

Ontslag van een payrollwerknemer (werkgevers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee payrollwerkgevers rekening moeten houden als zij een payrollwerknemer willen ontslaan.

Wat is payrolling?

Bij payrolling is sprake van een driehoeksrelatie. De opdrachtgever heeft de werknemer geworven en heeft de zeggenschap over de werknemer. Maar formeel is de werknemer in dienst bij u, de payrollwerkgever. U stelt als payrollwerkgever werknemers exclusief en vaak langdurig ter beschikking aan feitelijke werkgevers. Dit gebeurt op basis van een payrollovereenkomst.

Ontslagregels voor payrollwerknemers

Voor werknemers die formeel in dienst zijn bij een payrollwerkgever, zijn de ontslagregels per 1 januari 2015 aangepast. Payrollwerknemers hebben sindsdien dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever.

Preventieve toets

Bent u een payrollwerkgever en wilt u een payrollwerknemer 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. Bij ontslag van een payrollwerknemer zijn de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend voor de ontslaggrond en dus ook voor wie het ontslag toetst. Daarnaast kunt u een payrollwerknemer bij uitzondering ontslaan wanneer de opdrachtgever zijn (financiële) verplichtingen gedurende drie maanden niet is nagekomen. Dit laatste valt onder een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of na langdurige arbeidsongeschiktheid toetst UWV of de opdrachtgever heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen. In andere gevallen toetst de kantonrechter het ontslag.

UITZONDERINGEN

Op de hoofdregel dat de preventieve toets door UWV wordt uitgevoerd, is een aantal uitzonderingen:

- in een cao kan zijn afgesproken dat een cao-commissie de preventieve toets uitvoert bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen de publicatie *Ontslag en afwijkingen in de cao*. Het kan voorkomen dat voor de opdrachtgever een dergelijke cao geldt. Dat is voor u echter niet relevant. Als u als payrollwerkgever in die situatie een payrollwerknemer wilt ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen, wordt de preventieve toets uitgevoerd door UWV.
- heeft de payrollwerknemer een tijdelijk contract met u 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 payrollwerknemer 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 payrollwerknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als u een payrollwerknemer 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 een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als de payrollwerknemer een geestelijk ambt bekleedt.
- als de payrollwerknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw payrollwerknemer 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 payrollwerknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

BEDENKTERMIJN¹

Willen u en uw payrollwerknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenkt termijn van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de payrollwerknemer erop dat deze een bedenkt termijn van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenkt termijn niet 14, maar 21 dagen. De payrollwerknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De payrollwerknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de payrollwerknemer zich binnen de bedenkt termijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenkt termijn geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de payrollwerknemer 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 bedenkt termijn niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een payrollwerknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd. In geval van payroll geldt dat er bij het beëindigen van de payrollovereenkomst bij de opdrachtgever zodanige omstandigheden moeten zijn dat er een redelijke grond bestaat voor ontslag.

UITZONDERING BIJ 3 MAANDEN NIET NAKOMEN VERPLICHTINGEN DOOR OPDRACHTGEVER

Op de regel dat de vraag of er een redelijke grond voor ontslag is moet worden beoordeeld naar de omstandigheden bij de opdrachtgever, is één uitzondering. Komt de opdrachtgever de verplichtingen die voortvloeien uit de payrollovereenkomst gedurende een periode van 3 maanden in het geheel niet na? En heeft u voor de betreffende payrollwerknemer geen ander werk? Dan kunt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan.

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

REDELIJKE GRONDEN

De volgende omstandigheden kunnen een redelijke grond voor ontslag 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.
- * een combinatie van verschillende ontslaggronden (cumulatiegrond).
- andere dan hiervoor genoemde omstandigheden.

GÉÉN REDELIJKE GROND

Besluit u zelf uw bedrijf te beëindigen? Dan is dit géén redelijke grond om de payrollwerknemer te ontslaan. Door uw bedrijfsbeëindiging vervalt immers geen arbeidsplaats bij de opdrachtgever.

Let op:

In deze publicatie is algemene informatie opgenomen over het ontslagrecht en de specifieke regels voor ontslag van een payrollwerknemer. Zie voor informatie over specifieke ontslaggronden, ontslag op staande voet en ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract, de publicaties:

- 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 wegens een combinatie van verschillende ontslaggronden
- Ontslag van een werknemer met een tijdelijk contract

Bedrijfseconomische redenen: beoordeeld naar omstandigheden opdrachtgever

Bedrijfseconomische redenen kunnen een redelijke grond voor ontslag zijn. In de publicatie Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen staan op hoofdlijnen de regels rondom ontslag wegens bedrijfseconomische redenen beschreven.

Hieronder staat uitgelegd waarmee u in het bijzonder rekening moet houden als u een payrollmedewerker om bedrijfseconomische redenen wilt ontslaan.

BEPALEN ONTSLAGVOLGORDE

Wilt u uw payrollwerknemer ontslaan omdat bij de opdrachtgever vanwege bedrijfseconomische redenen arbeidsplaatsen vervallen? En heeft de payrollwerknemer een vast contract? Dan moet de opdrachtgever eerst afscheid nemen van anderen die hetzelfde werk doen op basis van een flexibele arbeidsrelatie. De contracten van deze werknemers of contracten voor ingeleend personeel moet de opdrachtgever dan eerst beëindigen alvorens u de payrollwerknemer kan ontslaan.

Werknemers en ingeleend personeel waarvan de opdrachtgever eerst afscheid moet nemen zijn:

1. Externe medewerkers. Het gaat dan om zelfstandigen, of medewerkers die de opdrachtgever heeft ingeleend van derden zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten. Payrollwerknemers vallen niet onder 'ingeleend personeel', aangezien zij gelijkgesteld zijn aan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever.
2. AOW-gerechtigden (inclusief payrollwerknemers)
3. Oproepkrachten (inclusief payrollwerknemers)
4. Werknemers met een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren (inclusief payrollwerknemers)

UITZONDERING

Verrichten deze werknemers of ingeleend personeel gedurende maximaal 26 weken werk van tijdelijke aard? In dit geval kunnen ze hun werkzaamheden voltooien en hoeven ze geen plaats te maken voor uw payrollwerknemer die een vast contract heeft.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer bij de opdrachtgever voor ontslag in aanmerking komt als meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen een categorie uitwisselbare functies. Daarbij wordt gekeken naar 5 leeftijdsgroepen. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, 55 jaar en ouder. Gekeken wordt hoeveel werknemers van elke leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komen. Binnen de leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. Is sprake van AOW-gerechtigden, oproepkrachten of werknemers die werken op een tijdelijk contract dat maximaal 26 weken zal voortduren? Dan moeten deze werknemers eerst worden ontslagen.

BEPALING DUUR DIENSTVERBAND

De duur van het dienstverband is de periode dat de payrollwerknemer werkzaam was bij de opdrachtgever. Was de werknemer bijvoorbeeld eerst rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever? En vervolgens als payrollwerknemer? Dan is de duur van het dienstverband gelijk aan de totale periode dat de payrollwerknemer werkzaam was bij de opdrachtgever.

MET 10 PROCENT AFWIJKEN

In een cao die geldt voor de opdrachtgever, kan zijn afgesproken dat de opdrachtgever voor 10 procent mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag

voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de opdrachtgever voor 10 procent van het aantal werknemers andere werknemers voordragen dan hij op basis van het afspiegelingsbeginsel had moeten doen. De opdrachtgever mag alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. De opdrachtgever moet dan ook een personeelsbeleid hanteren waarvan het periodiek beoordelen van werknemers en identificeren van werknemers met veel potentie onderdeel uitmaakt. Werknemers moeten van tevoren weten dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. De opdrachtgever moet dit personeelsbeleid op dezelfde manier hebben toegepast op de payrollwerknemer.

ANDERE REGELS

In de cao van de opdrachtgever kunnen andere regels voor de ontslagvolgorde worden opgenomen. Is dat het geval? Dan gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie het ontslag vooraf toetst. De in de cao opgestelde criteria voor het bepalen van de ontslagvolgorde mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Zoals bijvoorbeeld de gelijke behandelingswetgeving. Bij ontslag van een payrollwerknemer toetst UWV dan aan de ontslagvolgorde die is opgenomen in de cao van de opdrachtgever.

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Bij de beoordeling of arbeidsplaatsten structureel komen te vervallen, wordt 26 weken vooruit gekeken. Trekt het werk in die periode van 26 weken weer aan? En wil de opdrachtgever daarvoor personeel aantrekken? Dan geldt de wederindiensttredingsvoorwaarde. Dit houdt in dat de opdrachtgever eerst de payrollwerknemer die is ontslagen een aanbod moet doen om tegen de gebruikelijke voorwaarden zijn (oude) werk te hervatten (al dan niet via u). Doet hij dit niet? Dan kan de payrollwerknemer de kantonrechter vragen om de opzegging van zijn contract te vernietigen. Als het contract ontbonden is geweest door de kantonrechter, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om u op te dragen het contract te herstellen. De payrollwerknemer kan er in beide gevallen ook voor kiezen om, in plaats van vernietiging of herstel, om een billijke vergoeding te vragen. Deze vergoeding komt voor uw rekening.

Herplaatsing: beoordeeld naar omstandigheden opdrachtgever

U kunt een payrollwerknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de payrollwerknemer op een andere passende functie bij de opdrachtgever 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 payrollwerknemer ontslaat wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Meer hierover leest u in de publicatie Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten.

TERMIJN

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die de opdrachtgever in acht zou moeten nemen. De opdrachtgever moet daarbij de duur van de periode dat de payrollwerknemer bij hem werkzaam is geweest in acht nemen. De opzegtermijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang deze periode heeft geduurd. Voor een payrollwerknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. 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.

PASSENDE FUNCTIE

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

Bedrijfseconomische redenen: opdrachtgever komt 3 maanden verplichtingen niet na

Komt de opdrachtgever de verplichtingen die voortvloeien uit de payrollovereenkomst gedurende een periode van drie maanden in het geheel niet na? En kunt u de betreffende payrollwerknemer niet herplaatsen? Dan kunt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan. U moet aantonen dat u zich heeft ingespannen om de opdrachtgever alsnog te bewegen zijn financiële verplichtingen na te komen.

In deze specifieke situatie van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, gelden het afspiegelingsbeginsel en de wederindiensttredingsvoorwaarde niet. Ook hoeft u – als de payrollwerknemer werkt op basis van een vast contract – niet eerst afscheid te nemen van werknemers die hetzelfde werk doen en niet werkzaam zijn op basis van een vast contract.

Herplaatsing: opdrachtgever komt 3 maanden verplichtingen niet na

Ook bij deze specifieke grond voor ontslag geldt voor de payrollwerkgever een herplaatsingsplicht, zij het in een andere vorm. U heeft in dit geval de plicht om na te gaan of er bij andere aangesloten opdrachtgevers vacatures zijn of op korte termijn vrij komen. Als dit het geval is, dan moet u er serieus werk van maken om de payrollwerknemer daar proberen te plaatsen. Informatie van de verschillende opdrachtgevers is hiervoor noodzakelijk. Ook moet blijken dat u de payrollwerknemer op het bestaan van vacatures hebt gewezen en hen met de desbetreffende opdrachtgever in contact hebt gebracht. Een reactie dat mogelijkheden om de payrollwerknemer te herplaatsen ontbreken, omdat derden zelf hun werving en selectie doen, volstaat niet.

Opzegverboden

U kunt een payrollwerknemer 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 payrollwerknemer 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 payrollwerknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster 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' opzegverboden³. De opzegverboden gelden niet als:

- de payrollwerknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de payrollwerknemer 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 payrollwerknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

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.

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 van de opdrachtgever gelden alle hierboven genoemde 'tijdens' opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is de werknemers die zwangerschaps- of bevallingsverlof heeft. Voor haar blijft het opzegverbod gewoon gelden.
- bij beëindiging van de werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming van de opdrachtgever waar de payrollwerknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal 'tijdens' opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze uitzonderingen is, dat de payrollwerknemer minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. De werkgever mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als de payrollwerknemer:
 - 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 dat de payrollwerknemer 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 payrollwerknemer:
 - 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.

TOECH TOESTEMMING BIJ 'TIJDENS' OPZEGVERBOD

⁴ Deze uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden als hier opgenomen.

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 payrollwerknemer 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 payrollwerknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw payrollwerknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw payrollwerknemer 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 payrollwerknemer 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, dan is de termijn langer. Dat geldt ook als UWV de ontslagadviescommissie om advies vraagt.

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.

TOESTEMMING UWV (OF DE CAO-COMMISSIE)

UWV (of de cao-commissie) laat schriftelijk weten of u de werknemer mag ontslaan. U en uw werknemer krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV 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 PROCEDURETIJD

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

Procedure kantonrechter

Wilt u een payrollwerknemer ontslaan wegens in de persoon gelegen redenen of een arbeidsconflict? Of een payrollwerknemer 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' opzegverboden⁵.

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.

OPZEGTERMIJN VERKORT MET PROCEDURETIJD

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met een opzegtermijn. De opzegtermijn wordt bepaald door (de duur van) het dienstverband tussen u en de payrollwerknemer. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt de kantonrechter hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de feitelijke werkgever (of uzelf)? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde.

Ontslaat u de payrollwerknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Gaat het om de ontbinding van een tijdelijk contract van de payrollwerknemer dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter op welk tijdstip het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

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

Heeft de payrollwerknemer 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

Heeft UWV 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.

Zie voor meer informatie de factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

Payrollwerknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Deze moet worden betaald door u, de payrollwerkgever. Zie voor meer informatie over de transitievergoeding (zoals over voorwaarden, uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), de publicatie 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 opdrachtgever 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 de opdrachtgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- 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 opdrachtgever ernstig heeft beschaamd.

Payroll-dienstverband bepalend

De duur van het dienstverband tussen u en de payrollwerknemer is bepalend voor de hoogte van de transitievergoeding. Was de werknemer bijvoorbeeld eerst rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever? En vervolgens als payrollwerknemer? Dan is de duur van het dienstverband gelijk aan de totale periode dat de payrollwerknemer werkzaam was bij de opdrachtgever. Voor de vraag of er uitzonderingen gelden op de transitievergoeding die met de werkgever samenhangen, is uw situatie (de situatie van de payrollwerkgever) bepalend.

Voorbeelden

- Wordt de werknemer ontslagen omdat de opdrachtgever failliet is gegaan? Dan heeft dat geen invloed op de transitievergoeding die u verschuldigd bent. Pas als u zélf failliet bent gegaan, bent u géén transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt ook als er sprake is van surseance van betaling of als u in de schuldsanering terecht bent gekomen.

- Ontslaat u de payrollwerknemer omdat hij diefstal pleegde bij de opdrachtgever? Dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd. Het ontslag is dan immers het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Billijke vergoeding voor werknemer

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

Voorbeelden

Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is onder meer sprake als:

- er door laakbaar gedrag van de opdrachtgever 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.
- de opdrachtgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- de opdrachtgever een valse grond voor beëindiging van de payrollovereenkomst aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- de opdrachtgever verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Vergoeding voor 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 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 opdrachtgever (of uzelf).

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 publicatie Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400