



Informatie voor werkgevers

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn de regels rondom ontslag veranderd. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u een werknemer om bedrijfseconomische redenen wilt ontslaan.

Nieuw ontslagrecht sinds 1 juli 2015

De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. In de volgende gevallen is het oude ontslagrecht van toepassing:

- het contract is vóór 1 juli 2015 opgezegd, maar eindigt op of na 1 juli 2015.
- het verzoek om toestemming voor opzegging bij UWV is ingediend voor 1 juli 2015, ook als UWV op of na 1 juli 2015 op het verzoek beslist en het arbeidscontract daardoor op of na 1 juli 2015 wordt opgezegd.
- als u het verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het arbeidscontract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter het arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen ontslaan? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV wordt gedaan. UWV toetst of u heeft voldaan aan de eisen om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen

Op deze hoofdregel, dat de preventieve toets bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV wordt uitgevoerd, is een aantal uitzonderingen:

- in de cao kan zijn afgesproken dat een cao-commissie de preventieve toets uitvoert bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Geldt voor u een dergelijke cao? Dan moet u deze cao-commissie om toestemming voor opzegging vragen. Zie voor meer informatie over de vereisten waaraan een cao-commissie moet voldoen, [factsheet Ontslag en afwijkingen in de cao](#).
- heeft de werknemer een tijdelijk contract dat u niet tussentijds kunt opzeggen? En wilt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan? Dan moet u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden. De rechter toetst aan dezelfde criteria als UWV.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u een werknemer 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 als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer 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 werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Bedenktermijn¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. De werknemer

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

moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft de werknemer 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 bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Bedrijfseconomische redenen zijn een voorbeeld van een redelijke grond.

Van een bedrijfseconomische reden voor ontslag is sprake als:

- er arbeidsplaatsen vervallen doordat werkzaamheden van de onderneming worden beëindigd.

OF

- het over een toekomstige periode van 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het treffen van maatregelen die voor een doelmatige bedrijfsvoering nodig zijn. Bijvoorbeeld omdat het bedrijf er financieel slecht voor staat of omdat er werkvermindering is.

De periode van 26 weken start op de dag waarop UWV een beslissing neemt over het verzoek om toestemming voor ontslag. Wordt het arbeidscontract ontbonden? Dan geldt als datum de dag waarop de kantonrechter beslist over het verzoek tot ontbinding.

Concern

Maakt uw onderneming onderdeel uit van een concern? Dan wordt de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen beoordeeld aan de hand van de (bedrijfseconomische) omstandigheden bij de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen.

Deeltijdontslag

Van deeltijdontslag is sprake als u een werknemer niet volledig maar voor een deel van zijn arbeidsuren ontslaat. Hij gaat dan bijvoorbeeld een dag minder werken. Deeltijdontslag is niet mogelijk, tenzij dit onvermijdelijk is.

Wilt u werknemers een deeltijdontslag geven? Dan moet u hen eerst schriftelijk aanbieden het contract onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur. Dan kunt u deeltijdontslag aanvragen.

Onvermijdbaar deeltijdontslag

Een deeltijdontslag is bijvoorbeeld in onderstaand geval onvermijdbaar:

Een klein bedrijf dat zonwering plaatst, heeft twee monteurs in dienst. Door een halvering van de orderportefeuille zijn de montagewerkzaamheden structureel afgenomen. Aangezien het plaatsen van zware rolluiken de fysieke inzet van minimaal twee monteurs tegelijk vereist, kan het bedrijf niet volstaan met het in dienst houden van slechts één monteur. De werkgever kan in dit geval beide werknemers een nieuw contract voor minder uren aanbieden en deeltijdontslag geven.

Uitbesteding

Vervallen er arbeidsplaatsen door uitbesteding van werkzaamheden? En organiseert u die uitbesteding uitsluitend om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten? Dan is er geen sprake van een redelijke grond voor ontslag, en wordt er dus geen toestemming voor ontslag verleend.

Wilt u werkzaamheden uitbesteden aan iemand die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidscontract verricht? En wilt u om die reden een werknemer ontslaan? Dan kan dat alleen als u de werkzaamheden uitbesteedt aan een zelfstandig ondernemer. Deze moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, beschikken over een VAR-wuo of VAR-dga en in fiscale zin als ondernemer worden aangemerkt.

Is het uitbesteden uitsluitend bedoeld om vaste werknemers te kunnen vervangen door flexibele of goedkopere zelfstandige arbeidskrachten? Dan is dit geen redelijke grond voor ontslag is en zal UWV geen toestemming verlenen.

Collectief ontslag en noodzaak verval arbeidsplaatsen

Als u 20 of meer werknemers wilt ontslaan binnen een periode van 3 maanden en binnen één werkgebied van UWV, moet u hiervan op grond van de 'Wet melding collectief ontslag' een melding doen bij UWV. Blijkt uit een verklaring van de betrokken werknemersvakbonden dat het noodzakelijk is dat u de werknemers ontslaat? Dan hoeft u de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen niet te onderbouwen. Onder ontslaan wordt hier ook verstaan beëindiging van het arbeidscontract wegens bedrijfseconomische redenen met wederzijds goedvinden.

Bepalen ontslagvolgorde

Wilt u een werknemer met een vast contract ontslaan? Dan moet u 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 u dan eerst beëindigen alvorens u de werknemer met een vast contract kan ontslaan.

Werknemers en ingeleend personeel waarvan u eerst afscheid moet nemen voordat u een werknemer met een vast contract kunt ontslaan zijn:

1. Externe medewerkers. Het gaat dan om zelfstandigen, of medewerkers die u 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 (van u).
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 de werknemer met een vast contract.

Afspiegelingsbeginsel

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer 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.

Het kan voorkomen dat de duur van het dienstverband van werknemers binnen dezelfde leeftijdscategorie hetzelfde is. Als er maar één werknemer uit deze leeftijdscategorie voor ontslag hoeft te worden voorgedragen, kiest u zelf van welke werknemer u afscheid neemt.

Als op enig moment twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waaruit tegelijkertijd een werknemer voor ontslag zou moeten worden voorgedragen. Dan worden alle werknemers in deze leeftijdscategorieën

samengenomen. Van deze werknemers moet dan de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag worden voorgedragen.

Werknemers die bij derden werken

Werkt de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt bij een derde, onder de leiding en toezicht van die derde? Bijvoorbeeld omdat u hem heeft gedetacheerd? En is het niet mogelijk hem door een van uw andere werknemers te vervangen? Dan kunt u hem buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten vallen. U hoeft hem dan dus niet te ontslaan.

Of vervanging al dan niet redelijkerwijs mogelijk is, hangt af van verschillende omstandigheden. Bijvoorbeeld de mate waarin persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden van uw werknemer voor de derde van belang zijn. Of hoe u normaal gesproken deze werknemer vervangt als hij bijvoorbeeld ziek is. En hoe u hem zou vervangen als de werknemer zelf besluit ontslag te nemen.

De onmisbare werknemer

Als een werknemer over bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, kan zijn of haar ontslag te veel bezwaren opleveren voor het functioneren van de onderneming. Is dat het geval? Dan mag u deze werknemer buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten. Een voorbeeld van een werknemer met bijzondere kennis en vaardigheden is iemand met een langdurig dienstverband bij een onderneming, die binnen de onderneming diverse functies heeft vervuld en vanwege zijn grote (ook historische) kennis over de onderneming onmisbaar is voor de werkgever. Het gaat dus om kennis en vaardigheden die niet vereist zijn om de functie uit te oefenen.

Werknemers met een arbeidsbeperking

Werknemers met een arbeidsbeperking kunt u buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel laten. Deze mogelijkheid hangt samen met de afspraak die het kabinet en werkgevers met elkaar hebben gemaakt over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Heeft u in een categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst? En wenst u deze werknemers niet allemaal buiten het afspiegelingsbeginsel te laten? Dan moet u de werknemers met een arbeidsbeperking die op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komen, als eerste voordragen voor ontslag.

Werknemers met een loonkostensubsidie

Als een werknemer werkt met een voor hem of haar bestemde (dus persoonsgebonden) loonkostensubsidie en de arbeidsplaats komt te vervallen wegens het verval van deze loonkostensubsidie, dan hoeft het afspiegelingsbeginsel niet te worden toegepast. Deze regeling geldt

niet als deze werknemer in feite hetzelfde (reguliere) werk doet en even productief is als andere werknemers waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend.

Peildatum afspiegeling

Het moment waarop u het verzoek om toestemming voor de beëindiging van de contracten indient, is de peildatum voor de afspiegeling. Het aantal medewerkers binnen de categorie uitwisselbare functies dat op dat moment bij u in dienst is, vormt het uitgangspunt. Er kan voor een eerdere peildatum worden gekozen als dat redelijk is. Bijvoorbeeld bij een reorganisatie waar werknemers al eerder boventallig zijn verklaard. De peildatum kan niet liggen voor het moment waarop de werknemers over het verval van arbeidsplaatsen zijn geïnformeerd.

Uitwisselbaarheid functies

Functies zijn uitwisselbaar als zij vergelijkbaar zijn op het gebied van:

- inhoud van de functie.
- kennis, vaardigheden en competenties die de functie vereist.
- de tijdelijke of structurele aard van de functie.
- het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Afzonderlijke bedrijfsvestiging

Het afspiegelingsbeginsel gaat uit van de uitwisselbare functies binnen uw onderneming. Vervallen er binnen een afzonderlijke bedrijfsvestiging functies? Dan kunt u uitgaan van uitwisselbare functies binnen de betreffende bedrijfsvestiging.

Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van uw onderneming dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid is te herkennen en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

In sommige gevallen worden uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen of bedrijfsvestigingen van u samengevoegd. Bijvoorbeeld als u het personeel van twee of meer bedrijfsvestigingen regelmatig onderling uitwisselt. Of als twee of meer bedrijfsvestigingen organisatorisch worden samengevoegd. Bijvoorbeeld vanwege kostenbesparing en synergie-effecten.

Voor uitzendwerkgevers gelden andere regels. Ook als bij u arbeidsplaatsen op het gebied van zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening vervallen, kunnen andere regels gelden. Deze staan in de Ontslagregeling.

Berekening duur dienstverband

Voor de berekening van de duur van het dienstverband telt u alle voorafgaande contracten die de werknemer bij uw onderneming heeft gehad bij het huidige contract op. Als het om meerdere contracten gaat, dienen deze elkaar te

hebben opgevolgd met tussenperiodes van maximaal zes maanden, anders tellen ze niet mee. Voor opvolgende contracten die zijn aangegaan voor 1 juli 2015 geldt dat u ze alleen bij elkaar mag optellen als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenperiode van maximaal 3 maanden. Voor alle contracten die voorafgaand aan het laatste contract dat voor 1 juli 2015 is aangegaan, geldt dus dat ze alleen worden samengeteld als de onderbreking drie maanden of korter was.

Is de werknemer achtereenvolgens in dienst geweest bij verschillende werkgevers die samen een groep vormen, waarvan u ook deel uitmaakt? En is bij cao overeengekomen dat deze werknemers regelmatig binnen deze groep van functie veranderen? Dan dient u die contractperiodes ook bij elkaar op te tellen.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:

1. Met 10 procent afwijken

In een cao kan zijn afgesproken dat de werkgever voor 10 procent mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de werkgever voor 10 procent van het aantal werknemers dat voor ontslag moet worden voorgedragen andere werknemers voordragen dan hij op basis van het afspiegelingsbeginsel had moeten doen. U kunt alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. U mag bijvoorbeeld alleen afwijken om werknemers die meer dan gemiddeld functioneren te behouden. Of om werknemers te behouden die over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. U moet werknemers dezelfde kansen hebben gegeven. U 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. Het gebruikmaken van de 10%-regel mag niet leiden tot extra ontslagen in de jongste en oudste leeftijdscategorie van het afspiegelingsbeginsel.

2. Andere ontslagvolgorde

In een cao 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.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofdregeel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor 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 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 u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere 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.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat net als voorheen twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'Wegens' opzegverboden

U mag een werknemer 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 werknemer 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' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer 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.

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.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

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

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

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 werknemer hiervan op de hoogte. UWV stelt uw werknemer vervolgens in de gelegenheid om binnen 14 dagen verweer te voeren. Uw werknemer 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 werknemer 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 de informatie die in het verzoek en het verweer is opgenomen, is de termijn langer. Dat geldt ook als UWV de ontslagadviescommissie om advies vraagt.

Ontslagadviescommissie

UWV kan bij bedrijfseconomisch ontslag besluiten de 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.

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

Toestemming UWV (of 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 (of de cao-commissie) 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 proceduretijd, de tijd die de procedure bij UWV (of cao-commissie) heeft geduurd. Wel moet altijd minstens één maand opzegtermijn overblijven.

Procedure kantonrechter

Wilt u een werknemer ontslaan die een tijdelijk contract heeft dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden.

Verzoekschrift en verweer en toets aan dezelfde criteria als UWV

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De kantonrechter toetst 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.

Tijdstip ontbinding

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop het contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd, eindigt.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Gaat het om 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 (of cao-commissie)

Heeft UWV (of de cao-commissie) 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 (of de cao-commissie). Zie voor meer informatie het [Factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie](#).

Transitievergoeding

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover, (zoals over voorwaarden, uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), de [factsheet Transitievergoeding](#).

Vervolgstappen

Herstel ontslag

Is uw werknemer het niet eens met de opzegging van het contract? Dan kan de werknemer de kantonrechter binnen 2 maanden na de opzegging verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan ook vragen om een billijke vergoeding als herstel in redelijkheid niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uzelf.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt 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 [factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie](#).

Wederindienstredingsvoorwaarde

Bij de beoordeling of arbeidsplaatsten structureel komen te vervallen, wordt 26 weken vooruit gekeken. Deze periode begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van het contract. Trekt het werk in die periode van 26 weken weer aan? En wil u daarvoor personeel aantrekken? Dan geldt de wederindienstredingsvoorwaarde. Dit houdt in dat u eerst de werknemer die is ontslagen een aanbod moet doen om tegen de gebruikelijke voorwaarden zijn (oude) werk te hervatten. Doet u 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 u op te dragen het contract te herstellen. De werknemer 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.

De werknemer moet het verzoekschrift indienen bij de kantonrechter binnen 2 maanden na de dag dat hem bekend is (of had kunnen zijn) dat u zich niet aan de wederindienstredingsvoorwaarde heeft gehouden, maar ten laatste binnen 2 maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken. Na deze 2 maanden vervalt die mogelijkheid.

Uitzondering op wederindienstredingsvoorwaarde

Heeft u de werknemer ontslagen, omdat u werkzaamheden heeft uitbesteed aan een zelfstandig ondernemer? Dan geldt de wederindienstredingsvoorwaarde niet. De zelfstandig ondernemer moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel, beschikken over een VAR-wuo of VAR-dga en moet in fiscale zin ondernemer zijn. De wederindienstredingsvoorwaarde geldt wel als het arbeidscontract niet was beëindigd wegens uitbesteding aan een zelfstandig ondernemer en de werkgever die vroegere werkzaamheden niettemin door een 'echte' zelfstandige of een ander laat verrichten.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De wet verandert het ontslagrecht, het arbeidsrecht rond tijdelijke contracten en de WW. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. Op 1 januari 2016 is het laatste deel van de wet ingevoerd.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Januari 2016

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400