

# Woord vooraf

Ontslag is in veel gevallen een ingrijpend gebeuren. De werknemer moet bij een (dreigend) ontslag op zoek naar een nieuwe werkkring en kan geconfronteerd worden met een al dan niet langdurige periode van werkloosheid. Dit kan onzekerheid, statusverlies en inkomensachteruitgang met zich brengen. Er moet dus ook niet al te lichtzinnig over ontslag worden gesproken. Er wordt wel eens een vergelijking gemaakt met een rouwproces om aan te geven wat het effect is van het (moeten) verwerken van een gedwongen ontslag, zeker als een werknemer tientallen jaren bij dezelfde werkgever werkzaam is geweest.

Ook voor de werkgever is een ontslag geen eenvoudige opgave. Hij zet in de meeste gevallen de eerste stap om de arbeidsrelatie te beëindigen. Daarbij spelen uiteenlopende motieven een rol, bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische motieven, in de werknemer zelf gelegen redenen en een verstoorde arbeidsrelatie. Bij bedrijfseconomische motieven moet de werkgever een keuze maken: welke werknemers blijven en wie wordt ontslagen? Welke procedure moet worden gevolgd? Als de werkgever niet oplet, kan het effectueren van het ontslag worden vertraagd en kan hij schadevergoeding moeten betalen. Ontslag heeft dus gevolgen voor zijn bedrijfsvoering en ondernemingsbeleid.

Dit boek is bedoeld als een praktische gids voor hen die beroepshalve bij ontslag zijn of kunnen worden betrokken, zoals P&O- en HRM-functionarissen, rechtshulpverleners en juridisch adviseurs. Ook kan dit boek worden gebruikt voor het onderwijs, zowel op het niveau van het hoger beroepsonderwijs als van het wetenschappelijk onderwijs. Dit boek – de titel zegt het al – is geen theoretische beschouwing over het ontslagrecht. De doelstelling van het boek is zo nauw mogelijk te vertrekken vanuit en aan te sluiten bij situaties in de ontslagpraktijk. Om deze reden bevat het Handboek veel (op de praktijk en op onderzoek gebaseerde) voorbeelden en schema's.

Dit boek is een vervolg op het boek *Handboek Ontslagpraktijk* van de hand van Ronald Beltzer, Steven Jellinghaus en André van Rijs bij Sdu Uitgevers te 's-Gravenhage, waarvan de laatste druk in 2006 is verschenen. Wij zijn de uitgever en de auteurs buitengewoon erkentelijk voor het feit dat wij hun boek als basis hebben kunnen gebruiken voor ons boek dat is bijgewerkt tot 1 januari 2013.

*Bij de vijfde druk*

Na het verschijnen van de vierde druk in 2019 is het ontslagrecht weer op een aantal punten aangepast door de nodige wetswijzigingen en aanpassingen in lagere regelgeving. Denk aan de Verzamelwet SZW 2020, de Verzamelwet SZW 2021, het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, de wijziging van de Regeling compensatie transitievergoeding, de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding, het Besluit werkgebieden

UWV 2021, de nieuwe uitvoeringsregels van het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en de uitvoeringsregels ontslagprocedure UWV. In deze nieuwe druk is uit de rechtspraak een selectie gemaakt en deze is verwerkt in de tekst. De literatuur is geactualiseerd. Rest nog te vermelden dat de bijwerkdatum 1 juni 2021 is.

De uitgever en de auteurs staan open voor suggesties en aan- of opmerkingen van de gebruikers van dit boek.

*Zoetermeer, Drunen, Amsterdam*  
juni 2021

*Harry en Amber van Drongelen,*  
*Saskia Klingeman*  
*André van Rijs*

# Hoofdstuk 1

## Inleiding

### 1.1 Inleiding

Het overgrote deel van de onzelfstandige beroepsbevolking verricht arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst (zie artikel 7:610 lid 1 BW). De arbeidsovereenkomst wordt omschreven als een overeenkomst waarbij de werknemer in dienst van de werkgever tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid verricht.

#### **Artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek**

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.  
[...].

De arbeidsovereenkomst is wat wordt genoemd een duurovereenkomst. Andere voorbeelden daarvan zijn de huur- en de pachtovereenkomst. Een duurovereenkomst heeft als belangrijk kenmerk dat een dergelijke overeenkomst is gericht op continuïteit. Dat houdt in dat wanneer partijen met elkaar in zee willen gaan, zij de bedoeling hebben om dit voor een bepaalde periode te doen. Die periode kunnen zij zelf aangeven. Zo kan de periode bijvoorbeeld een jaar zijn. In dat geval weten de partijen precies wanneer de overeenkomst afloopt zonder dat er nadere afspraken hoeven te worden gemaakt over de beëindiging. De overeenkomst kan evengoed voor een onbepaalde tijd worden aangegaan. In dat geval weten de betrokken partijen niet wanneer de overeenkomst eindigt. Degene die de overeenkomst wil beëindigen zal daartoe dan zijn wil aan de wederpartij kenbaar moeten maken; een wil die niet kenbaar wordt gemaakt is juridisch zonder betekenis (zie artikel 3:33 BW).

#### **Artikel 3:33 Burgerlijk Wetboek**

Een rechtshandeling vereist een op een rechtsgevolg gerichte wil die zich door een verklaring heeft geopenbaard.

Het beëindigen van een duurovereenkomst heeft voor beide partijen verstrekken gevolgen. Als de huurder bijvoorbeeld de overeenkomst wil beëindigen, dan moet de verhuurder op zoek gaan naar een gepaste opvolger van de vertrekkende. Andersom zal een beëindiging door de verhuurder voor de huurder betekenen dat hij op zoek moet naar een nieuw pand. Vanwege deze consequenties voor alle partijen is het niet meer dan normaal dat de beëindiging van een duurovereenkomst zal moeten gebeuren via de opzegging ervan. Dit laatste impliceert overigens al dat de beëindiging van de overeenkomst gebeurt door de ene contractpartij tegen de wil van

de andere. Het opzeggen van de duurovereenkomst brengt met zich, dat daarvoor een (opzeg)termijn in acht moet worden genomen.

### 1.2 De bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst

Op duurovereenkomsten zijn de algemene regels van het vermogens- en verbintenissenrecht (zie Boek 3 en 6 BW) van toepassing. Deze regels zijn eigenlijk ook gericht op overeenkomsten die vaak na het sluiten ervan weer tenietgaan, omdat aan de uit die overeenkomst voortvloeiende verplichtingen is voldaan. Denk bijvoorbeeld aan het kopen van een bepaald product. De koper betaalt het vereiste aankoopbedrag en de verkoper overhandigt het product aan de koper en daarmee gaat de tussen partijen gesloten koopovereenkomst teniet. Een dergelijk gevolg kan niet aan de orde zijn als de arbeidsovereenkomst in het geding is. Dat is dan ook de reden waarom de wetgever een groot aantal specifieke voorschriften heeft gegeven over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (zie artikel 7:667-7:686a BW). Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde – de tijdelijke arbeidsovereenkomst – en voor onbepaalde tijd. De voorschriften over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben met name betrekking op de laatste soort en zijn vooral gericht tot de werkgever. Dat heeft alles te maken met de relatie tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever beschikt namelijk niet alleen over de arbeidskracht van de werknemer, maar ook over de persoon van de werknemer zelf (zie artikel 7:659 lid 1 BW) en daarmee dus ook over een deel van zijn leven. De werknemer is daarmee dus geplaatst in een ondergeschikte positie jegens zijn werkgever. De werknemer is afhankelijk van zijn werkgever, niet alleen in juridische, maar ook in economische en maatschappelijke zin. De werknemer is voor zijn levensonderhoud afhankelijk van de werkgever, terwijl het verrichten van betaalde arbeid een zekere maatschappelijke status geeft. Door de bijzondere wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst wordt de feitelijke ongelijkheid tussen de partijen juridisch gecompenseerd. De bijzondere wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst heeft dus alles te maken met wat wordt genoemd de ongelijkheidscompensatie. De Hoge Raad heeft het in oktober 1997<sup>1</sup> in dat kader niet voor niets over de bijzondere aard van de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 7:659 Burgerlijk Wetboek**

1. De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.

[...].

### 1.3 Het ontslagrecht in een notendop

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de werknemer een groot belang heeft bij het continueren van de arbeidsovereenkomst. Er wordt wel eens een vergelijking gemaakt met een rouwproces om aan te geven wat het effect is van het (moeten) verwerken van een gedwongen ontslag. De wetgever biedt (of zou dat behoren te

---

1. Zie HR 10 oktober 1997, *JAR* 1997, 248.

doen) in het verlengde daarvan, in het kader van de ongelijkheidscompensatie, de werknemer zo veel mogelijk bescherming tegen het door de werkgever beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Maar een dergelijke bescherming heeft natuurlijk wel grenzen. Er zal ook met de belangen van de werkgever rekening moeten worden gehouden; hij zal zo veel mogelijk zijn bedrijfsvoering efficiënt willen voeren. De wettelijke regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst probeert zo veel mogelijk een evenwicht te zoeken tussen de met elkaar strijdende belangen van de werkgever en de werknemer.

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden beëindigd, namelijk:

1. met wederzijds goedvinden tussen de werkgever en de werknemer;
2. door een beëindiging van rechtswege;
3. door opzegging door hetzij de werkgever, hetzij de werknemer op termijn;
4. door opzegging door hetzij de werkgever, hetzij de werknemer onverwijld – ontslag op staande voet; en
5. door ontbinding door de rechter.

Alle wijzen waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen worden samengevat met de term 'ontslagrecht'.

Als wordt gesproken van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met *wederzijds goedvinden*, dan wordt daarmee niets anders bedoeld dan dat de werkgever en de werknemer overeenkomen dat die arbeidsovereenkomst gaat eindigen. Het gaat hier in feite om een eenvoudige manier om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een arbeidsovereenkomst kan ook *van rechtswege* eindigen. In dat geval is er geen handeling van de werkgever of de werknemer nodig: de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gaat vanzelf. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als gevolg van een bepaalde gebeurtenis of door het verstrijken van een bepaalde periode of een andere objectief bepaalbare duur of door de dood van de werknemer. Bij de laatste twee ontslagvormen, de *ontbinding* en de *opzegging* van de arbeidsovereenkomst, is er steeds sprake van één partij – de werkgever of de werknemer – die tegen de zin van de andere partij een einde aan de arbeidsovereenkomst kan (laten) maken. Opzeggen van de arbeidsovereenkomst acht de wetgever de belangrijkste beëindiginggrond. Bij de opzegging kan een onderscheid worden gemaakt tussen de opzegging op termijn en de onverwijld opzegging ofwel het ontslag op staande voet. Voor de opzegging op grond van bedrijfseconomische gronden of langdurige arbeidsongeschiktheid is toestemming nodig van het UWV en bij bedrijfseconomische gronden kan de toestemming ook worden gevraagd van een bij cao ingestelde zogenoemde 'ontslag'-commissie. Bij de zogenoemde 'persoonsgebonden gronden' zoals frequent verzuim door ziekte, verstoorde arbeidsverhouding en verwijtbaar handelen of nalaten van werknemerskant kan de arbeidsovereenkomst alleen eindigen als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever ontbindt. De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ook op verzoek van de werknemer ontbinden, maar daarvoor gelden de hiervoor bedoelde gronden niet; voldoende is dat er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen. Bij de ontbinding en de op-

zegging spelen de zogenoemde ‘opzegverboden’, maar hierop is een aantal uitzonderingen gegeven.

In het kader van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kunnen door de werknemer verschillende acties worden ondernomen, zoals het verzoeken om de opzegging te vernietigen of het vragen om herstel van de arbeidsovereenkomst. In plaats daarvan kan de werknemer om een vergoeding vragen. Er kunnen in het kader van het ontslagrecht verschillende vergoedingen worden toegekend, zoals een zogenoemde ‘gefixeerde schadevergoeding’ als gevolg van het onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst, een billijke vergoeding als er sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en een zogenoemde (forfaitaire) transitievergoeding. Om voor deze laatste vergoeding in aanmerking te komen moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan, maar er is ook een aantal uitzonderingen gegeven. De procedure bij de rechter wordt ingeleid door een verzoekschrift en tegen de beschikking van de kantonrechter is hoger beroep en casuatie mogelijk, zij het met een aantal beperkingen.

De regeling van het ontslagrecht is niet alleen te vinden in artikel 7:667-7:686a BW, maar ook in daarop gebaseerde nadere regelgeving. Het gaat dan om:

1. Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding;<sup>2</sup>
2. Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding;<sup>3</sup>
3. Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming;<sup>4</sup>
4. Ontslagregeling;<sup>5</sup>
5. Regeling looncomponenten en arbeidsduur;<sup>6</sup>
6. Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter;<sup>7</sup>
7. Regeling compensatie transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid;<sup>8</sup>
8. Regeling indexering transitievergoeding;<sup>9</sup>

2. Zie besluit van 11 december 2014 tot vaststelling van regels over de inhoud van het begrip loon in het kader van de berekening van de hoogte van de vergoedingen, bedoeld in de artikelen 668, derde lid, en 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, *Stb.* 2014, 538.
3. Zie besluit van 23 april 2015, houdende regels met betrekking tot de voorwaarden waaronder kosten in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding, *Stb.* 2015, 171.
4. Zie besluit van 4 november 2020, houdende regels met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming vanwege pensioenering of overlijden van de werkgever, *Stb.* 2020, 439.
5. Zie regeling van 23 april 2015, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding, *Stcrt.* 2015, 12685.
6. Zie regeling van 12 december 2014, tot vaststelling van regels over de berekening van de arbeidsduur en aanwijzing van vaste en variabele looncomponenten op grond van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, *Stcrt.* 2014, 36823.
7. Zie regeling van 24 juni 2015, tot aanwijzing van functies waarvoor de ketenbepaling buiten toepassing kan worden verklaard en functies waarbij door de kantonrechter een hogere vergoeding kan worden toegekend indien sprake is van tussentijdse opzegging of ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opzegbaar is, *Stcrt.* 2015, 17972.
8. Zie regeling van 18 februari 2019, houdende regels met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding bij een einde van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid, *Stcrt.* 2019, 10547.
9. Zie artikel II regeling van 11 december 2020, houdende wijziging van bedragen en vaststelling van percentages, bedragen en aantallen voor enkele wetten en regelingen voor 2021, *Stcrt.* 2020, 66672.

9. Regeling UWV ontslagprocedure;<sup>10</sup>
10. Besluit werkgebieden UWV 2021;<sup>11</sup>
11. Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015;<sup>12</sup>
12. Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen;<sup>13, 14</sup>
13. Uitvoeringsregels wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;<sup>15, 16</sup> en
14. Uitvoeringsregels ontslagprocedure.<sup>17</sup>

Het ontslagrecht is met ingang van 1 juli 2015 met de inwerkingtreding<sup>18</sup> van de Wet werk en zekerheid<sup>19</sup> ingrijpend gewijzigd. De wetgever<sup>20</sup> stelt dat het nieuwe ontslagrecht *eenvoudiger, sneller en eerlijker* is en ook *minder kostbaar* is voor werkgevers. Even verder stelt de wetgever<sup>21</sup> dat een *eenduidig en eenvoudiger* ontslagrecht bijdraagt tot *rechtsgelijkheid* en *rechtszekerheid*.<sup>22</sup> Dat de wetgever niet (helemaal) in deze opzet is geslaagd, blijkt wel uit het feit dat er al weer wijzigingen op het terrein van het ontslagrecht zijn doorgevoerd. Aan de al bestaande redelijke ontslaggronden is een cumulatiegrond toegevoegd. De wetgever<sup>23</sup> geeft aan dat het van belang is dat werkgevers er vertrouwen in kunnen hebben dat ze een werknemer kunnen ontslaan in een situatie waar een einde van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs aan de orde is. Hierop baseert hij overigens zijn verwachting – let wel, ‘zijn verwachting’, van enige onderbouwing hiervan is geen sprake – dat werkgevers hierdoor sneller geneigd zullen zijn om werknemers arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te bieden. Het pakt toch allemaal anders uit dan de wetgever voor ogen heeft gehad. Uit het evaluatieonderzoek naar de ontbindingspraktijk onder de Wet werk en zekerheid van juli 2018 blijkt bijvoorbeeld dat van een goedkoper ontslag geen sprake (meer) is. Op basis van de ervaringen met het ontslagrecht sinds 2015 is de wetgever<sup>24</sup> van mening dat op onderdelen wijzigingen moeten worden aangebracht om een betere balans op de arbeidsmarkt te creëren. Zo wordt een cumulatiegrond aan de redelijke gronden voor ontslag toegevoegd,

10. Zie regeling van 23 april 2015, tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, *Stcrt.* 2015, 12688.
11. Zie besluit van 10 november 2020, *Stcrt.* 2020, 1333.
12. Zie besluit van 18 augustus 2015, *Stcrt.* 2015, 27412.
13. Zie besluit van 3 november 2015 met bijlage, *Stcrt.* 2015, 42142.
14. In juli 2018, oktober 2019 en september 2020 is een nieuwe versie van deze uitvoeringsregels gepubliceerd. Zie *Stcrt.* 2018, 42714; *Stcrt.* 2019, 52009; *Stcrt.* 2020, 43548.
15. Zie besluit van 3 november 2015 met bijlage, *Stcrt.* 2015, 42141.
16. In juli 2018 is een nieuwe versie van deze uitvoeringsregels gepubliceerd. Zie *Stcrt.* 2018, 42718.
17. Zie besluit van 28 juli 2020 met bijlage, *Stcrt.* 2020, 43545.
18. Zie besluit van 10 juli 2014 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid, *Stb.* 2014, 274.
19. Zie wet van 14 juni 2014 tot wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, *Stb.* 2014, 216.
20. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 5.
21. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 24.
22. Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 24.
23. Zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 52.
24. Zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 51-52.

omdat de wetgever<sup>25</sup> vindt dat het van belang is dat werkgevers er vertrouwen in kunnen hebben dat ze een werknemer kunnen ontslaan in een situatie waar een einde van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs aan de orde is. Op basis van de gegeven limitatieve ontslaggronden is dat niet altijd mogelijk. Er kunnen zich echter omstandigheden voordoen uit meerdere ontslaggronden die tezamen een ontslag wel rechtvaardigen. Te denken valt aan verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Ook wordt het recht op en de opbouw van de transitievergoeding aangepast en is deze vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst verschuldigd.

---

25. Zie *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3* (memorie van toelichting), p. 52.