

# White paper

## Het einde van de arbeidsovereenkomst



bno

Beroepsorganisatie  
Nederlandse Ontwerpers

Sinds 2014 geldt de Wet Werk en Zekerheid. In dit white paper wordt onder meer toegelicht hoe een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd en wanneer een transitievergoeding is verschuldigd.

Lees ons andere white paper “Het aangaan van een arbeidsovereenkomst” waarin wordt besproken waar je op moet letten bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten.

### **Ontslagroute: geen keuze meer per 1 juli 2015**

De ontslagroute is met de nieuwe wet duidelijker geworden. De werkgever heeft geen keuze meer als hij een arbeidsovereenkomst wil beëindigen. De volgende routes zijn verplicht, wanneer de werknemer niet instemt met ontslag:

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid loopt via het UWV.
- In geval van disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen, of een verstoorde arbeidsrelatie, verloopt de procedure via de kantonrechter. De werkgever kan ook naar de kantonrechter in geval van bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid wanneer een contract voor bepaalde tijd is gesloten dat niet tussentijds kan worden opgezegd.

Tegen beslissingen van het UWV en de kantonrechter kan beroep worden ingesteld.

### **Ontslag via UWV**

Na toestemming van het UWV kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn en onder vermelding van de redenen. De ontslagvergunning is 4 weken geldig. De tijd die de procedure in beslag heeft genomen (de bedoeling is dat dit max. 4 weken zal zijn), mag in mindering worden gebracht op de opzegtermijn, maar er moet minstens 1 maand overblijven.

### **Beëindiging zonder tussenkomst UWV of kantonrechter**

Er zijn drie manieren om zonder tussenkomst van UWV of kantonrechter een arbeidsovereenkomst te beëindigen:

- de tijdelijke arbeidsovereenkomst loopt af en wordt niet verlengd (hou hierbij rekening met de aanzegging en de ketenregeling (zie white paper Wwz: het aangaan van een arbeidsovereenkomst));
- de werknemer kan schriftelijk instemmen met een aangezegd ontslag; dit is een route, die op iedere redelijke ontslaggrond kan plaatsvinden en waarbij geen preventieve toets plaatsvindt door het UWV of de kantonrechter;
- de werkgever en werknemer treffen een regeling waarbij de overeenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden.

De werknemer heeft 2 weken de tijd om zich te bedenken. De werkgever moet de werknemer binnen 2 dagen na het instemmen met een opzegging of na het tekenen van een beëindigingsovereenkomst hierop wijzen, anders wordt de bedenktijd 3 weken. De werknemer mag zich bedenken zonder opgave van redenen. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst dus gewoon doorlopen.

### **Transitievergoeding i.p.v. kantonrechttersformule**

De transitievergoeding is in de plaats gekomen van de kantonrechttersformule. Deze vergoeding benadrukt het belang van de overgang naar ander werk, maar hoeft daar niet voor te worden ingezet.

Iedere werknemer met een dienstverband van minimaal twee jaar heeft bij een onvrijwillige beëindiging daarvan (ontbinding door de kantonrechter, opzegging door de werkgever na een verkregen ontslagvergunning bij het UWV of het niet voortzetten van een tijdelijk contract) recht op een zogenaamde transitievergoeding.

De transitievergoeding is niet verplicht bij beëindiging met wederzijds goedvinden, wanneer een contract eindigt wegens het bereiken van de AOW-leeftijd, voor jongeren tot 18 jaar die minder dan 12 uur per week werken en als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

De transitievergoeding hoeft evenmin te worden betaald door ondernemingen die failliet zijn, waarvoor surseance van betaling is verleend of als de werkgever in de persoonlijke schuldsaneringsregeling zit.

### **Hoogte van de transitievergoeding**

De hoogte van de transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per jaar over de eerste 10 dienstjaren en 1/2 maandsalaris over de jaren daarna, met een maximum van € 75.000,- of, voor mensen die meer verdienen, maximaal 1 jaarsalaris. Het is mogelijk om een betalingsregeling af te spreken.

De werkgever is verplicht om de werknemer scholing te bieden. Scholingsinvesteringen die een werkgever heeft gedaan tijdens het dienstverband of daarna, zoals (om)scholing, opleiding of outplacement, kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht. Hiervoor gelden aparte regels.

Voor kleine bedrijven tot 25 werknemers geldt een uitzondering tot 2020: zij mogen een lagere transitievergoeding betalen wanneer zij vanwege bedrijfseconomische redenen mensen moeten ontslaan. In dat geval mag worden uitgegaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013.

Er geldt nog een uitzondering tot 1 januari 2020: een werknemer die langer dan 10 jaar in dienst is en op het moment van ontslag 50 jaar of ouder is, ontvangt voor ieder dienstjaar na zijn 50<sup>e</sup> een maandsalaris, maar alleen als er meer dan 25 werknemers in dienst zijn.

### **Payrollbedrijven**

Voor arbeidsovereenkomsten die na 1 januari 2015 via een payrollbedrijf zijn aangegaan, zijn voor een voorgenomen ontslag de omstandigheden bij de opdrachtgever (de feitelijke werkgever) bepalend. Als een opdrachtgever de overeenkomst met het payrollbedrijf beëindigt omdat de werknemer onvoldoende functioneert, krijgt het payrollbedrijf alleen toestemming voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst als aan de voorwaarden voor een ontslag wegens onvoldoende functioneren bij (en door) de opdrachtgever is voldaan.

### **Recht op WW**

Per 1 januari 2016 zijn de regels rondom het recht op en de duur van een WW-uitkering veranderd. Informatie hierover is te vinden op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

### **CAO**

De ontwerpbranche kent geen eigen CAO. In dit white paper is geen rekening gehouden met mogelijke afwijkende regels die (kunnen) worden vastgelegd in een CAO. Wanneer het vermoeden bestaat dat een arbeidsovereenkomst toch onder een CAO valt, dan is het raadzaam hierover aanvullend advies in te winnen.

-----