



Werk & ontslag

Alles wat je moet weten



Ontslag

Wat zijn je rechten en plichten op het moment dat je ontslagen wordt? En waar moet je rekening mee houden als je zelf ontslag wil nemen? In deze brochure vind je het antwoord op de meest voorkomende situaties en meest gestelde vragen over ontslag.

Verantwoording

FNV Horeca doet zijn uiterste best om in deze brochure juiste informatie te geven, het kan voorkomen dat de brochure voor jouw persoonlijke situatie niet geheel volledig is. Je kan daarom geen rechten aan deze brochure ontlenen. Het ontslagrecht heeft namelijk veel uitzonderingen en er verandert nogal eens wat. Het verdient daarom altijd de voorkeur om in geval van ontslag telefonisch contact op te nemen met het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Horecabond.



Inhoudsopgave

1. Ontslag nemen

- » 1a. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- » 1b. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- » 1c. Op staande voet

2. Ontslagen worden

- » 2a. UWV-procedure
- » 2b. Ontbinding via de kantonrechter
- » 2c. Op staande voet

3. Opzegverboden

4. Proeftijd

5. Ontslag met jouw goedkeuring

- » 5a. Opzegging met instemming
- » 5b. Beëindiging met wederzijds goedvinden

6. Transitievergoeding

- » 6a. Is een transitievergoeding verplicht?
- » 6b. Minimaal twee jaar in dienst
- » 6c. Transitievergoeding en langdurige arbeidsongeschiktheid
- » 6d. Hoogte van de transitievergoeding
- » 6e. Transitie of inzetbaarheidskosten
- » 6f. Kabinetsplannen

7. Hulp en advies

1. Ontslag nemen

1a. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Indien je werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kun je in beginsel geen ontslag nemen. Het contract gaat in op de afgesproken datum en eindigt van rechtswege op de afgesproken datum.

Als er een tussentijds opzegbeding in jouw arbeidsovereenkomst is opgenomen kun je wel tussentijds opzeggen, maar dien je rekening te houden met een opzegtermijn. Voor medewerkers is de opzegtermijn één volledige kalendermaand. Als jij op 20 januari opzegt, kun je dus op z'n vroegst per 1 maart weg. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand en bij voorkeur schriftelijk, zo heb je altijd bewijs dat je tijdig hebt opgezegd en kan daarover geen discussie ontstaan.

Tip:

Kijk of er in jouw arbeidsovereenkomst afwijkende en/of aanvullende regels staan over hoe je moet opzeggen. Het kan zijn dat er een kortere of langere opzegtermijn is overeengekomen in jouw arbeidsovereenkomst.

1b. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan kun je te allen tijde ontslag nemen met inachtneming van de voor jou geldende opzegtermijn. Wettelijk is deze één volledige kalendermaand, maar in jouw contract kan een andere termijn zijn afgesproken.

1c. Op staande voet

Als er sprake is van iets heel ernstigs, bijvoorbeeld mishandeling of bedreiging door je werkgever of een extreem gevaarlijke situatie waaronder je moet werken waardoor je leven of gezondheid in gevaar komt, dan kun je ontslag op staande voet nemen. Ontslag op staande voet is een opzegging wegens een dringende reden waardoor de arbeidsovereenkomst direct eindigt. Deze opzegging vindt plaats zonder tussenkomst van UWV of de kantonrechter en zonder dat je een opzegtermijn in acht hoeft te nemen. Als sprake is van een dringende reden dien je dit gelijk kenbaar te maken bij je werkgever en neem je per direct ontslag.

Let op:

Wees terughoudend met het zelf nemen van ontslag, het kan namelijk nadelige gevolgen hebben voor het recht op een werkloosheids-uitkering (WW-uitkering). Neem bij twijfel altijd contact met FNV Horeca op.

2. Ontslagen worden

Als je werkgever jou wil ontslaan moet hij hiervoor naar UWV of de kantonrechter, dit is alleen anders als je ontslagen wordt op staande voet, in de proeftijd of met jouw goedkeuring. De reden van het ontslag is bepalend voor de route die je werkgever moet volgen. Als je werkgever jou wil ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid moet hij hiervoor toestemming vragen bij UWV. In alle andere gevallen moet hij een verzoek tot ontbinding indienen bij de kantonrechter.

Let op:

Als jij een contract voor bepaalde tijd hebt zonder tussentijds opzegbeding, dan kunnen er andere regels gelden. Neem in dat geval contact op met FNV Horeca.

2a. UWV-procedure

Bedrijfseconomische redenen

Wil je werkgever jou vanwege bedrijfseconomische redenen ontslaan? Dan moet je werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij UWV. UWV toetst of jouw werkgever voldoet aan de eisen om het contract te mogen beëindigen:

1. Is er sprake van een structureel verval van arbeidsplaatsen?

De werkgever moet aannemelijk maken dat er structureel arbeidsplaatsen vervallen door bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Je werkgever zal moeten aantonen dat deze maatregelen noodzakelijk zijn omdat je werkgever al drie jaar verlies maakt. Vast moet komen te staan dat deze situatie niet verandert binnen 26 weken na de aanvraag;

2. Is de juiste volgorde voor ontslag vastgesteld?

Dit wordt getoetst aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Er wordt gekeken naar de 'uitwisselbare functies' binnen een bedrijf. Uitwisselbare functies zijn functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden over en weer vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. Vervolgens wordt gekeken naar de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.



Bij de verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen geldt dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de ontslagprocedure verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Binnen elke leeftijdsgroep wordt in beginsel de medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

3. Zijn er mogelijkheden tot herplaatsing?

Als jij binnen een redelijke termijn (al dan niet met scholing) herplaatst kan worden in een andere passende functie binnen de onderneming of het concern, dan ligt het voor de hand dat jouw werkgever je deze functie aanbiedt en ontslag niet noodzakelijk is.

Let op:

Bij een algehele bedrijfssluiting blijven punt 2 en 3 buiten beschouwing.

Als UWV toestemming verleent, dan kan de werkgever binnen vier weken de arbeids-overeenkomst opzeggen met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Deze is wettelijk gezien – afhankelijk van de duur van het dienstverband - 1 tot maximaal 4 maanden. Van de opzegtermijn mag de duur van UWV-procedure afgetrokken worden, de minimale opzegtermijn moet echter wel 1 maand blijven. Ben je het als medewerker niet eens met de opzegging omdat niet is voldaan aan de voorwaarden? Dan heb je de mogelijkheid om een verzoek in te dienen bij de kantonrechter tot herstel van het dienstverband. Dit moet je wel tijdig doen, te weten binnen twee maanden nadat jouw dienstverband is beëindigd.

Verleent UWV geen toestemming aan je werkgever, dan kan hij de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval toetst de rechter aan dezelfde voorwaarden als UWV heeft gedaan.



Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als je langdurig arbeidsongeschikt bent kan de werkgever een ontslagaanvraag bij UWV indienen. Hier is sprake van als je twee jaar of langer ziek bent. UWV beoordeelt volgens een toetsingskader of de langdurige arbeidsongeschiktheid van jou een reden is voor ontslag.

De werkgever moet aannemelijk maken dat:

- » jij door ziekte of gebreken je werk niet meer kan verrichten;
- » jij niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van je werk;
- » jij niet binnen 26 weken je werk in aangepaste vorm kan verrichten;
- » jij niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie
- » de termijn van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voorbij is (meestal is dit twee jaar).

Als UWV de toestemming verleent kun je dit als medewerker aanvechten bij de kantonrechter binnen twee maanden nadat jouw dienstverband is beëindigd. Andersom kan de werkgever dit ook als de toestemming door UWV geweigerd wordt. Voor meer informatie zie paragraaf 2a onder 'Bedrijfseconomische redenen'.

2b. Ontbinding via de kantonrechter

Disfunctioneren

Wil je werkgever jou ontslaan wegens onvoldoende functioneren? Dan moet je werkgever een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter indienen. De kantonrechter toetst of jouw werkgever heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Van belang is dat jouw werkgever een actueel en voldoende opgebouwd dossier heeft waaruit blijkt dat jij niet goed functioneert. De werkgever moet jou dat ook tijdig laten weten en je helpen om het functioneren te verbeteren. Er moet een verbetertraject worden opgesteld met een redelijke termijn. Tussentijdse evaluatie is daarbij van groot belang evenals het aanbieden van begeleiding of scholing die noodzakelijk is om jou je werk goed te kunnen laten uitvoeren. Vindt je werkgever daarna nog steeds dat je onvoldoende functioneert? Dan kan dit een redelijke grond voor ontslag zijn.

Van een redelijke grond is dus geen sprake als de werkgever jou van de ene op de andere dag wil ontslaan wegens onvoldoende functioneren, terwijl hij jou hier nooit eerder op heeft aangesproken. Het disfunctioneren mag ook geen gevolg zijn van onvoldoende scholing of onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Daarnaast kijkt de kantonrechter ook of er gekeken is naar een alternatief. Is ontslag de enige optie? Of zou je – al dan niet met behulp van (bij)scholing – binnen een redelijke termijn herplaatst kunnen worden in een andere passende functie?

Als één van deze vragen in het voordeel van jou beantwoord kan worden, is de kans groot dat de rechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet afwijzen. Wijst de rechter de ontbinding toe dan bepaalt de rechter het moment waarop de arbeidsovereenkomst

eindigt. Meestal houdt hij daarbij rekening met de opzegtermijn met daarop in mindering gebracht de tijd die de ontslagprocedure heeft geduurd.

Verstoorde arbeidsrelatie

Het voortzetten van de arbeidsovereenkomst is geen optie meer als jij en je werkgever niet meer kunnen samenwerken door een verstoorde arbeidsrelatie. Jouw werkgever kan op deze grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanvragen bij de kantonrechter. Om een medewerker op die grond met succes te kunnen ontslaan is het wel van belang dat jouw werkgever zich in voldoende mate heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te herstellen. Hij moet dit ook kunnen aantonen. Dat vereist dus tijd en inspanning gericht op herstel.

Als jouw werkgever voor een belangrijk deel zelf heeft bijgedragen aan deze verstoorde verhouding dan wordt in dat kader extra inspanning van de werkgever verwacht. De inspanning gericht op herstel ziet op het blijven communiceren met elkaar, afbakening en oplossingen zoeken voor geschilpunten, al dan niet met tussenkomst van een mediator.

Hoewel het partijen vrij staat om wel of niet deel te nemen aan mediation, kan het niet ingaan op een dergelijk voorstel wel tegen je spreken. Als mediation nog niet is geprobeerd kan de kantonrechter dit alsnog opleggen. Wijst de rechter het verzoek tot ontbinding toe, dan bepaalt hij het moment waarop jouw arbeidsovereenkomst eindigt.



2c. Op staande voet

Een werkgever kan jou op staande voet ontslaan als er sprake is van een dringende reden. Bij ontslag op staande voet wordt een arbeidscontract meteen beëindigd, de werkgever hoeft hiervoor niet eerst naar UWW of de kantonrechter. Het is belangrijk dat de werkgever de reden voor het ontslag op staande voet kan bewijzen. Verder moet de werkgever jou altijd duidelijk uitleggen waarom je bent ontslagen en mag er niet teveel tijd zitten tussen het voorval en het daadwerkelijke ontslag.

Van een dringende reden kan sprake zijn als:

- » jij je niet gedraagt volgens de regels;
- » jij een misdrijf begaat, zoals diefstal, mishandeling of bedreiging van een collega;
- » je eigendommen van het bedrijf beschadigt of meeneemt;
- » je collega's of anderen in gevaar brengt;
- » je gevoelige bedrijfsinformatie bekend maakt;
- » je werk weigert of zonder goede reden wegblijft.

Krijg je ontslag op staande voet? Dan is het van belang om niets te ondertekenen, maar eerst contact met FNV Horeca op te nemen. Neem geen contact op met UWW! Wacht niet te lang, maar kom zo spoedig mogelijk in actie. Een dergelijk ontslag kan namelijk verstrekken gevolgen hebben.

Bij een ontslag op staande voet ben je in beginsel verwijtbaar werkloos en dat is een reden voor UWW om een WW-uitkering te weigeren. Maak dus altijd bezwaar en houd je beschikbaar voor werk. Op onze website www.fnvhoreca.nl vind je een voorbeeldbrief. Onze juristen kunnen proberen om de werkgever ervan te overtuigen dat hij het ontslag ongedaan moet maken of om moet zetten naar een ontslag met wederzijds goedvinden (hoofdstuk 5). Als dit niet lukt, is de weg naar de kantonrechter de enige optie. Je hebt slechts twee maanden de tijd om het ontslag bij de kantonrechter aan te vechten.

Kabinetsplannen

Het nieuwe kabinet is voornemens om het ontslagrecht te versoepelen door een cumulatiegrond op te nemen. Werkgevers moeten op dit moment één afzonderlijke ontslagreden aanvoeren, waarop de kantonrechter het ontslag moet toetsen. In de toekomst moet het mogelijk worden dat meerdere redenen gezamenlijk voldoende reden is voor ontslag (bijvoorbeeld disfunctioneren in combinatie met een verstoorde arbeidsrelatie). In die 'combinatie' gevallen mag de kantonrechter het ontslag dan toestaan. Hier tegenover staat dat de kantonrechter een extra ontslagvergoeding kan toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding (bovenop de reeds bestaande transitievergoeding).



3. Opzegverboden

Een kantonrechter kan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in beginsel niet toewijzen als er sprake is van een opzegverbod. Dit geldt ook voor UWV. Die kan geen toestemming verlenen als er een opzegverbod geldt, tenzij duidelijk is dat dit opzegverbod binnen vier weken vervalt.

Van een opzegverbod is sprake in de volgende gevallen:

- » tijdens de eerste twee jaar ziekte;
- » als de werkgever tijdens jouw ziekteperiode onvoldoende aan je re-integratie heeft gedaan en jou daarom verplicht langer loon moet doorbetalen;
- » tijdens je zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof en tijdens de eerste zes weken nadat je weer begonnen bent met werken;
- » als je na het bevallingsverlof nog steeds ziek bent door de zwangerschap of de bevalling;
- » als je op een kandidatenlijst staat of lid bent van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of arbo-commissie (tot twee jaar na het lidmaatschap);
- » als je arbo-deskundige bent;
- » als je functionaris voor de gegevensbescherming bent;
- » als je de (buitenlandse) militaire dienstplicht of vervangende dienst vervult;

Ook mag je niet ontslagen worden:

- » bij een overgang van onderneming;
- » omdat je lid bent van een vakbond of deelneemt aan vakbondsactiviteiten;
- » als je gebruik maakt van de volgende vormen van verlof: verlof bij adoptie of bij het opnemen van een pleegkind, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof.

Wanneer geldt een opzegverbod niet?

- » als je zelf instemt met het ontslag, zie hoofdstuk 5;
- » bij opzegging tijdens de proeftijd, zie hoofdstuk 4;
- » als je op staande voet wordt ontslagen;
- » bij een faillissement of bedrijfsbeëindiging. Het opzegverbod tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt in dit geval wel;
- » je bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd.



Het opzegverbod tijdens ziekte geldt ook niet in de volgende situaties:

- » je wordt ziek nadat UWV de ontslaaanvraag heeft ontvangen;
- » je werkt niet mee aan je re-integratie en hebt daar geen goede reden voor;
- » je bent langer dan 2 jaar ziek en er is geen loonsanctie opgelegd aan de werkgever waardoor de loondoorbetalingsplicht wordt verlengd.

Werk je zes maanden of langer op de arbeidsplaats die vervalt en is er geen volledige bedrijfsbeëindiging? Dan geldt bij ontslag om bedrijfseconomische redenen ook géén opzegverbod in de volgende situaties:

- » je bent zwanger en de reden is beëindiging van een onderdeel van de onderneming, maar je hebt nog geen zwangerschaps- of bevallingsverlof;
- » je bent in (buitenlandse) militaire dienst en de reden is beëindiging van een onderdeel van de onderneming;
- » je bent (kandidaat-)lid van de OR of OR-commissie.



4. Proeftijd

In jouw arbeidsovereenkomst kan een proeftijd zijn overeengekomen. Dat is de periode waarin de werkgever kan toetsen of je geschikt bent voor de baan. Andersom kan jij gedurende je proeftijd erachter komen of de baan bij jou past.

Een proeftijd is pas geldig als hij schriftelijk is vastgelegd. Staat er geen proeftijd in je arbeidsovereenkomst, dan bestaat deze dus ook niet. Daarnaast kan een proeftijd niet eeuwig duren. Heb je een contract van zes maanden of korter, dan is het opnemen van een proeftijd in jouw contract sowieso niet toegestaan. Heb je een contract langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar, dan mag de proeftijd maximaal één maand zijn. Heb je een contract voor twee jaar of langer, dan bedraagt de proeftijd maximaal twee maanden.

Gedurende de proeftijd kan jij maar ook de werkgever op elk gewenst moment de arbeidsovereenkomst beëindigen. Jouw werkgever heeft tijdens de proeftijd geen toestemming nodig van UWV of van de kantonrechter. Ook zijn de opzegverboden niet van toepassing en hoeft je werkgever geen reden op te geven voor het ontslag.

Kabinetsplannen

Het nieuwe kabinet wil de mogelijkheden voor een langere proeftijd gaan verruimen om het aangaan van een contract voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Indien een werkgever direct (als eerste contract) een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, wordt de proeftijd verruimd naar vijf maanden. Voor meerjaarscontracten (meer dan twee jaar) wordt de proeftijd drie maanden. In overige gevallen blijft de proeftijd zoals deze nu is.

Wel is het zo dat een werkgever jou niet mag ontslaan op discriminatoire gronden, bijvoorbeeld omdat je zwanger bent. Gebeurt dit wel, dan kun je binnen twee maanden na beëindiging van het dienstverband de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of om de werkgever een acceptabele vergoeding te laten betalen.



5. Ontslag met jouw goedkeuring

5a. Opzegging met instemming

Sinds 1 juli 2015 kun je instemmen met de opzegging van het dienstverband door jouw werkgever. Dit kan alleen als de werkgever een redelijke grond heeft om het dienstverband te beëindigen. Bijvoorbeeld één van de gronden zoals genoemd in hoofdstuk 2 onder a en b.

Als je wilt instemmen met de opzegging, moet je dat schriftelijk aan je werkgever laten weten. Als je werkgever jouw schriftelijke instemming heeft ontvangen, moet hij je binnen twee dagen schriftelijk wijzen op de wettelijke bedenkttermijn van 14 dagen. Vergeet je werkgever dit, dan wordt jouw bedenkttermijn verlengd met één week. Binnen deze bedenkttermijn heb jij de mogelijkheid om je instemming schriftelijk te herroepen. Je moet je werkgever dan een brief sturen waarin je aangeeft dat je je instemming herroept.

Als je ingestemd hebt met de opzegging en deze niet hebt herroepen, mag de werkgever het dienstverband met jou opzeggen. Hij hoeft hiervoor niet meer naar UWV of naar de kantonrechter. Je werkgever moet wel de juiste opzegtermijn hanteren. Als je schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging, ben je in beginsel niet verwijtbaar werkloos. Je kunt in principe in aanmerking komen voor een WW-uitkering. Je moet echter wel voorzichtig zijn. Ga nooit zomaar akkoord met ontslag als je ziek bent. Neem daarom altijd contact op met FNV Horeca als jij van plan bent om in te stemmen met je opzegging, zodat wij je volledig kunnen informeren.

5b. Beëindiging met wederzijds goedvinden

In geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden spreken jij en je werkgever in

onderling overleg af om het dienstverband te beëindigen. De voorwaarden waaronder dit gebeurt bepalen jij en je werkgever zelf en leggen jullie vast in een schriftelijke overeenkomst. Ook wel ‘vaststellings-overeenkomst’ of ‘beëindigingsovereenkomst’ genoemd.

Je hebt het recht om te onderhandelen over de inhoud van een beëindigings-overeenkomst, maar kan niet gedwongen worden om hieraan mee te werken. Of het verstandig is om mee te werken aan een beëindiging met wederzijds goedvinden hangt af van de omstandigheden en van het concrete aanbod dat jouw werkgever je doet. Vraag je werkgever dus altijd om een schriftelijk voorstel en een redelijke termijn om erover na te denken zodat je in de gelegenheid bent om juridisch advies in te winnen. Een beëindigingsvoorstel moet namelijk aan bepaalde voorwaarden voldoen wil je jouw recht op een WW-uitkering veilig stellen.

Zo is het onder meer van belang dat:

- » jouw werkgever het initiatief heeft genomen voor het ontslag;
- » er geen sprake is van een dringende reden;
- » er een neutrale grond voor het ontslag wordt gegeven;
- » de juiste opzegtermijn wordt gehanteerd.

Op onze website www.fnvhoreca.nl vind je een handige checklist waarmee je kunt nagaan of over alle belangrijke onderwerpen iets geregeld is.

Krijg je een beëindigingsovereenkomst aangeboden? Neem dan altijd contact met FNV Horeca op zodat wij het voorstel voor jou kunnen nakijken en zo nodig namens jou hierover met je werkgever kunnen onderhandelen. Heb je eenmaal een beëindigingsovereenkomst ondertekend, dan heb je twee weken bedenktijd om hierop terug te komen. Staat er niets over een bedenktijd opgenomen in de vaststellingsovereenkomst dan is jouw bedenktijd drie weken.

Let op:

- » Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd en een beëindigingsovereenkomst aangeboden krijgt, kijk dan altijd of er een tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen in jouw contract. Als dat niet het geval is en je werkt toch mee aan een beëindiging met wederzijds goedvinden, dan heeft dit gevolgen voor de ingangsdatum van jouw WW-uitkering;
- » Ben je ziek en/of (recent) zwanger (geweest) en doet jouw werkgever een voorstel om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen? Ga hier dan niet zomaar mee akkoord. Het kan gevolgen hebben voor jouw recht op een WW-uitkering en Ziektewetuitkering.



6. Transitievergoeding

6a. Is een transitievergoeding verplicht?

Als je ontslagen wordt, heb je in beginsel recht op een ontslagvergoeding, dit wordt ook wel transitievergoeding genoemd. Je hebt recht op een transitievergoeding als je minimaal twee jaar in dienst bent en sprake is van onvrijwillig ontslag.

Van onvrijwillig ontslag is sprake als:

- » de werkgever jouw arbeidsovereenkomst opzegt na toestemming van het UWV;
- » de arbeidsovereenkomst op verzoek van je werkgever door de kantonrechter wordt ontbonden;
- » je werkgever jouw tijdelijke contract niet verlengt en ook geen nieuw contract aanbiedt;
- » je zelf ontslag neemt vanwege ernstig verwijtbaar gedrag van jouw werkgever, bijvoorbeeld seksuele intimidatie of discriminatie.

De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd als:

- » sprake is van een ontslag met wederzijds goedvinden;
- » je jonger bent dan 18 en maximaal 12 uur per week werkte;
- » jij ontslagen wordt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of na het bereiken van deze leeftijd;
- » jouw werkgever failliet gaat of surseance van betaling heeft gekregen;
- » jij ontslagen wordt omdat je ernstig verwijtbaar handelde.

dienst zijn van de werkgever. Heb je meerdere tijdelijke contracten gehad bij je werkgever? Dan tellen alle contracten mee.

Er zijn een aantal uitzonderingen:

- » Ben je vóór 1 juli 2015 langer dan drie maanden tussentijds uit dienst geweest? Dan telt dit contract niet mee voor de transitievergoeding.
- » Ben je na 1 juli 2015 langer dan zes maanden tussentijds uit dienst geweest? Dan telt dit contract niet mee voor de transitievergoeding.
- » Had je werkgever minder dan 25 werknemers in dienst in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan je ontslag en krijg je ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen? Dan telt alleen de duur van het dienstverband mee vanaf 1 mei 2013. De periode daarvoor blijft buiten beschouwing. Deze uitzondering geldt tot 2020.



6b. Minimaal twee jaar in dienst

Om te bepalen of je recht hebt op een transitievergoeding moet je meer dan twee jaar in



6c. Transitievergoeding en langdurige arbeidsongeschiktheid

Ook als je ontslagen wordt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en je bent twee jaar of langer in dienst van jouw werkgever heb je recht op een transitievergoeding. Een werkgever mag jou na twee jaar ontslaan, maar hoeft dat echter niet te doen. Na twee jaar stopt in de meeste gevallen de verplichting om loon door te betalen. Als je dan nog in dienst bent bij je werkgever, maar niet meer werkt wordt dit ook wel een slapend dienstverband genoemd.

Mocht je beter worden dan kun je weer terugkeren bij je werkgever. De praktijk wijst echter uit dat dit niet vaak gebeurt. Door een slapend dienstverband in stand te laten kunnen werkgevers de verplichting om een transitievergoeding te moeten betalen gemakkelijk omzeilen. Zowel de politiek als vakbonden vinden dit een onwenselijke situatie. Er ligt daarom een wetsvoorstel dat ervoor zorgt dat werkgevers geen financieel voordeel meer hebben bij het in stand houden van een slapend dienstverband.

De bedoeling is dat UWV de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte compenseert aan de werkgevers, zodat zieke werknemers bij ontslag gewoon een transitievergoeding betaald krijgen. Het wetsvoorstel ligt momenteel ter behandeling bij de Tweede Kamer. Wanneer het wetsvoorstel in moet gaan is nog niet bekend. De bedoeling is wel dat het met terugwerkende kracht, per 1 juli 2015 toen de WWZ in werking trad, zal gaan gelden.

6d. Hoogte van transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend aan de hand van de duur van het dienstverband. Bij de berekening moet je

daarnaast rekening houden met de wettelijk vastgestelde opbouw en de maximale hoogte.

De transitievergoeding bereken je over gehele periodes van zes maanden dienstverband. Was je bijvoorbeeld in totaal vijf jaar en zeven maanden in dienst? Dan bereken je de transitievergoeding over een periode van vijf jaren en zes maanden. Dat zijn in totaal elf gehele periodes van zes maanden.

Hoofdregeel

Bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding geldt voor de eerste tien jaar dat je in dienst bent een andere opbouw dan in de periodes erna.

» Tot tien jaar in dienst:

Voor de eerste tien jaar van een dienstverband geldt dat je recht hebt op 1/6 van het maandsalaris per gehele periode van zes maanden. Dat is 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

» Maanden na de eerste tien dienstjaren:

Ben je langer dan tien jaar in dienst? Dan geldt voor de periode na de eerste tien jaar een vergoeding van 1/4 maandsalaris per gehele periode van zes maanden. Dat is een 1/2 maandsalaris per dienstjaar.

» Maximum hoogte:

De transitievergoeding is maximaal € 79.000 bruto (per 01-01-2018). Is jouw jaarsalaris hoger dan € 79.000 bruto dan is de transitievergoeding gelijk aan één bruto jaarsalaris.

Opbouw 50-plussers

Als je bij ontslag 50 jaar of ouder bent en langer dan tien jaar in dienst bent, geldt deels een andere opbouw. Dit is een tijdelijke regeling die geldt tot 1 januari 2020. Je hebt over perioden na je 50ste verjaardag recht op een vergoeding van een 1/2 maandsalaris per volledige periode van zes maanden. Dat komt neer op één maandsalaris per dienstjaar. Ook hierbij geldt

dat de transitievergoeding maximaal het bruto jaarsalaris is of € 79.000 bruto.

Ben je als 50-plusser werkzaam bij een kleine werkgever die gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had tijdens het laatste halfjaar voorafgaand aan het jaar waarin de ontslagprocedure is gestart? Dan geldt de tijdelijk verhoogde opbouw niet.

Maandsalaris

Het maandsalaris is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee. Andere looncomponenten tellen niet mee.

Tip:

Bereken de duur en hoogte van jouw transitievergoeding met de handige tool van de Rijksoverheid via <http://werknemer.mijnwerkenzekerheid.nl>.

6e. Transitie of inzetbaarheidskosten

De werkgever mag onder voorwaarden zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering brengen op de transitievergoeding. Transitiekosten zijn kosten die gemaakt zijn in verband met (dreigend) ontslag. Ze zijn gemaakt om (een periode van) werkloosheid na het einde van het contract te voorkomen of te verkorten. Transitiekosten zijn bijvoorbeeld de kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die al eerder tijdens het dienstverband gemaakt zijn om de inzetbaarheid van een medewerker buiten de organisatie van de werkgever te vergroten.

Let op:

Heb je recht op een transitievergoeding maar betaalt jouw werkgever deze niet of maar gedeeltelijk uit? Neem dan zo spoedig mogelijk contact met ons op. Je hebt namelijk maar drie maanden na het einde van je contract om een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter en het geld op te eisen.

6f. Kabinetsplannen

- » Iedere medewerker heeft recht op een transitievergoeding vanaf het begin van je arbeidsovereenkomst i.p.v. na twee jaar. Voor elk gewerkt jaar ontvang je 1/3 van je maandsalaris (de 50-plus regeling blijft wel gehandhaafd).
- » De mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op een transitievergoeding wordt verruimd. Bedoeld wordt dat scholing binnen je eigen organisatie, maar gericht op een andere functie ook in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding.
- » Werkgevers ontvangen een compensatie indien er sprake is van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen als er een cao-regeling is.
- » Voor kleine werkgevers worden de criteria om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling transitievergoeding ruimer en eenvoudiger.
- » Indien de situatie zich voordoet waarin een werkgever zijn bedrijf beëindigt wegens pensionering of ziekte, zal het kabinet met voorstellen komen om de transitievergoeding onder voorwaarden te compenseren.



7. Hulp en advies

De inhoud van deze brochure is vastgesteld overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Kijk of er in jouw cao, arbeidsovereenkomst of in een personeelsreglement aanvullende regels zijn opgenomen over je rechten en plichten rondom ontslag.

Krijg je te maken met ontslag of heb je na het lezen van deze brochure nog vragen? Neem dan contact op met onze juristen van het Voorlichtings- en Informatiecentrum op telefoonnummer.



FNV Horeca

Louis Armstrong 100 | 1311 RL Almere

036 535 85 95 voor leden

0900 2391 000 (€ 0,50/min) voor niet-leden

info@fnvhoreca.nl | www.fnvhoreca.nl

