



Informatie voor werknemers

U neemt op staande voet 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 u op staande voet ontslag neemt.

Deze factsheet gaat in op de situatie waarin u op staande voet ontslag neemt. Wordt u op staande voet ontslagen? Zie dan de [factsheet De werkgever ontslaat u op staande voet](#).

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 (bijvoorbeeld door een ontslag op staande voet).
- als u het verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het arbeidscontract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter het arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

Wat is ontslag op staande voet?

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet u voldoen aan de volgende eisen:

- u moet het contract “onverwijld” opzeggen.
- er is een dringende reden aanwezig.
- u deelt de dringende reden “onverwijld” mee aan uw werkgever.

“Onverwijld” betekent dat u niet te lang kan wachten met ontslag nemen omdat dan niet aan de voorwaarde wordt voldaan. Dat betekent niet dat u meteen ontslag moet nemen, wel dat u maar kort de tijd heeft voor het inwinnen van bijvoorbeeld juridisch advies.

Twijfelt u of u voldoende reden heeft om ontslag op staande voet te nemen? Dan kunt u de kantonrechter verzoeken om het contract te ontbinden. Zie voor meer informatie de [factsheet De werknemer neemt ontslag](#).

Dringende redenen

Voorbeelden van dringende redenen zijn:

- (Grovelijke) mishandeling of bedreiging van de werknemer, zijn familieleden of huisgenoten door de werkgever.

- Het niet op een behoorlijke wijze in kost en inwoning voorzien door de werkgever, terwijl dit wel is overeengekomen.
- Ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam van de werknemer, die niet duidelijk waren toen het contract werd gesloten.

Het gaat dus om zodanige omstandigheden dat u genoodzaakt bent ontslag te nemen.

Dringende reden door opzet of schuld werkgever: vergoeding voor u

Neemt u ontslag om een dringende reden veroorzaakt door de opzet of schuld van uw werkgever? Dan moet uw werkgever u een vergoeding betalen. Bij een vast contract of tijdelijk contract dat tussentijds kan worden opgezegd, is de vergoeding gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen over de geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen of verhogen. Wel moet de vergoeding in dit geval ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat u aan loon zou hebben ontvangen over de wettelijke opzegtermijn.

Gaat het om een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan is deze vergoeding gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen of verhogen.

Transitievergoeding

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben recht op een transitievergoeding als zij worden ontslagen door hun werkgever of hun tijdelijke contract niet wordt verlengd. Dat geldt ook als u zelf ontslag neemt wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw werkgever. 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.

Onterecht ontslag op staande voet: vergoeding voor werkgever

Is uw werkgever het niet eens met uw ontslag op staande voet? Dan kan uw werkgever de kantonrechter vragen om hem een vergoeding toe te kennen die u aan uw werkgever dient te betalen.

In geval van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid kan de kantonrechter een vergoeding toekennen voor het negeren van de opzegtermijn. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen over de 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.

Bij een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, is de vergoeding gelijk aan het bedrag dat u aan loon zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden.

Uw werkgever moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag waarop het contract door ontslag op staande voet is geëindigd, indienen bij de kantonrechter.

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werkgever kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Dit laatste kan alleen betrekking hebben op de vergoeding. Zie voor meer informatie hierover en 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