



Informatie voor werkgevers

Uw werknemer neemt ontslag

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 uw werknemer ontslag neemt.

Op staande voet

Neemt uw werknemer op staande voet ontslag?
Dan gelden andere regels, zie hiervoor de [factsheet](#)
[De werknemer neemt op staande voet ontslag](#).

Nieuw ontslagrecht sinds 1 juli 2015

De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. In de volgende gevallen is het oude ontslagrecht van toepassing:

- het contract is vóór 1 juli 2015 opgezegd.
- als uw werknemer een verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het arbeidscontract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter uw arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

Arbeidscontract opzeggen

Hieronder staat omschreven waar u rekening mee moet houden als uw werknemer zijn contract wil opzeggen.

Vast contract en tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Inachtneming opzegtermijn

Heeft uw werknemer een vast contract of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan hij het arbeidscontract met inachtneming van de opzegtermijn opzeggen. U en uw werknemer kunnen afspraken hebben gemaakt over de duur van het opzegtermijn. Zijn die afspraken niet gemaakt? Dan is het opzegtermijn 1 maand.

Vergoeding voor werkgever

Als uw werknemer de opzegtermijn niet in acht neemt, dan is hij u een vergoeding verschuldigd. De vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn is gelijk aan het loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de voor hem geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Als de wettelijke opzegtermijn langer is dan drie maanden, dan kan de vergoeding niet verder worden gematigd dan het loon over deze opzegtermijn.

Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Dringende reden

Wil uw werknemer een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid opzeggen? Dan kan hij dit contract alleen opzeggen als sprake is van een dringende reden en hij daarom op staande voet ontslag neemt. Zie voor meer informatie hierover de [factsheet De werknemer neemt op staande voet ontslag](#).

Vergoeding werkgever

Als de werknemer toch opzegt, dan is hij u een vergoeding verschuldigd. Deze is gelijk aan het loon over de periode dat het arbeidscontract nog geduurd zou hebben. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Ontbinding arbeidscontract

Vast contract en tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft uw werknemer een contract met tussentijdse opzegmogelijkheid, maar kan hij onmogelijk de opzegtermijn in acht nemen? Bijvoorbeeld omdat u ernstig verwijtbaar handelde? Dan kan hij de kantonrechter vragen om het arbeidscontract te ontbinden.

Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft uw werknemer een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kan hij als hij daar een goede reden voor heeft, de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. Bijvoorbeeld omdat hij een betere baan heeft gevonden, maar u hem niet wil laten gaan. De rechter kan in dit geval beslissen dat uw werknemer u een vergoeding moet betalen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend.

Tijdstip einde arbeidscontract

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop uw contract eindigt.

Transitievergoeding

Als uw werknemer zelf ontslag neemt, heeft hij geen recht op een transitievergoeding.

Uitzondering

Heeft uw werknemer ontslag genomen, omdat u *ernstig* verwijtbaar handelde of naliet? Dan heeft hij mogelijk wel recht op een transitievergoeding. Een van de voorwaarden is dat uw werknemer minstens 2 jaar in dienst moet zijn geweest. Zie voor meer informatie de [factsheet Transitievergoeding](#). Hierin staan onder meer de voorwaarden voor een transitievergoeding beschreven, net als uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen.

Voorbeelden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

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.

Billijke vergoeding voor werknemer

Neemt uw werknemer ontslag omdat u *ernstig* verwijtbaar handelde of naliet? Dan kan de kantonrechter beslissen dat u uw werknemer een billijke vergoeding moet betalen. De rechter bepaalt de hoogte van de vergoeding.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Dit kan alleen betrekking hebben op de vergoeding. 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](#).

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De wet verandert het ontslagrecht, het arbeidsrecht rond tijdelijke contracten en de WW. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. Op 1 januari 2016 is het laatste deel van de wet ingevoerd.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Januari 2016

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400