

Ontslag van een payrollwerknemer (werknemers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als de payrollwerkgever u wil ontslaan.

Wat is payrolling?

Bij payrolling is sprake van een driehoeksrelatie. De feitelijke werkgever heeft de werknemer geworven en heeft de zeggenschap over de werknemer. Maar formeel is de werknemer in dienst bij de payrollwerkgever. Een payrollwerkgever stelt 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 payrollwerknemer en wil uw payrollwerkgever u ontslaan? Dan moet hij 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 feitelijke werkgever bepalend. Daarnaast kan de payrollwerkgever u bij uitzondering ontslaan wanneer de feitelijke werkgever 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 feitelijke werkgever 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 feitelijke werkgever een dergelijke cao geldt. Dat is voor de payrollwerkgever echter niet relevant. Als de payrollwerkgever u in die situatie wil ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen, wordt de preventieve toets uitgevoerd door UWV.
- heeft u een tijdelijk contract dat uw payrollwerkgever niet tussentijds kan opzeggen? En wil uw payrollwerkgever u om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan? Dan moet hij de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.
- wil uw payrollwerkgever u ontslaan omdat u handelt of nalatig bent op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt uw payrollwerkgever toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt uw payrollwerkgever de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

UITZONDERINGEN PREVENTIEVE TOETS

De preventieve toetsing is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.

- als uw payrollwerkgever u op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- als uw payrollwerkgever u ontslaat omdat u 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 bent.
- als u een geestelijk ambt bekleedt.
- als u schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Wil uw payrollwerkgever met u via wederzijds goedvinden het arbeidscontract beëindigen? Dan moet de payrollwerkgever dit schriftelijk met u vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden hebt u geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

BEDENKTERMIJN¹

Wil uw payrollwerkgever met u via wederzijds goedvinden uw arbeidscontract beëindigen? Dan geldt een bedenkttermijn van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Uw payrollwerkgever moet in de beëindigingsovereenkomst vermelden dat u het recht heeft om u binnen 14 dagen te bedenken. Doet uw werkgever dit niet? Dan is de bedenkttermijn niet 14, maar 21 dagen. U moet schriftelijk laten weten dat u zich hebt bedacht. Dit moet binnen de termijn door uw payrollwerkgever zijn ontvangen. U hoeft geen reden te noemen waarom u zich bedacht hebt. Hebt u zich binnen de bedenkttermijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw payrollwerkgever het ontslag wilt doorzetten. De bedenkttermijn geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft u laten weten dat u zich hebt bedacht? En sluit u binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met uw payrollwerkgever? Of stemt u binnen 6 maanden schriftelijk in met de opzegging van uw arbeidscontract? Dan geldt de bedenkttermijn niet.

Redelijke grond voor ontslag

Uw payrollwerkgever kan u 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. Bij ontslag van een payrollwerknemer geldt dat er bij het beëindigen van de payrollovereenkomst bij de feitelijke werkgever zodanige omstandigheden moeten zijn dat er een redelijke grond is voor ontslag.

Uitzondering bij 3 maanden niet nakomen verplichtingen door feitelijke werkgever

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

¹ De bedenkttermijn geldt ook in geval u schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenkttermijn is 14 dagen nadat u schriftelijk hebt ingestemd. De payrollwerkgever moet u binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op uw 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 uw payrollwerkgever zelf zijn bedrijf te beëindigen? Dan is dit géén redelijke grond om u te ontslaan. Door deze bedrijfsbeëindiging vervalt immers geen arbeidsplaats bij de feitelijke werkgever.

Let op:

In deze publicatie is algemene informatie opgenomen over het nieuwe 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 u 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 feitelijke werkgever

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 uw payrollwerkgever u om bedrijfseconomische redenen wil ontslaan.

EERST ANDERE CONTRACTEN BEËINDIGEN

Wil uw werkgever u ontslaan omdat bij de feitelijke werkgever vanwege bedrijfseconomische redenen arbeidsplaatsen vervallen? En hebt u een vast contract? Dan moet de feitelijke werkgever 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 feitelijke werkgever dan eerst beëindigen alvorens uw payrollwerkgever u kan ontslaan.

WERKNEMERS EN INGELEEND PERSONEEL WAARVAN DE FEITELIJKE WERKGEVER EERST AFSCHIED MOET NEMEN ZIJN:

- flexibele arbeidskrachten die hetzelfde werk doen als u. Het gaat dan om zelfstandigen, of medewerkers die uw werkgever 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 feitelijke werkgever van die werknemers.
- AOW-gerechtigden (inclusief payrollwerknemers)
- Oproepkrachten (inclusief payrollwerknemers)
- 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 u.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer bij uw feitelijke werkgever 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 feitelijke werkgever. Was u bijvoorbeeld eerst rechtstreeks in dienst bij de feitelijke werkgever? En vervolgens als payrollwerknemer? Dan is de duur van het dienstverband gelijk aan de totale periode dat u werkzaam was bij de feitelijke werkgever.

MET 10 PROCENT AFWIJKEN

In een cao die geldt voor uw feitelijke werkgever kan zijn afgesproken dat de feitelijke werkgever voor 10 procent mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de feitelijke werkgever voor 10 procent van het aantal werknemers andere werknemers voordragen dan hij op basis van het afspiegelingsbeginsel had moeten doen. De feitelijke werkgever mag alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. De feitelijke werkgever 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 feitelijke werkgever moet dit personeelsbeleid op dezelfde manier op u hebben toegepast.

ANDERE REGELS

In de cao van de feitelijke werkgever 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 feitelijke 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 feitelijke werkgever.

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 feitelijke werkgever daarvoor personeel aantrekken? Dan geldt de wederindiensttredingsvoorwaarde. Dit houdt in dat de feitelijke werkgever eerst de werknemer die is ontslagen een aanbod moet doen om tegen de gebruikelijke voorwaarden zijn (oude) werk te hervatten (al dan niet via de payrollwerkgever). Doet hij dit niet? Dan kan de werknemer 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 zijn payrollwerkgever op te dragen het contract te herstellen. De werknemer kan er in beide gevallen ook voor kiezen om, in plaats van vernietiging of herstel, een billijke vergoeding te vragen. Deze vergoeding komt voor rekening van de payrollwerkgever.

Herplaatsing: beoordeeld naar omstandigheden feitelijke werkgever

Uw payrollwerkgever kan u alleen ontslaan als herplaatsing op een andere passende functie bij de feitelijke werkgever 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 uw payrollwerkgever u 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 feitelijke werkgever in acht zou moeten nemen. De feitelijke werkgever moet daarbij de duur van de periode dat u bij hem werkzaam bent geweest in acht nemen. De opzegtermijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang deze periode heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken.

PASSENDE FUNCTIE

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. 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 feitelijke werkgever 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: feitelijke werkgever komt 3 maanden verplichtingen niet na

Komt de feitelijke werkgever de verplichtingen die voortvloeien uit de payrollovereenkomst gedurende een periode van drie maanden in het geheel niet na? En kan de payrollwerkgever u niet herplaatsen? Dan kan de payrollwerkgever u om bedrijfseconomische redenen ontslaan. De payrollwerkgever moet aantonen dat hij zich heeft ingespannen om de feitelijke werkgever alsnog te bewegen zijn financiële verplichtingen na te komen.

In deze specifieke situatie van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen gelden het afspiegelingsbeginsel en de wederindienststredingsvoorwaarde niet. Ook hoeft de payrollwerkgever – als u 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: feitelijke werkgever komt 3 maanden verplichtingen niet na

Ook bij deze specifieke grond voor ontslag geldt voor uw payrollwerkgever een herplaatsingsplicht, zij het in een andere vorm.

Payrollwerkgevers hebben de plicht om na te gaan of er bij andere aangesloten feitelijke werkgevers vacatures zijn of op korte termijn vrij komen. Als dit het geval is, dan moet de payrollwerkgever er serieus werk van maken om u daar proberen te plaatsen. Informatie van de verschillende feitelijke werkgevers is hiervoor noodzakelijk. Ook moet blijken dat de payrollwerkgever u op het bestaan van vacatures heeft gewezen en u met de desbetreffende feitelijke werkgever in contact heeft gebracht. Een reactie dat mogelijkheden om u te herplaatsen ontbreken, omdat derden zelf hun werving en selectie doen, volstaat niet.

Opzegverboden

De payrollwerkgever kan u 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

Uw payrollwerkgever mag u 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 uw 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

Uw payrollwerkgever mag u 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 u 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' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- u schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- uw payrollwerkgever u op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- uw payrollwerkgever het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

HET OPZEGVERBOD TIJDENS ZIEKTE GELDT NIET ALS:

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.

- u ziek bent geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

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 feitelijke werkgever gelden alle hierboven genoemde 'tijdens' opzegverboden niet. De enige uitzondering hierop is de werknemster 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 feitelijke werkgever waar de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkt, geldt een aantal 'tijdens' opzegverboden niet. Voorwaarde voor deze uitzonderingen is, dat u minstens 26 weken werkt op de arbeidsplaats die vervalt. Uw werkgever mag het contract ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als u:
 - zwanger bent of bent bevallen. De uitzondering op het opzegverbod geldt echter niet tijdens uw zwangerschaps- of bevallingsverlof.
 - de militaire of vervangende dienst vervult.
 - lid bent van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat bent voor een medezeggenschapsorgaan.
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid bent 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 de voorwaarde dat u minstens 26 weken werkzaam bent op de arbeidsplaats die vervalt. Uw payrollwerkgever mag het contract bij andere bedrijfseconomische redenen ondanks onderstaande verboden opzeggen. Dit is het geval als u:
 - lid bent van een medezeggenschapsorgaan.
 - kandidaat bent voor een medezeggenschapsorgaan
 - korter dan twee jaar geleden lid was van een medezeggenschapsorgaan.
 - lid bent 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.

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

TOCH TOESTEMMING BIJ 'TIJDENS' OPZEGVERBOD

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 de payrollwerkgever u ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? En heeft u een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan vraag de payrollwerkgever UWV om toestemming om het contract op te zeggen.

Het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract dient uw payrollwerkgever schriftelijk in op het daarvoor bestemde formulier van UWV. De procedure verloopt zo veel mogelijk langs elektronische weg. Zijn de door uw payrollwerkgever verstrekte gegevens onvoldoende voor een beoordeling? Dan vraagt UWV hem het verzoek aan te vullen. Dit moet hij binnen 8 dagen nadat UWV dit u heeft medegedeeld, doen. Is zijn verzoek daarna onvolledig? Dan kan UWV besluiten het verzoek van uw payrollwerkgever niet in behandeling te nemen.

VERWEER WERKNEMER

Als het verzoek volledig is, brengt UWV u hiervan op de hoogte. UWV stelt u vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. U 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 de payrollwerkgever en u 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 de payrollwerkgever 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 de zaak van uw payrollwerkgever 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 uw payrollwerkgever u mag ontslaan. U en uw payrollwerkgever krijgen gelijktijdig bericht. In het bericht staat ook vermeld wanneer UWV het volledige verzoek om toestemming heeft ontvangen. Heeft UWV toestemming verleend? Dan kan uw payrollwerkgever het contract binnen vier weken opzeggen. Dit doet hij schriftelijk. Hij vermeldt hierbij de reden voor de opzegging.

OPZEGTERMIJN VERKORT MET PROCEDURETIJD

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

Procedure kantonrechter

Wordt u ontslagen wegens in uw persoon gelegen redenen of een arbeidsconflict? Of wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid en heeft uw tijdelijke contract geen tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan uw werkgever 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.

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 uw belang is dat het contract eindigt.

OPZEGTERMIJN VERKORT MET PROCEDURETIJD

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of 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 payrollwerkgever. 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 de payrollwerkgever)? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde. Wil uw payrollwerkgever het contract ontbinden omdat u ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar naliet? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen. Krijgt u ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter u een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Kantonrechter na weigering toestemming UWV (of cao-commissie)

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

Heeft UWV (of de cao-commissie) toestemming voor opzegging van een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd, en kan uw payrollwerkgever zich hier niet in vinden? Dan kan hij de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. Hij moet dit verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV (of de cao-commissie). Zie voor meer informatie de factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Transitievergoeding

U hebt bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding . Deze moet worden betaald door 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 uw kant? Dan hoeft uw payrollwerkgever geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat uw payrollwerkgever 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 feitelijke werkgever 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 zijn feitelijke werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en de feitelijke werkgever hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de feitelijke werkgever ernstig heeft beschaamd.

Payroll-dienstverband bepalend

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

Voorbeelden

- Wordt u ontslagen omdat uw feitelijke werkgever failliet is gegaan? Dan heeft dat geen invloed op de transitievergoeding die uw payrollwerkgever u verschuldigd is. Pas als de payrollwerkgever zélf failliet is gegaan, is hij u géén transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt als er sprake is van surseance van betaling of als uw payrollwerkgever in de schuldsanering terecht is gekomen.
- Ontslaat uw payrollwerkgever u omdat u diefstal pleegde bij de feitelijke werkgever? Dan is uw payrollwerkgever u geen transitievergoeding verschuldigd. Het ontslag is dan immers het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant.

Billijke vergoeding voor werknemer

Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de feitelijke werkgever (of de payrollwerkgever), kan de rechter u op uw verzoek een billijke vergoeding toekennen.

Voorbeelden

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als :

- er door laakbaar gedrag van de feitelijke werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar u niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- de feitelijke werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- de feitelijke werkgever 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 feitelijke werkgever 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

Heeft u een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging, en vraagt uw payrollwerkgever de kantonrechter om ontbinding vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant? En keurt de kantonrechter het verzoek goed? Dan kan de kantonrechter beslissen dat u aan uw payrollwerkgever een vergoeding moet betalen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat u zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Vervolgstappen

HERSTEL ONTSLAG

Bent u het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kunt u de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. U kunt 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 de werkgever.

Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid kunt u om een billijke vergoeding vragen, als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

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. 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

