volgens de wet. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is dan nietig (hij bestaat niet). U bent dan nog steeds in dienst en hebt dus recht op loon.

De opzegtermijn

De opzegtermijn voor u als werknemer is altijd minimaal één maand.

De opzegtermijn die voor de werkgever geldt, staat vaak in het contract of in de cao. Als er geen contractuele opzegtermijn is, geldt de wettelijke opzegtermijn:

- Werkte u korter dan vijf jaar: één maand;
- Werkte u tussen de vijf jaar en tien jaar: twee maanden;
- Werkte u tussen de tien en vijftien jaar: drie maanden;
- Werkte u vijftien jaar of langer: vier maanden.

U kunt ook mondeling overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst onmiddellijk eindigt. Dit kan alleen als beide partijen het er mee eens zijn. In principe reageert het CWI binnen zes weken op een verzoek om een ontslagvergunning. Als het CWI instemt met uw ontslag kan uw werkgever de arbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk opzeggen. Pas dan gaat de opzegtermijn in. De ontslagprocedure kost tijd. De werkgever kan daarom de vastgestelde opzegtermijn met maximaal één maand verkorten. De opzegtermijn blijft altijd minimaal één maand.

Houdt de werkgever zich niet aan de opzegtermijn?

Als de werkgever zich niet aan de geldende opzegtermijn houdt, kunt u aanspraak maken op een schadevergoeding. U kunt de eis tot schadevergoeding indienen bij de kantonrechter.

Was u op 1 januari 1999 ouder dan 45 jaar?

Dan kan het zijn dat u een langere opzegtermijn hebt opgebouwd. Uw werkgever moet deze in acht nemen. Bent u na 1 januari 1999 van werkgever veranderd, dan hebt u geen recht meer op een langere opzegtermijn.

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Ontslag wegens reorganisatie, een bedrijfssluiting, verhuizing of het afstoten van een deel van de activiteiten van een onderneming, vallen allemaal onder ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. De werkgever moet hiervoor een ontslagvergunning aanvragen bij het CWI. De werkgever moet bewijzen dat het ontslag echt noodzakelijk is. Bijna altijd moet hij cijfers van de onderneming overleggen.

Collectief ontslag

Soms worden twintig of meer werknemers tegelijkertijd (binnen drie maanden) ontslagen. In dit geval is er sprake van collectief ontslag en moet de werkgever zich houden aan de Wet melding collectief ontslag (WMCO).

De werkgever meldt aan het CWI en de vakorganisaties dat hij werknemers collectief gaat ontslaan.

Sinds 1 maart 2006 moet de werkgever aan de vakbonden in plaats van het CWI uitleggen waarom hij de ontslagen noodzakelijk vindt.

Als de vakbonden verklaren dat het schrappen van de arbeidsplaatsen, zoals voorgesteld door de werkgever, inderdaad noodzakelijk is, dan is dat voldoende en hoeft het CWI geen onderzoek meer te doen naar de bedrijfseconomische redenen.

Het CWI toetst nog wel de ontslagvolgorde en beoordeelt ook de mogelijkheden voor herplaatsing.

De vakorganisaties geven aan of het CWI de ontslagverzoeken direct kan behandelen of dat het CWI moet wachten. In het laatste geval moet het CWI een maand wachten voor ze de ontslagaanvraag mag behandelen. Vaak stelt de werkgever samen met de vakorganisatie of de ondernemingsraad een sociaal plan (afvloeiingsregeling) op.

Wie wordt het eerste ontslagen bij collectief ontslag?

Sinds 1 maart 2006 is het afspiegelingsbeginsel verplicht bij het bepalen van de ontslagvolgorde. Het dienstjarenbeginsel (last-in, first-out) is niet meer het uitgangspunt. Dit betekent dat per uitwisselbare, vergelijkbare en gelijkwaardige functie een indeling naar leeftijdsgroep wordt gemaakt (15-25 jarigen, 25-35 jarigen, 35-45 jarigen, 45-55 jarigen en 55 jarigen en ouder). Binnen die leeftijdsgroep worden de laatst aangenomen mensen als eerste ontslagen (dienstjarenbeginsel/ last-in, first-out). De ontslagen moeten zo verdeeld worden over de leeftijdsgroepen dat de leeftijdsopbouw van het personeel na de ontslagronde zoveel mogelijk gelijk blijft aan de leeftijdsopbouw ervoor.

Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken door het CWI als:

- u onmisbaar bent voor de organisatie;
- uw positie op de arbeidsmarkt slechter is dan die van collega's die eerder in dienst zijn gekomen;
- vervanging redelijkerwijs niet mogelijk is. Bijvoorbeeld omdat uw persoonlijke kwaliteiten van belang zijn voor de opdrachtgever of als er gevaar bestaat dat uw vervanging de voortgang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever schaadt.

Als u door ziekte of gebrek belemmeringen verminderde kansen hebt op de arbeidsmarkt, hebt u bij bedrijfseconomisch ontslag recht op extra bescherming. Meer hierover op blz. 13.

Werken als schoonmaker of uitzendkracht

Als u als schoonmaker werkt, werkt u vaak in ploegendienst bij verschillende (inleen)bedrijven. Ook als uitzendkracht kunt u niet automatisch de plek innemen van elke andere uitzendkracht. Daarom gelden er in deze gevallen bijzondere afspiegelingsregels als het gaat om de bepaling van de ontslagvolgorde. Meer informatie hierover kunt u krijgen bij het CWI.

Heeft uw werkgever financiële problemen of gaat hij failliet?

Dan hebt u mogelijk recht op een uitkering wegens betalingsonmacht. Dat kan in de volgende situaties:

- Uw werkgever heeft tijdelijk uitstel van betaling gekregen (surseance).
- De rechter heeft uw werkgever failliet verklaard en een curator aangesteld die de leiding van het bedrijf overneemt. In dit geval heeft de aangestelde curator geen toestemming nodig van het CWI als hij uw arbeidscontract wil opzeggen. De opzegtermijn van het contract kan korter worden. Tot de datum waarop het ontslag eindigt, heeft u recht op doorbetaling van uw loon.
- Uw werkgever krijgt van de rechter een regeling om zijn schulden af te lossen.
- Uw werkgever is met de noorderzon vertrokken.

U kunt de uitkering aanvragen met het formulier *Aanvraag overname betalingsverplichting wegens betalingsonmacht*. Het formulier kunt u aanvragen bij het UWV kantoor in uw regio.

Ontslag bij arbeidsongeschiktheid of ziekte

Een werkgever kan een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd niet ontslaan, als die persoon ziek of arbeidsongeschikt is. Ook niet als er door het CWI al een ontslagvergunning is verleend. Pas als de werknemer langer dan twee jaar ziek of arbeidsongeschikt is, kan de werknemer worden ontslagen. De werknemer mag wel ontslagen worden als hij of zij ziek is geworden, nadat het CWI het verzoek om ontslag heeft ontvangen.

Bent u arbeidsongeschikt en wordt u daarom ontslagen?

De werkgever mag een arbeidsongeschikte werknemer niet binnen twee jaar ontslaan, tenzij:

- De arbeidsongeschikte volgens het UWV niet of onvoldoende meewerkt aan re-integratie (door middel van het volgen van schooling, het aanvaarden van passend werk of meewerken aan een plan van aanpak).
- Een cao of publiekrechtelijke regeling een bepaling bevat, waardoor de werknemer toch kan worden ontslagen.

De werkgever kan dan een verzoek voor een ontslagvergunning indienen in bij het CWI. Het CWI beoordeelt het verzoek om ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De voorwaarden zijn:

- U kunt door ziekte uw functie niet meer vervullen;
- De verwachting is dat u niet binnen 26 weken hersteld bent;
- De werkgever heeft (aantoonbaar) geen alternatieve werkzaamheden, ook niet na het volgen van scholing. Met alternatieve werkzaamheden wordt een andere of aangepaste functie bedoeld. De werkgever moet ook scholing inzetten als dit ervoor zorgt dat u een andere functie in het bedrijf kan uitoefenen;
- Als uw werkgever in zijn eigen bedrijf geen passende arbeid kan vinden, dan is hij verplicht om binnen het bedrijf van een andere werkgever uw re-integratie te bevorderen.

Bent u regelmatig ziek en wordt u daarom ontslagen?

In principe mag u niet worden ontslagen als u regelmatig ziek bent. Uw werkgever kan het CWI echter om toestemming vragen u toch te ontslaan. Dit kan hij doen als het productieproces of uw collega's onevenredig zwaar onder druk komen te staan, doordat u regelmatig verzuimt.

Bij een verzoek om ontslag wegens regelmatig ziekteverzuim kijkt het CWI naar:

- De gevolgen van uw ziekteverzuim voor de organisatie;
- De hoogte van het ziekteverzuim in de rest van de organisatie;
- De mogelijkheden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Hebt u door ziekte of gebrek minder kansen op de arbeidsmarkt?

Als u door ziekte of gebrek belemmeringen verminderde kansen hebt op de arbeidsmarkt, hebt u bij bedrijfseconomisch ontslag recht op extra bescherming. Dit is alleen het geval als u werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uw werkgever moet aannemelijk maken dat er binnen 26 weken geen ander passend werk voor u is. Ook niet als u in die periode scholing daarvoor zou volgen. Als er ander passend werk is, dan krijgt uw werkgever geen toestemming voor ontslag. Ook niet als u hier op grond van het afspiegelingsbeginsel voor in aanmerking zou komen.

Ontslag tijdens proeftijd en op staande voet

Uw werkgever mag tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst opzeggen, zonder toestemming van het CWI. Ook hoeft hij dan geen rekening te houden met de opzegverboden en opzegtermijnen. De regels gelden alleen bij een geldige proeftijd.

Voor een geldige proeftijd is vereist dat:

- deze schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is opgenomen;
- voor beide partijen een gelijke periode geldt:
 - voor een contract voor onbepaalde tijd geldt: maximaal twee maanden;
 - voor een contract voor bepaalde tijd van minder dan twee jaar geldt: maximaal één maand;
 - voor een contract voor bepaalde tijd van meer dan twee jaar geldt: maximaal twee maanden.

U kunt zelf ook opzeggen in uw proeftijd. Ook u hoeft dan geen rekening te houden met een opzegtermijn. U hebt dan geen recht op een WW-uitkering.

Ontslag op staande voet

Bij ontslag op staande voet wordt het dienstverband per direct beëindigd. Er is dan geen toestemming (ontslagvergunning) nodig van het CWI. De werkgever mag de loonbetaling aan u stopzetten. Ook kunt u geen aanspraak maken op een WW-uitkering.

Ontslag op staande voet kan alleen als hier een goede reden voor is. Uw werkgever kan u bijvoorbeeld op staande voet ontslaan als u steelt, fraudeert, als u werk weigert zonder goede reden of als u dronken op uw werk verschijnt. Op het moment dat hij u ontslag op staande voet geeft, moet hij de reden direct vertellen.

Als u vindt dat het ontslag onterecht is, kunt u in eerste instantie informatie inwinnen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Als u hier niet tevreden over bent, kunt u in beroep gaan bij de kantonrechter.

Bezwaar maken tegen ontslag

Als u met toestemming van het CWI ontslagen bent en u vindt het ontslag niet terecht, dan kunt u in beroep gaan bij de kantonrechter. Die bepaalt of er sprake is van 'kennelijk onredelijk ontslag'. Van kennelijk onredelijk ontslag kan sprake zijn als u wordt ontslagen op grond van disfunctioneren, terwijl u regelmatig goede beoordelingen hebt gehad. Meestal krijgt u uw baan hiermee niet terug, maar kunt u wel in aanmerking komen voor een schadevergoeding (gouden handdruk of ontslagvergoeding).

Ontslagvergoeding

Hoewel er geen wettelijke regels bestaan voor het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding, wordt meestal aangehaakt bij de richtlijn die is opgesteld door de gezamenlijke kantonrechters in Nederland. Deze richtlijn staat ook wel bekend als 'de kantonrechtersformule'. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van uw leeftijd, de duur van het dienstverband en uw persoonlijke omstandigheden.

Ontslag via de kantonrechter

Ontslag kan ook via de kantonrechter verlopen. Dat geldt in ieder geval in de volgende gevallen:

- als er sprake is van een opzegverbod;
- als de procedure via het CWI niet bevredigend is verlopen;
- als er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.

In die gevallen is er sprake van 'ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen'. Onder 'gewichtige redenen' wordt verstaan:

- onbehoorlijk gedrag;
- veranderde omstandigheden.

Onbehoorlijk gedrag

Onbehoorlijk gedrag is bijvoorbeeld het vervalsen van diploma's, bedreiging, het in gevaar brengen van uzelf of anderen of het schaden van een afgesproken geheimhoudingsplicht.

Veranderde omstandigheden

Wat 'veranderde omstandigheden' zijn, is minder duidelijk. De wet geeft geen voorbeelden. De meeste verzoeken om een overeenkomst te beëindigen, hebben te maken met persoonlijk ontslag (onvoldoende functioneren of een verstoorde arbeidsrelatie).

Opzegtermijn

Bij ontslag via de kantonrechter hoeft de werkgever zich niet aan de opzegtermijn te houden; de kantonrechter bepaalt wanneer de overeenkomst ontbonden wordt. Meestal houdt de kantonrechter wel rekening met wat de opzegtermijn bij een procedure via het CWI zou zijn. De rechter hoeft zich niet te houden aan het dienstjarenbeginsel of het afspiegelingsbeginsel.

Krijgt u een ontslagvergoeding?

Bij een ontbindingsprocedure via de kantonrechter moet de werkgever vaak een schadevergoeding betalen aan de werknemer. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van uw leeftijd, de duur van het dienstverband en uw persoonlijke omstandigheden. De vergoeding krijgt de werknemer dan wegens 'kennelijk onredelijk ontslag'. Zo'n ontslagvergoeding wordt ook wel 'gouden handdruk' genoemd.

Ontslagverboden

Uw werkgever mag u niet ontslaan:

- Op grond van bijvoorbeeld godsdienst, ras, geslacht, leeftijd, handicap (verbod op discriminatie);
- Tijdens de eerste twee jaar dat u ziek, arbeidsongeschikt of arbeidsgehandicapt bent. In bepaalde gevallen kunt u wél binnen deze eerste twee jaar ontslagen worden;
- Omdat u zwanger bent of omdat u met bevallingsverlof bent. Dit geldt tot zes weken na het bevallingsverlof;
- Omdat u ouderschapsverlof wilt opnemen;
- Omdat u om aanpassing van de arbeidsduur hebt verzocht;
- Omdat u lid bent van de ondernemingsraad of een personeelsvereniging;
- Omdat u werkzaam bent als functionaris voor de gegevensbescherming van de Wet bescherming persoonsgegevens of als deskundig werknemer van de Arbeidsomstandighedenwet;
- Omdat u lid bent van een bepaalde politieke organisatie;
- Omdat u lid bent van een vakbond;
- Als u ernstige gewetensbezwaren tegen uw werkzaamheden hebt en uw werkgever een andere of aangepaste functie voor u heeft;
- Als u als buitenlandse werknemer uw dienstplicht moet vervullen in uw land van herkomst;
- Omdat u niet op zondag wilt werken (tenzij dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen en dit uit de aard van het werk voortvloeit).

Zelf uw arbeidscontract opzeggen

Als u zelf uw arbeidsovereenkomst opzegt, hebt u geen toestemming nodig van het CWI. U moet wel de geldende opzegtermijn in acht nemen. Verder kan dit gevolgen hebben voor uw recht op een WW-uitkering.

Let op

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunt u niet opzeggen. Dat is alleen mogelijk als daar in de arbeidsovereenkomst afspraken over zijn gemaakt.

Ontslag nemen tijdens proeftijd

U kunt in uw proeftijd (maximaal twee maanden) het contract op ieder moment opzeggen. Dit geldt ook voor uw werkgever. Zeg het contract bij voorkeur schriftelijk op.

Wederzijds goedvinden

U kunt ook met uw werkgever overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Dit heet 'met wederzijds goedvinden.' Omdat u met het ontslag instemt, is toestemming van CWI of van de rechter niet nodig.

Aflopend contract

Uw contract kan ook 'van rechtswege' beëindigd worden. Het ontslag verloopt dan eigenlijk vanzelf. Dit is het geval als:

- u overlijdt
- uw contract voor bepaalde tijd afloopt
- er een ontbindende voorwaarde in het contract van kracht wordt. U gaat bijvoorbeeld werken als vervanger van een zieke werknemer. Dit contract eindigt als de zieke werknemer is hersteld.

Werkloosheidswet-uitkering (WW-uitkering)

Na ontslag kunt u recht hebben op een tijdelijke overbrugging in de vorm van een WW-uitkering, totdat u een andere baan hebt. Het UWV bekijkt of u aan de eisen voldoet.

Verder toetst het UWV in de volgende gevallen of u verwijtbaar werkloos bent geworden.

- Als u zelf ontslag hebt genomen, toetst het UWV of er sprake is van een acute noodzaak.
- Als u wordt ontslagen, toetst het UWV of het om een 'dringende reden' was. Bijvoorbeeld omdat u zich ernstig hebt misdragen, fraude of diefstal hebt gepleegd. Het is niet nodig dat u daadwerkelijk op staande voet wordt ontslagen. Bepalend is de reden waarom u bent ontslagen.

Sinds 1 oktober 2006 hoeft u zich niet langer tegen ontslag te verweren om in aanmerking te kunnen komen voor een WW-uitkering. Als u instemt met uw ontslag, of als u zich daarbij neerlegt, heeft dat geen gevolgen voor uw WW-uitkering.

Als u twijfelt aan de correctheid van het ontslag, blijft het natuurlijk zo dat u kunt aandringen op een ontslagprocedure bij het CWI of dat u zelf naar de rechter kunt stappen.

Hebt u geen recht op WW, dan kan dit ook gevolgen hebben voor een eventuele bijstandsuitkering of IOAW-uitkering (Inkomensvoorziening voor oudere gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers). U kunt namelijk gekort worden op uw uitkering.

Voor meer informatie over de WW-uitkering kunt u contact opnemen met het UWV. Voor hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan kunt u terecht bij het CWI bij u in de buurt.

Let op

Sinds 1 juli 2005 kan iedereen die werkloos dreigt te worden, vóór de eerste werkloosheidsdag al hulp krijgen van het CWI of het UWV bij het zoeken naar werk. U moet wel aantonen dat u binnen vier maanden wordt ontslagen.

Meer informatie

Voor informatie en advies kunt u ondermeer terecht bij het CWI, het UWV, een vakbond, advocaat of het juridisch loket (gratis juridische informatie en advies op www.juridischloket.nl). Het CWI en het UWV zijn te vinden op internet: www.werk.nl ; www.uwv.nl

Hebt u klachten over de manier waarop uw ontslag via het CWI is verlopen? In eerste instantie kunt u met uw klacht bij het CWI terecht. Bent u niet tevreden, dan kunt u ook contact opnemen met de Nationale ombudsman. Deze kan een klacht al dan niet gegrond verklaren, maar hij kan de beslissing van het CWI niet terugdraaien. De Nationale ombudsman is te bereiken op het gratis telefoonnummer: 0800 - 33 55555 of op internet: www.ombudsman.nl

Hebt u naar aanleiding van de informatie in deze brochure nog vragen, dan kunt u bellen met de afdeling Publieksvoorlichting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Telefoon: 0800-9051 (gratis).

Voor meer informatie kunt u ook onze website raadplegen: www.szw.nl

Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kunt u terecht bij de Postbus 51 Infolijn. Telefoon: 0800-8051 (gratis). Of raadpleeg www.postbus51.nl



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 112
april 2007

Gewijzigde herdruk / 01
Gratis uitgave