

I Inleiding in het ontslagrecht

Het Nederlandse ontslagrecht kent vier wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen. De eerste en meest voorkomende wijze van beëindiging is de beëindiging met wederzijds goedvinden (art. 7:670b Burgerlijk Wetboek; BW). De tweede wijze waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen, is van rechtswege (door het verstrijken van de duur van de overeenkomst of door het in vervulling gaan van een ontbindende voorwaarde, zie uitvoerig nr. 16). Strikt genomen is in beide gevallen geen sprake van ‘ontslag’, in de zin dat tegen de wil van de ander de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Dat is in beginsel wel het geval bij de resterende twee wijzen van ‘ontslag’ die het Nederlandse ontslagrecht kent, te weten ‘ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter’ en ‘opzegging van de arbeidsovereenkomst’. In beide gevallen kan een werkgever niet zomaar de arbeidsovereenkomst beëindigen, maar dient hij diverse ‘spelregels’ in acht te nemen. Deze spelregels zijn in 2015 ingrijpend herzien. In 2020 is op onderdelen het ontslagrecht wederom aangepast. De hoofdspelregels staan in Boek 7, titel 10 BW. Daarnaast is in een aantal algemene maatregelen van bestuur (AMvB’s) nadere regelgeving opgenomen. De belangrijkste lagere regelingen zijn de zogenoemde Ontslagregeling en de Regeling UWV Ontslagprocedure. Op hoofdlijnen ziet het Nederlandse ontslagrecht er als volgt uit.

1 Redelijke grond

- Als uitgangspunt heeft te gelden dat bij elk ontslag (opzegging of ontbinding) sprake moet zijn van een redelijke grond. Wat redelijke gronden voor ontslag zijn, staat limitatief opgesomd in de wet (art. 7:669 lid 1 jo. lid 3 BW), te weten:
 - a. *bedrijfseconomische omstandigheden*: het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
 - b. *langdurige arbeidsongeschiktheid*: ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode bedoeld in art. 7:670 lid 1 en 11 BW is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - c. *frequente arbeidsongeschiktheid*: het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

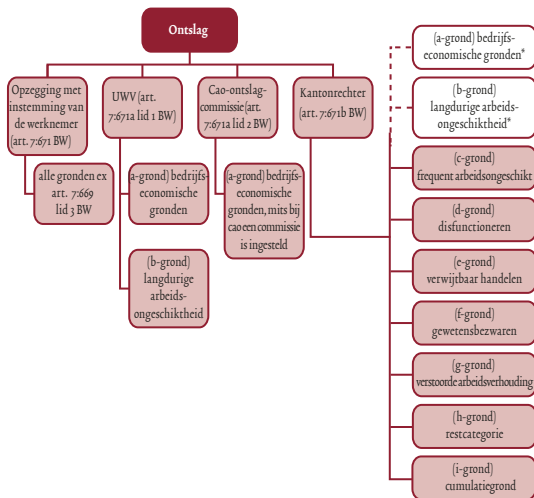
- d. *disfunctioneren*: de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- e. *verwijtbaar handelen*: verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- f. *ernstige gewetensbezwaren*: het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- g. *verstoorde arbeidsverhouding*: een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- h. *restcategorie*: andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren; en
- i. *cumulatiegrond*: een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

- Bij de beoordeling of sprake is van een redelijke grond, moet steeds ook worden getoetst of herplaatsing in een passende functie (al dan niet met scholing) binnen een redelijke termijn mogelijk is (art. 7:669 lid 1 BW). Deze herplaatsingsplicht geldt niet indien herplaatsing niet in de rede ligt (zoals bij de e-grond).

2 Ontslaggrond bepaalt ontslagroute

- Afhankelijk van de gekozen ontslaggrond (a t/m i) dient vooraf toestemming te worden gevraagd aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (a- en b-grond) of de zogenoemde ontslagcommissie (a-grond mits cao-commissie) (art. 7:671a BW) dan wel dient ontbinding van de arbeidsovereenkomst te worden verzocht aan de kantonrechter (in beginsel c-t/m i-grond en onder bijzondere omstandigheden ook a- en b-grond; art. 7:671b BW). De arbeidsovereenkomst mag op alle gronden worden opgezegd, indien de werknemer met de opzegging instemt (art. 7:671 BW). Preventieve toetsing van het ontslag (toetsing vooraf door een derde) vindt dan niet plaats.
- In lagere regelgeving zijn nadere voorwaarden geformuleerd ten aanzien van het ontslagrecht en de ontslagprocedure, te weten de Ontslagregeling en de Regeling UWV Ontslagprocedure. Ten aanzien van de a-grond en b-grond zijn nadere Uitvoeringsregelingen uitgevaardigd, die zijn te raadplegen op www.uwv.nl.

Figuur 1 Ontslagroutes



* Alleen onder bijzondere omstandigheden oordeelt de kantonrechter over deze gronden. Zie nr. 17.

3 Opzegverboden en opzegtermijnen

In sommige gevallen mag de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd. We spreken dan van opzegverboden (art. 7:670 en 7:670a BW). Het bekendste voorbeeld is het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte. Ook bij ontbinding dient de kantonrechter als uitgangspunt rekening te houden met deze opzegverboden. Is er toestemming verleend voor ontslag door het

UWV (of de commissie), dan wel heeft de werknemer ingestemd met de opzegging en gelden er bovendien geen opzegverboden, dan kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd. De werkgever dient hierbij wel nog rekening te houden met een redelijke termijn: de opzegtermijn. De opzegtermijnen staan in art. 7:672 BW. Ook de kantonrechter dient deze termijn in acht te nemen indien hij de arbeidsovereenkomst ontbindt (art. 7:671 b lid 9 sub a BW).

4 Vaste ontslagvergoeding

Daarnaast geldt voor alle werknemers die niet zelf ontslag nemen (tenzij de aanleiding voor het zelf ontslag nemen is gelegen in ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever) of ernstig verwijtbaar handelen, een vaste vergoeding in de vorm van een transitievergoeding (art. 7:673 t/m 7:673e BW). Dat geldt zowel voor werknemers met een vast contract als voor werknemers die hun tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengd zien worden. Indien partijen via een beëindigingsovereenkomst uit elkaar gaan, dan is geen transitievergoeding verschuldigd. In dat geval geldt ‘contractsvrijheid’ en komt men toe, wat men heeft afgesproken. De vergoeding bedraagt kort gezegd een derde maandsalaris per dienstjaar. Hieraan is een maximum gekoppeld van € 83.000 of een jaarsalaris als dat hoger is (referentiejaar 2020; dit maximumbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd). Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden bijzondere regels (art. 7:673 lid 4 sub a BW). Het betreft een wettelijke vergoeding die niet door het UWV of de kantonrechter hoeft te worden toegevoegd (zie uitvoerig nr. 46).