



Ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract (werkgevers)

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn de regels rondom ontslag veranderd. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u een werknemer met een tijdelijk contract wilt ontslaan. De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015.

Leeswijzer: wat is voor mij van toepassing?

Ik wil het tijdelijke contract van mijn werknemer niet voortzetten:

Een tijdelijk contract eindigt automatisch na afloop van de contractperiode (een einde van rechtswege). Is dit het geval? Dan zijn alleen de volgende paragrafen van dit factsheet voor u relevant:

- Transitievergoeding.
- Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Let op:

Sinds 1 januari 2015 geldt een aanzegtermijn. Dit houdt in dat u uiterlijk een maand voor het einde van een tijdelijk contract van zes maanden of langer, moet aangeven of u het contract wel of niet verlengt en onder welke voorwaarden. Zie voor meer informatie hierover en over andere wijzigingen rondom tijdelijke contracten de factsheet Einde van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Ik wil het tijdelijke contract van mijn werknemer tussentijds beëindigen:

Alle paragrafen uit deze factsheet zijn voor u relevant.

Heeft u met uw werknemer schriftelijk afgesproken dat voorafgaande opzegging nodig is om het tijdelijk contract te kunnen beëindigen? Dan eindigt het contract niet automatisch. U moet het contract dan opzeggen. Een tijdelijk contract kan alleen tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in het contract is opgenomen. Als die mogelijkheid niet in het contract is opgenomen en u wilt een werknemer toch ontslaan, dan moet u het contract laten ontbinden.

Let op:

In deze factsheet is algemene informatie opgenomen over het nieuwe ontslagrecht. Zie voor informatie over specifieke ontslaggronden, ontslag op staande voet en ontslag van een payrollwerknemer, de factsheets:

- Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen
- Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ontslag wegens frequent ziekteverzuim

- Ontslag wegens onvoldoende functioneren
- Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten
- Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen
- De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet
- Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding
- Ontslag wegens andere omstandigheden
- Ontslag van een payrollwerknemer

Preventieve toets

Wilt u een werknemer met een tijdelijk contract ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen door UWV of de kantonrechter. De wet bepaalt door wie dat gebeurt. Dat is afhankelijk van de reden voor ontslag. UWV of de kantonrechter toetst of u voldoet aan de vereisten om het tijdelijk contract tussentijds te beëindigen.

Wie voert de preventieve toets uit?

De hoofdregel is dat voor ontslag om bedrijfseconomische redenen u UWV om toestemming vraagt voor opzegging van het contract. Hetzelfde geldt voor ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij andere redenen voor ontslag verzoekt u de kantonrechter het contract te ontbinden.

Uitzonderingen

Op deze hoofdregel 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 u een dergelijke cao? Dan moet u deze cao-commissie om toestemming voor opzegging vragen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen, factsheet Ontslag en afwijkingen in de cao.
- heeft de werknemer een tijdelijk contract dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.

- wilt u een werknemer ontslaan omdat hij handelt of nalatig is op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt u toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt u de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

Uitzonderingen preventieve toets:

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijk vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich

binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U mag uw werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Redelijke gronden kunnen zijn:

- bedrijfseconomische redenen.
- langdurige arbeidsongeschiktheid.
- frequent ziekteverzuim.
- onvoldoende functioneren (anders dan door ziekte of gebreken).
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
- ernstige gewetensbezwaren.
- een verstoorde arbeidsverhouding.
- andere dan hiervoor genoemde omstandigheden.

Uitzonderingen

Bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd is geen redelijke grond voor ontslag benodigd.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt. Dat is bijvoorbeeld het geval als u een werknemer ontslaat wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Meer hierover leest u in de factsheet Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd en zal in de regel bij een tijdelijk contract 1 maand zijn. 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 de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Passende functie

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. 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 u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval 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.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer 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

U mag een werknemer 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 zijn 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

U mag een werknemer 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 de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk 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:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is 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 de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof heeft. Voor haar blijft het opzegverbod gewoon gelden.

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

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.

- bij beëindiging van de werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming waar de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal 'tijdens' opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze uitzonderingen is, dat de werknemer minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. De werkgever mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de werknemer:
 - zwanger is of is bevallen. De uitzondering op het opzegverbod geldt echter niet tijdens zwangerschaps- of bevallingsverlof.
 - de militaire of vervangende dienst vervult.
 - lid is van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid is 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.
- bij andere 'bedrijfseconomische redenen' dan de twee hiervoor vermelde situaties, geldt ook een aantal opzegverboden niet. Ook hiervoor geldt de voorwaarde dat de werknemer minstens 26 weken werkzaam is op de arbeidsplaats die vervalt. U mag het contract bij andere bedrijfseconomische redenen ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de werknemer:
 - lid is van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat is voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid is 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 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

Wilt u een werknemer ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? En heeft de werknemer een vast contract of tijdelijk contract met

tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u UWV vragen om toestemming om het contract op te zeggen.

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract, dient u schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door u verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV u het verzoek aan te vullen. Dit moet u binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is uw verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten uw verzoek niet in behandeling te nemen.

Verweer werknemer

Als het verzoek volledig is, brengt UWV uw werknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw werknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw werknemer 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 u en de werknemer 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 werknemer dan bij het verzoek en het verweer is aangeleverd, is de termijn langer. Wilt u uw werknemer ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen? En wordt een ontslagadviescommissie om advies gevraagd? Dan is de termijn ook langer.

Ontslagadviescommissie

UWV kan bij bedrijfseconomisch ontslag besluiten uw 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.

Advies verzekeringsarts of arbeidsdeskundige

Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kan UWV een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige vragen om te adviseren over de arbeidsmedische mogelijkheden van uw werknemer. Hij gaat dan na of uw werknemer het afgesproken werk (eventueel in aangepaste vorm) kan verrichten.. Of hij adviseert over herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Heeft UWV dergelijk advies ingewonnen? Dan vraagt UWV u en uw werknemer hierop binnen 7 dagen te reageren.

Toestemming UWV (of cao-commissie)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of u de werknemer mag ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming verleend? Dan kunt u het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet u schriftelijk. U vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

Opzegtermijn verkort met proceduredtijd

Bij de opzegging dient u rekening te houden met de voor u geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt verkort met de tijd die de procedure bij UWV (of cao-commissie) in beslag neemt. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wilt u een werknemer ontslaan wegens in de persoon gelegen redenen of een arbeidsconflict? Of een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid die een tijdelijk contract heeft zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid 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.

Is sprake van een ontslag wegens frequent ziekteverzuim? Dan moet u beschikken over een (recente) deskundigenverklaring van UWV. Heeft u die niet? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het in redelijkheid niet van u kan worden gevergd dat u die verklaring heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert hieraan mee te werken.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Hetzelfde geldt als sprake is van in de persoon gelegen redenen voor ontslag of een verstoorde arbeidsverhouding. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.⁵

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

Tijdstip ontbinding bij tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde. Wilt u het contract ontbinden omdat uw werknemer ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar naliet? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Tijdstip ontbinding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het bij ontslag om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer 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 met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd, en kunt u zich hier niet in vinden? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. U 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.

⁵ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

Transitievergoeding

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. 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.

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van zijn werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en u hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

Billijke vergoeding werknemer

Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

Dit geldt ook als een tijdelijk contract automatisch eindigt na afloop van de contractperiode (een einde van rechtswege). Als een werknemer nog geen 2 jaar in dienst is heeft hij nog geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kan ook in dat geval wel een billijke vergoeding toekennen als het niet voortzetten van het tijdelijke contract het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voorbeelden

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als :

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- hij verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Vergoeding werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Vervolgstappen

Herstel ontslag

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer binnen 2 maanden na de opzegging de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf. Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kan om een billijke vergoeding worden gevraagd als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.



Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kan u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer 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.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mei 2017

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400.