**Printversie** - hoofdstukken - **arbeidsrechter.nl**

Hieronder treft u de onderdelen van arbeidsrechter.nl aan waarnaar specifiek in de module wordt verwezen. Dat is bedoeld voor de cursist die de informatie ook deels op papier wil lezen. Hiermee kunt u de bewuste hoofdstukken printen en bijvoorbeeld in een ordner opnemen.

**Module 4 - Opleiding Leergang Arbeidsrecht**

Inhoudsopgave

3.1. Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege 2

3.2. Arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden 4

3.3. Opzegging arbeidsovereenkomst zonder toestemming UWV (proeftijd/ontslag op staande voet/pensioen/faillissement/ opzegging door werknemer) 6

3.3.1. Proeftijd 9

3.3.2. Ontslag op staande voet 9

3.3.5. Opzegging door werknemer 11

3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst met een vergunning van UWV-werkbedrijf (bedrijfseconomisch / langdurig ziekte) 13

3.5. Ontbinding arbeidsovereenkomst door kantonrechter 18

3.7. Werkloosheid 20

# 3.1. Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege

#### Eerste arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan [(art 7:667 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#667). Dit geldt voor de eerste overeenkomst tussen partijen, welke bijvoorbeeld na een jaar eindigt.

#### Opvolgende (tweede, derde, vierde) arbeidsovereenkomsten tussen partijen

Laten partijen een arbeidsovereenkomst volgen door een nieuwe arbeidsovereenkomst, dan ontstaat er een reeks arbeidsovereenkomsten. Overeenkomsten voor bepaalde tijd kunnen elkaar echter niet onbeperkt opvolgen. Onder bepaalde omstandigheden wordt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd namelijk volgens de wet omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd [(art 7:668a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668a). **De laatste arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**[**(3.1.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-tweede-derde-vierde-arbeidsovereenkomst-van-rechtswege)**:**

* Als partijen meerdere arbeidsovereenkomsten hebben gesloten, terwijl er twee jaren zijn verstreken sinds het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst. Dus ook de periodes tussen de contracten tellen mee bij die twee jaren. Vanaf 1 januari 2020 moet er na drie jaar een vast contract volgen (WAB-regeling)
* Wanneer partijen drie arbeidsovereenkomsten hebben gesloten, die zij laten volgen door een vierde arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomsten zullen elkaar doorgaans opvolgen in tijd, dus de ene overeenkomst begint nadat de andere overeenkomst is geëindigd. Bij hoge uitzondering doet de situatie zich voor dat de tijdsduur van de overeenkomsten elkaar overlappen, oftewel er tegelijkertijd twee contracten bestaan, waarop hoofdstuk 1.1.5. nader ingaat [(1.1.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/meerdere-arbeidsovereenkomsten-tussen-werkgever-en-werknemer).
* Indien partijen één arbeidsovereenkomst hebben afgesloten voor langer dan twee jaar, waarna zij na een korte onderbreking weer een contract voor bepaalde tijd afsluiten, of zonder onderbreking een overeenkomst sluiten voor een duur van langer dan drie maanden. In dit geval is het direct laten volgen van een contract voor bepaalde tijd voor korter dan drie maanden dus wel mogelijk. Vanaf 1 januari 2020 gaat het om een contract voor langer dan drie jaar die nog eenmaal voor 3 maanden verlengd mag worden (WAB-regeling)

Zodra er tussen twee arbeidsovereenkomsten een **onderbreking** zit van **langer dan 6 maanden**, wordt de laatste arbeidsovereenkomst weer gezien als de eerste. De voorgaande overeenkomsten en arbeidstijd worden dan niet meer meegeteld.

Ook wanneer partijen denken dat zij weer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, kan er toch sprake zijn van een contract voor onbepaalde tijd. Volgens de wet wordt de **laatste** arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd [(art 7:668a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668a). **Dit omzetten van de laatste arbeidsovereenkomst van bepaalde naar onbepaalde tijd, doet zich voor op het tijdstip dat**[**(3.1.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-tweede-derde-vierde-arbeidsovereenkomst-van-rechtswege)**:**

* Een tweede of derde arbeidsovereenkomst van kracht is en er twee jaren zijn verstreken sinds het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst. De periodes tussen de contracten tellen dus mee, terwijl er opnieuw wordt begonnen met tellen bij een onderbreking van langer dan zes maanden. Op het moment dat er twee jaren zijn verstreken, wordt de laatste (tweede of derde) arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 januari 2020 moet er na drie jaar een vast contract volgen (WAB-regeling)
* Een vierde arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt gesloten, zonder onderbreking tussen de contracten van langer dan 6 maanden.
* Partijen de eerste arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan 2 jaar, laten volgen door een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, terwijl deze overeenkomsten elkaar niet direct opvolgen. Tenzij de onderbreking langer is dan 6 maanden. Vanaf 1 januari 2020 gaat het om een contract voor langer dan drie jaar die met een onderbreking gevolgd wordt (WAB-regeling)
* Partijen de eerste arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan 2 jaar, direct laten volgen door een tweede arbeidsovereenkomst voor een duur van langer dan 3 maanden. Vanaf 1 januari 2020 gaat het om een contract voor langer dan drie jaar die nog eenmaal voor 3 maanden verlengd mag worden (WAB-regeling)

Voorgaande voorbeelden worden nader uitgewerkt in hoofdstuk 3.1.2. ([3.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-tweede-derde-vierde-arbeidsovereenkomst-van-rechtswege)

**Aanzeggen einde contract**

Hoewel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege kan eindigen, moet de werkgever wel een maand voor het einde van het contract schriftelijk aangeven of hij de arbeidsovereenkomst voortzet. Dat geldt voor ieder contract voor bepaalde tijd dat tenminste zes maanden (dus 6 maanden en 1 dag) of langer duurt . Zie voor nadere informatie hoofdstuk 3.1.1. [(3.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanzeggen-einde-contract-bepaalde-tijd).

**Betalen transitievergoeding bij tijdelijke dienstverbanden.** Vanaf 1 januari 2020 geldt dat iedere medewerker met een tijdelijk dienstverband dat de werkgever niet voorzet, recht heeft op een transitievergoeding. Zelfs bij een opzegging tijdens de proeftijd moet er naar evenredigheid een transitievergoeding betaald worden (WAB-regeling). Zie over de transitievergoeding hoofdstuk 3.5.2. [(3.5.2.).](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

Nadere toelichting

Hoofdstuk 3.1.1. gaat verder in op de volgende onderwerpen: [(3.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanzeggen-einde-contract-bepaalde-tijd).

* Wat betekent het einde van rechtswege van een contract voor bepaalde tijd?
* Wanneer moet het einde van het contract of de voortzetting aangezegd worden?
* Wat geldt er als de medewerker na het einde van het contract doorwerkt, bijvoorbeeld in geval van een stilzwijgende opvolging zonder tegenspraak?
* Is er sprake van voortzetting als partijen onderhandelen over een nieuwe arbeidsovereenkomst?
* Wat is de positie van de medewerker als de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd?

#### Uitwerking van voorbeelden

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen, die per stuk en in detail uitgewerkt worden in hoofdstuk 3.1.2. [(3.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-tweede-derde-vierde-arbeidsovereenkomst-van-rechtswege)

**Afwijkende situaties:**

**De CAO of arbeidsovereenkomst geeft een afwijkende regeling**[**(3.1.1.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanzeggen-einde-contract-bepaalde-tijd)

Van de wettelijke regeling kan een cao afwijken, bijvoorbeeld door de termijn van 2 jaar of de reeks van maximaal 3 overeenkomsten te verkorten of te verlengen [(art 7:668a-5 en 8 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668a). Dit geldt slechts voor een beperkt aantal cao’s die een regeling meebrengen die ten nadele van de werknemer werkt. In een arbeidsovereenkomst zelf kan er slechts ten voordelen van de medewerker afgeweken worden. Voordelig is een regeling waardoor er sneller een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat of die voorschrijft dat ook een contract voor bepaalde tijd opgezegd moet worden, aangezien dat meer ontslagbescherming biedt. Op afwijkingen in cao’s en arbeidsovereenkomsten gaat hoofdstuk 3.1.1. nader in [(3.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanzeggen-einde-contract-bepaalde-tijd).

**Minderjarige werknemer of leerovereenkomst**[**(3.1.1.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanzeggen-einde-contract-bepaalde-tijd)

Het ketensysteem geldt niet voor een minderjarige werknemer die gemiddeld minder dan 12 uur per week werkt en evenmin voor een werknemer die een leerovereenkomst heeft (beroepsbegeleidende leerweg). Dit betekent dat met een werknemer die nog geen 18 jaar is geworden of een werknemer met een leerovereenkomst, meer tijdelijke contracten aangegaan kunnen worden [(art 7:668a-10 en 11 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668a). Hierop gaat hoofdstuk 3.1.1. nader in [(3.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanzeggen-einde-contract-bepaalde-tijd).

**De laatste overeenkomst voor bepaalde tijd, volgde op een overeenkomst voor onbepaalde tijd**[**(3.1.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-na-onbepaalde)

Normaal gesproken zal een overeenkomst voor onbepaalde tijd niet gevolgd worden door een overeenkomst voor bepaalde tijd. Deze wijziging kan namelijk nadelig uitpakken voor de ontslagbescherming van de medewerker, waaraan die medewerker niet snel zal meewerken. Het is echter denkbaar dat een medewerker die op een andere functie of vestigingsplaats wil werken, wel akkoord gaat (moet gaan) met die verandering. Het is ook mogelijk dat partijen niet weten dat hun overeenkomst voor bepaalde tijd volgens de wet een overeenkomst voor onbepaalde tijd is (bijvoorbeeld na twee/drie jaar of bij het aangaan van de vierde overeenkomst). Ook in dat geval wordt het contract voor onbepaalde tijd een contract voor bepaalde tijd, hoewel de medewerker dan doorgaans wel de nodige ontslagbescherming blijft genieten [(3.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-na-onbepaalde).

**Hetzelfde werk voor andere werkgever telt in bepaalde gevallen mee**[**(3.1.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-contract-opvolgende-werkgevers-meetellen-dienstjaren)

Bij het berekenen van de duur of lengte van de reeks van arbeidsovereenkomsten, wordt ook gekeken naar werk dat theoretisch voor een “andere” werkgever werd verricht, terwijl het in feite om hetzelfde werk gaat voor “dezelfde” werkgever. Dat betekent bijvoorbeeld dat het werk als uitzendkracht mee kan tellen, waardoor de uitzendperiode wordt meegerekend. Hierop gaat hoofdstuk 3.1.4. nader in [(3.1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-contract-opvolgende-werkgevers-meetellen-dienstjaren).

**Verlenging van de duur van de arbeidsovereenkomst**

Zelfs wanneer partijen de duur van de arbeidsovereenkomst wijzigen kan er sprake zijn van een nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst, dus twee contracten in plaats van één gewijzigde overeenkomst. In plaats van het aangaan van bijvoorbeeld een tweede arbeidsovereenkomst voor een jaar, kunnen partijen afspreken dat de duur van de eerste arbeidsovereenkomst wordt verlengd met een jaar. Om misbruik tegen te gaan geldt dat er dan sprake is van een tweede arbeidsovereenkomst in plaats van één verlengde arbeidsovereenkomst. Als een arbeidsovereenkomst wordt verlengd, dan wordt de verlenging gezien als een opvolgende (tweede) arbeidsovereenkomst. Een verlenging, die niet wordt aangemerkt als een aparte arbeidsovereenkomst, kan zich wel voordoen, als de verlenging kort is. Een verlenging van langer dan één maand of, als dat korter is, 1/4 van de arbeidsduur, wordt mogelijk als een nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst gezien. In welke mate verlenging mogelijk is, staat nog ter discussie. Het is daarom mogelijk dat bepaalde rechters sneller of juist minder snel aannemen dat er sprake is van een volgende arbeidsovereenkomst in plaats van verlenging. Een nadere toelichting volgt bij hoofdstuk 3.1.5. [(3.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/voorwaardelijk-einde-arbeidsovereenkomst-beeindigingsovereenkomst)

# 

# 3.2. Arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden

**Overeenstemming over einde**

Een arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden als zowel de werkgever als de medewerker het met de beëindiging van het arbeidscontract eens zijn. De arbeidsovereenkomst eindigt dan veelal vroegtijdig op een tijdstip dat door (één van) hen is bepaald. Voor de partij die het initiatief tot beëindiging heeft genomen geldt dat hij in beginsel daardoor niet schadeplichtig is geworden. De volgende situaties kunnen zich voordoen:

**De beëindigingsovereenkomst:**

1. Een werkgever neemt het initiatief tot beëindiging van het arbeidscontract door het opstellen van een beëindigingsovereenkomst / **vaststellingsovereenkomst**, die vaak door onderhandeling tussen de medewerker en de werkgever tot stand komt ([3.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-vaststellingsovereenkomst-einde-arbeidsovereenkomst-in-overleg)).
2. Een werknemer neemt het initiatief tot beëindiging van het arbeidscontract door het opstellen van een beëindigingsovereenkomst / **vaststellingsovereenkomst**, die vaak door onderhandeling tussen de medewerker en de werkgever tot stand komt ([3.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-vaststellingsovereenkomst-einde-arbeidsovereenkomst-in-overleg)).

**De opzegging:**

1. De medewerker neemt ontslag waarmee de werkgever instemt ([3.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-wederzijds-goedvinden-in-overleg-afspraken))
2. De werkgever geeft de medewerker ontslag waarmee de medewerker instemt (afstand van recht) ([3.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-wederzijds-goedvinden-in-overleg-afspraken))

In hoofdstuk [(3.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-vaststellingsovereenkomst-einde-arbeidsovereenkomst-in-overleg) wordt **de vaststellingsovereenkomst** ex art. 7:900 uiteengezet. In de afgelopen jaren is dit een veel gebruikte mogelijkheid om het arbeidscontract te beëindigen. In hoofdstuk [(3.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-wederzijds-goedvinden-in-overleg-afspraken) worden andere mogelijkheden behandeld waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen met wederzijds goedvinden.

Bij deze andere mogelijkheden wordt er ingegaan op de belangrijkste vraag:

Is er wel sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden?

Hierbij dient onderscheid gemaakt te worden naar: van wie het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgaat:

* initiatief tot beëindiging gaat uit van de **medewerker** [(3.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-medewerker-zegt-op-werkgever-akkoord), of
* initiatief tot beëindiging gaat uit van de **werkgever** [(3.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-werkgever-werknemer-gaat-mondeling-akkoord).

**Gevolgen van het wel of niet eindigen**

Het belang van de vraag of er wel of geen beëindiging met wederzijds goedvinden is moet niet onderschat worden, daar de gevolgen aanzienlijk verschillen. Daarvoor kan de situatie vergeleken worden waarbij er wel een beëindiging met wederzijds goedvinden is [(3.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-rechten-na-einde-met-wederzijds-goedvinden-vertrekregeling) en de situatie waarbij deze overeenstemming niet aanwezig is [(3.2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-geen-einde-van-arbeidsovereenkomst-gevolgen-werknemer-werkgever).

Om later niet in bewijsproblemen te geraken is het raadzaam om de beëindiging met wederzijds goedvinden **schriftelijk** vast te leggen en door beide partijen te laten **ondertekenen**. Ligt de datum waarop de overeenkomst eindigt in de toekomst, dan wordt er bepaald dat dit stuk het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen met zich meebrengt op dat tijdstip, zonder dat er een voorafgaande opzegging, aankondiging of nadere overeenkomst vereist is. Een medewerker kan zich niet meer op opzeggingsverboden beroepen, als hij schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging door de werkgever [(3.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer) [(art 7:670 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#670b).

De werknemer kan binnen twee weken de instemming met het ontslag met een schriftelijke verklaring herroepen. De termijn voor herroeping is drie weken als de werkgever niet op deze mogelijkheid tot herroeping heeft gewezen [(art. 7:671 lid 2 en 3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#671).

**Beëindiging op termijn** [**(3.2.2.5.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-voorwaardelijk-einde-arbeidsovereenkomst-beeindigingsovereenkomst)**.**

Hoewel beëindiging met wederzijds goedvinden zich direct kan voltrekken, kunnen partijen ook afspreken dat zij de overeenkomst op korte of langere termijn beëindigen. In dat geval kan het lastig zijn om de **beëindigingsovereenkomst** te onderscheiden van het **wijzigen** van de **arbeidsduur** of het aangaan van een nieuwe **arbeidsovereenkomst** voor **bepaalde tijd** [(3.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-voorwaardelijk-einde-arbeidsovereenkomst-beeindigingsovereenkomst).

Aan de beëindiging op termijn kunnen **voorwaarden** verbonden worden, waarvan het wel of niet intreden van het einde van de arbeidsovereenkomst afhankelijk is [(3.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-voorwaardelijk-einde-arbeidsovereenkomst-beeindigingsovereenkomst).

Wordt de vaststellingsovereenkomst reeds overeengekomen voor of bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, dan wordt dat niet gezien als het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd** [(3.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-voorwaardelijk-einde-arbeidsovereenkomst-beeindigingsovereenkomst).

# 3.3. Opzegging arbeidsovereenkomst zonder toestemming UWV (proeftijd/ontslag op staande voet/pensioen/faillissement/ opzegging door werknemer)

**Verschillende vormen van opzegging**

Het gaat hier over het opzeggen van de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het UWV ([3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)). De opzegging kan per direct de arbeidsovereenkomst beëindigen in geval van een proeftijd of ontslag op staande voet. De opzegging kan ook met een opzegtermijn plaatsvinden bij een opzegging tegen de pensioendatum, tijdens faillissement of een opzegging door de werknemer.

**Opzegging zonder opzegtermijn:**

* + opzegging tijdens **proeftijd**, [(meer informatie hierover in hoofdstuk 3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever)
  + opzegging bij **ontslag op staande voet** [(meer informatie over ontslag op staande voet in hoofdstuk 3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever).

**Opzegging met opzegtermijn:**

* + - * opzegging tegen de pensioendatum ([meer informatie over opzegging tegen de pensioendatum in hoofdstuk 3.3.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-dienstverband-pensioen-leeftijd)).
      * opzegging tijdens faillissement ([meer informatie over opzegging bij faillissement in hoofdstuk 3.3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-door-curator-tijdens-faillissement)).
      * opzegging door een werknemer, met inachtneming van de opzeggingstermijnen ([meer informatie over het zelf opzeggen van het dienstverband in hoofdstuk 3.3.5](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-door-werknemer-arbeidsovereenkomst-bepaalde-onbepaalde-tijd-ontslag).).

In geval van een opzegging door bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte, dient het UWV toestemming te verlenen ([3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)). Zijn er andere redenen voor het einde van het dienstverband, dan kan de arbeidsovereenkomst ontbonden worden door de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

**Algemene opmerkingen over opzegging**

**De opzegging moet de ander bereiken**

Een opzegging is een verklaring die de ander heeft bereikt waarbij degene zijn wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen kenbaar maakt. Bereikt de verklaring de ander niet (tijdig), dan kan de opzegging toch werking hebben. Dat doet zich voor, wanneer het niet of niet tijdig bereiken het gevolg is van de handelingen van de andere partij, of van handelingen van personen voor wie degene aansprakelijk is. Daarmee is gezegd dat een opzegging per brief normaal een opzegging met zich meebrengt op het moment van bezorgen. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat de brief op een bepaald moment op het juiste adres is aangeboden. Onvoldoende is het indien hij aantoont dat de brief aangetekend verstuurd is, doordat dit op zich nog niet wil zeggen dat de brief ook daadwerkelijk op het juiste adres is bezorgd. Er is geen opzegging indien blijkt dat de brief op het verkeerde adres werd afgeleverd.

Stuurt een werkgever een ontslagbrief naar het verkeerde adres, dan is er geen opzegging. Het risico voor het niet bereiken van de brief ligt dus in eerste instantie bij de verzender. Dat risico komt evenwel bij de medewerker te liggen, als de medewerker wist dat zijn werkgever redelijkerwijze niet op de hoogte kon zijn van de verandering van zijn adres. Hij heeft naar de werkgever geen adreswijziging gestuurd, de werkgever wist niet van de verhuizing en de werkgever heeft geen papieren ontvangen waarop het nieuwe adres werd vermeld. In dat geval valt het de medewerker te verwijten dat de brief op het verkeerde adres wordt bezorgd, waardoor de opzegging dan wel plaatsvindt, ook al bereikt deze brief de medewerker niet.

De situatie kan zich voordoen dat de medewerker afwezig is op het moment van bezorging. Hij is bijvoorbeeld ziek of op vakantie. De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat dit voor rekening en risico van de medewerker komt, wat dus niet altijd het geval is.

Werkgevers die in bepaalde gevallen zekerheid willen kunnen er voor kiezen om de opzegging door een bepaalde persoon over te laten brengen. Degene kan bijvoorbeeld een brief aan de medewerker overhandigen, dan wel geven aan een huisgenoot aan wie wordt gezegd dat de medewerker zo snel mogelijk van de inhoud van de brief kennis moet nemen.

Een opzegging kan ook mondeling plaatsvinden. Bepaalde CAO’s of arbeidsovereenkomsten eisen evenwel dat de opzegging op een bepaalde wijze moet plaatsvinden, bijvoorbeeld per aangetekende brief. Zolang dat niet gebeurt, is er geen opzegging. Dat is slechts anders wanneer de andere partij er kennelijk vanuit gaat dat de opzegging geldig is door bijvoorbeeld een schadevergoeding te eisen vanwege de opzegging. Dan wel door de bedrijfskleding en dergelijke in te leveren, door afspraken te maken over de uitbetaling van vakantiedagen, door in te stemmen met de hoogte van de eindafrekening etc.

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst dient in beginsel niet per e-mail plaats te vinden, aangezien het niet bereiken van de e-mail voor rekening van de verzender komt. Tal van redenen kunnen in de weg staan aan het bereiken van de ander, zoals technische storingen, verandering van emailadres, software waarmee bepaalde e-mail worden geweerd en het opschonen van een netwerk. Beweert de tegenpartij dat hij de e-mail niet (op tijd) heeft ontvangen, dan zal de verzender niet snel het tegendeel kunnen bewijzen, ook al toont hij aan dat de e-mail is verzonden naar het juiste adres.

**Een vernietigbare opzegging**

Een opzegging is vernietigbaar als bijvoorbeeld de opzeggingsverboden zijn overtreden. Ook wanneer de opzegging wordt gedaan zonder de schriftelijke instemming van de werknemer en de vereiste vergunning van het UWV Werkbedrijf, kan het ontslag vernietigbaar zijn. De medewerker moet dan binnen een vervaltermijn van twee maanden een verzoek indienen bij de kantonrechter om het ontslag te vernietigen ([meer informatie over het opkomen tegen het ontslag na een UWV-procedure in hoofdstuk 3.4.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-uwv-procedure)).

Vernietiging is ook mogelijk als de opzegging door de werkgever plaatsvindt onder invloed van bedrog, bedreiging of misbruik van omstandigheden. De wil van de medewerker komt dan niet met zijn verklaringen en gedragingen overeen, doordat hij opzegde door dwang, bedrog of misbruik van omstandigheden. De medewerker kan de opzegging op deze gronden vernietigen. Dat doet hij door een mededeling hierover aan de werkgever over te brengen, mondeling of schriftelijk ([3.2.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-medewerker-zegt-op-werkgever-akkoord))

**Opzegging is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die onomkeerbaar is en onvoorwaardelijk moet zijn**

**Een opzegging die nu plaatsvindt, mag niet afhankelijk zijn van latere voorwaarden**

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan niet aan een voorwaarde worden verbonden. Het is dus niet mogelijk om op te zeggen onder de voorwaarde dat het loon weer wordt doorbetaald of dat de werkomstandigheden verbeteren. Doordat een opzegging direct rechtsgevolg teweegbrengt, is het intrekken van de opzegging niet mogelijk. Een opzegging die in werking is getreden is dus onvoorwaardelijk.

**Opzegging onder voorbehoud (gaat alleen op termijn in, als ….. )**

Het is wel mogelijk om een opzegging alleen in te laten gaan, als bepaalde omstandigheden zich voordoen. Een werkgever kan mededelen dat wanneer op een bepaalde datum, bepaalde omstandigheden zich voordoen, dat “dan” de medewerker op staande voet is ontslagen. Denk aan de situatie waarbij een medewerker zegt dat hij op een bepaalde datum niet op het werk zal verschijnen. Een werkgever kan dan vooraf mededelen dat indien de medewerker niet verschijnt, de arbeidsovereenkomst op die datum eindigt doordat degene dan op staande voet is ontslagen. Na de misdraging hoeft de werkgever niet opnieuw op te zeggen, hoewel het aangeraden wordt deze opzegging te bevestigen. Vergelijkbaar is de opzegging die alleen ingaat als en zodra er een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf wordt verkregen.

Het is dus mogelijk om een opzegging alleen in werking te laten treden als zich bepaalde voorwaarden voordoen (opzegging onder voorbehoud). Een medewerker kan zeggen dat een opzegging per 1 februari ingaat, als de werkgever het loon niet voor 31 januari betaalt. Dat betekent dat de werkgever tot en met 31 januari de kans heeft om te voorkomen dat de opzegging in werking treedt. Doet hij dat niet, dan treedt per 1 februari de opzegging onvoorwaardelijk inwerking.

Voorgaande moet onderscheiden worden van voorwaardelijke opzegging, wat niet is toegestaan. Dat is een opzegging die in werking is getreden en waaraan voorwaarden zijn verbonden. Een opzegging die is ingegaan moet onvoorwaardelijke zijn. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om op 31 december op te zeggen en daarbij te stellen dat die opzegging alleen het arbeidscontract beëindigd als het loon niet wordt betaald voor 31 januari. Of een opzegging in werking treedt mag dus wel aan voorwaarden worden verbonden (opzegging onder voorbehoud), terwijl een in werking getreden opzegging onvoorwaardelijk moet zijn.

**Terugkomen op de opzegging**

Op een opzegging kan niet eenzijdig teruggekomen worden doordat de opzegging onomkeerbaar is en niet van voorwaarden of omstandigheden afhankelijk mag zijn.

Partijen kunnen wel gezamenlijk op een opzegging terugkomen wat uitdrukkelijk maar ook stilzwijgend kan plaatsvinden. Denk bij dit laatste aan het voortzetten van het werk door de medewerker nadat de arbeidsovereenkomst per direct is opgezegd, terwijl de werkgever met de voortzetting van het werk stilzwijgend instemt.

**Opzeggingstermijn en ontslag op staande voet**

Als er is opgezegd en er een opzeggingstermijn wordt nagekomen, betekent dit niet dat een eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is. De omstandigheden kunnen bijvoorbeeld dusdanig zijn of worden dat er een dringende reden voor ontslag op staande voet of ontbinding aanwezig is. Dan zegt de werkgever (medewerker) de arbeidsovereenkomst meteen op of hij laat deze op korte termijn ontbinden. Dit vindt dan plaats voordat anders de opzeggingstermijn zou zijn verstreken.

**Indeling**

In de volgende hoofdstukken worden de volgende onderwerpen behandeld:

* + - * opzegging tijdens **proeftijd** [(3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever)
      * opzegging bij **ontslag op staande voet** [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)
      * opzeggingen **tegen de AOW- en/of pensioenleeftijd** [(3.3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-dienstverband-pensioen-leeftijd)
      * opzegging tijdens **faillissement**, [(3.3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-door-curator-tijdens-faillissement)
      * opzegging door de **werknemer zelf** ([3.3.5](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-door-werknemer-arbeidsovereenkomst-bepaalde-onbepaalde-tijd-ontslag))

# 3.3.1. Proeftijd

**Proeftijd**

Een proeftijd die geldig is overeengekomen brengt voor zowel de werkgever als de medewerker het recht mee om de arbeidsovereenkomst meteen te beëindigen.

De **eerste vraag is of er wel rechtsgeldig een proeftijd is overeengekomen?** [(1.3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Proeftijd-in-de-arbeidsovereenkomst)

**De tweede vraag is hoe partijen** opzeggen tijdens de proeftijd?[(3.3.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-tijdens-proeftijd-werkgever-werknemer-arbeidsovereenkomst).

**De derde vraag naar de gevolgen** van de opzegging is van belang, als e**r is opgezegd terwijl er geen geldige proeftijd (meer) is**  [(3.3.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ongeldige-nietige-proeftijd-vorderen-loon-werk).

# 3.3.2. Ontslag op staande voet

**Inleiding**

Ontslag op staande voet is een opzegging wegens een dringende reden waardoor de arbeidsovereenkomst direct eindigt. Deze opzegging vindt plaats zonder tussenkomst van het UWV werkbedrijf of kantonrechter en zonder dat er een opzeggingstermijn in acht genomen wordt.

Hieronder volgt een handleiding van de verschillende punten die van belang zijn, waarbij naar een nadere toelichting wordt verwezen. Deze handleiding heeft als uitgangspunt dat de werkgever de medewerker op staande voet ontslaat. In hoofdstuk 3.3.2.5. wordt ingegaan op de situatie waarbij de medewerker op staande voet ontslag neemt ([meer informatie over ontslag op staande voet genomen door een werknemer staat in hoofdstuk 3.3.2.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-nemen-ontslag-op-staande-voet-door-werknemer)).

**Handleiding**

**1. Snel optreden**

Bij ontslag op staande voet moet er voortvarend opgetreden worden doordat opzegging wegens een dringende reden alleen kan, als na een zorgvuldig onderzoek een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst noodzakelijk is voor de werkgever. Dan moet er sprake zijn van gedragingen of eigenschappen van de medewerker die zodanig zijn dat van de werkgever redelijkerwijze niet verlangd kan worden dat deze de arbeidsovereenkomst laat voortduren [(art 7:678-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#678). De situatie brengt met zich mee dat de arbeidsovereenkomst terstond moet eindigen, daar voortzetting van de arbeidsovereenkomst onaanvaardbaar is [(art 7:677-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#677).

**2. Weet de werkgever zeker, dat er sprake is van een dringende reden?**

**Zo ja, zie dan vraag 3.**

**Zo nee, dan moet dat onderzocht worden.**

Dit onderzoek moet met de nodige voortvarendheid uitgevoerd worden. Indien er snel duidelijkheid ontstaat, dan kan ook direct het ontslag volgen. Een noodzakelijk en zorgvuldig onderzoek kan ook meer tijd in beslag nemen, zolang de werkgever maar kan blijven uitleggen dat deze voortvarend te werk is gegaan. Bij het onderzoek moet de werkgever de gedragingen en eigenschappen, alsmede de voorgeschiedenis onderzoeken. Zo nodig schakelt de werkgever een adviseur in.

In veel gevallen is het raadzaam om gedurende het onderzoek de medewerker op non-actief te stellen. Dan wordt de medewerker per direct op non-actief gesteld met behoud van loon. Daarbij wordt aangegeven dat er een onderzoek plaatsvindt naar de aanwezigheid van gedragingen of eigenschappen (die eventueel een ontslag op staande voet rechtvaardigen). Door het op non-actief stellen van de medewerker ontstaat er iets meer tijd en meer vrijheid om een onderzoek uit te voeren. [Meer informatie over het onderzoek tijdens een dringende reden staat in hoofdstuk 3.3.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-onderzoek-werkgever-ontslag-door-diefstal-misbruik-misleiding-bedreiging), waarnaast [meer informatie over het hebben van een dringende reden is opgenomen in hoofdstuk 3.3.2.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-dringende-reden-voor-ontslag-op-staande-voet)

**Blijkt er uit het onderzoek dat er sprake is van een dringende reden?**

**Zo ja, zie vraag 3.**

**Zo nee;**

Als er geen dringende reden is, dan behoort een andere beëindiging van de arbeidsovereenkomst eventueel wel tot de mogelijkheden. Het zal van veelal om persoonlijke gronden gaan en dus een ontbinding door de kantonrechter ([meer informatie over een ontbinding via de kantonrechter staat in hoofdstuk 3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)). Het UWV zal niet ingeschakeld worden, nu ontslag via het UWV alleen speelt bij bedrijfseconomische gronden en langdurige ziekte ([3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)). Een serieus alternatief is veelal ook het bereiken van overeenstemming met de medewerker, in het bijzonder door een vaststellingsovereenkomst aan te gaan en daarmee de uitkeringsrechten van de werknemer veilig te stellen ([meer informatie over beëindiging met wederzijdse overeenstemming staat in hoofdstuk 3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)). Daarbij is het eventueel mogelijk de medewerker non-actief te houden tot aan de beëindiging, door hem te schorsen ([meer informatie over hoe om te gaan met misdragingen van de werknemer inclusief handleiding staat in hoofdstuk 2.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf)).

**3. Als er een dringende reden is:**

**Opzeggen van de arbeidsovereenkomst**

De werkgever zegt de arbeidsovereenkomst per direct op, wat wil zeggen dat hij geen opzeggingstermijnen in acht neemt. Naast het aanzeggen van het ontslag, dient ook de motivatie gegeven te worden. Nu in de wet staat dat de motivatie onverwijld gegeven moet worden, zou daaruit afgeleid kunnen worden dat het toegestaan is om het ontslag mondeling aan te zeggen en heel snel daarna een uitgebreide motivatie te sturen. Het geniet overigens de voorkeur om naast het mondeling aanzeggen van ontslag, direct de brief met de uitgebreide motivatie te geven en de werknemer te laten tekenen voor ontvangst. Indien iemand op heterdaad is betrapt, zal de brief doorgaans nog geschreven moeten worden en dus volgen, wat dan bijvoorbeeld per gewone en aangetekende post wordt verzonden.

In geval van rechtsgeldig ontslag op staande voet zijn de opzeggingsverboden niet van toepassing [(art 7:670b BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#670b). Hoofdstuk 3.3.2.2. gaat nader in op de opzegging en de bijzonderheden die zich voor kunnen doen ([meer informatie over de opzegging en de bijzonderheden die zich voor kunnen doen staat in hoofdstuk 3.3.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-motiveren-opzegging-opzegtermijn-ontslag-op-staande-voet)).

**Motivering van de opzegging.**

De motivering moet de medewerker duidelijk maken dat er een dringende de reden is die met zich meebrengt dat de arbeidsovereenkomst per direct moet eindigen ([meer informatie over de motivering bij een dringende reden staat in hoofdstuk 3.3.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-motiveren-opzegging-opzegtermijn-ontslag-op-staande-voet)).

**Eisen schadevergoeding**

Een werkgever die op grond van een dringende reden de arbeidsovereenkomst opzegt, kan vervolgens schadevergoeding van de medewerker vorderen. Daarvoor is nodig dat de medewerker opzettelijk heeft gehandeld of nagelaten of hierbij schuld heeft [(art 7:677-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#677). Veelal zal de werkgever deze schade op het uit te betalen loon en eindafrekening inhouden. De hoogte van de schadevergoeding die de werkgever vordert is in geval van een schadeloosstelling gelijk aan het loon dat de werknemer anders had ontvangen over de opzegperiode. Hoe hoger dat loon is of hoe langer de opzegperiode, des te hoger is de schadevergoeding die de werkgever kan vragen of verrekenen ([art 7:677-3 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#677)).

**In de volgende hoofdstukken wordt nader ingegaan op:**

[3.3.2.1. over het instellen van een onderzoek bij een ontslag op staande voet](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-onderzoek-werkgever-ontslag-door-diefstal-misbruik-misleiding-bedreiging);

[3.3.2.2. over opzegging van de arbeidsovereenkomst met dringende reden en de motivering hiervan](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-Motiveren-opzegging-opzegtermijn-ontslag-op-staande-voet);

[3.3.2.3. over het nagaan of er sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-dringende-reden-voor-ontslag-op-staande-voet).

**4. Na de opzegging is de arbeidsovereenkomst geëindigd, tenzij de medewerker de opzegging met succes aanvecht** [**(3.3.2.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opkomen-verweer-tegen-ontslag-op-staande-voet)

**Einde van de arbeidsovereenkomst**

Ontslag op staande voet kan snel tot rechtszaken leiden. Het terstond verliezen van werk en inkomen is doorgaans dusdanig belastend voor medewerkers, dat werkgevers hiertoe slechts kunnen overgaan als zich verschillende voorwaarden en omstandigheden voordoen. De werknemer zal het ontslag normaal willen laten vernietigen, waartoe de werknemer binnen twee maanden een verzoek indient bij de kantonrechter ([meer informatie over het aanvechten door de werknemer van het ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 3.3.2.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opkomen-verweer-tegen-ontslag-op-staande-voet)).

In beginsel heeft een medewerker die op staande voet ontslagen is alleen recht op loon tot aan de opzegging van zijn contract en kan hij aanspraak maken op het uitbetalen van zijn vakantierechten ([4.5.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-dienstverband-arbeidscontract-arbeidsovereenkomst-loonbelasting)). Het is evenwel mogelijk dat de werkgever geld van de medewerker te vorderen heeft. Dat doet zich bijvoorbeeld voor wanneer hij schade heeft geleden door het handelen of nalaten van de medewerker ([meer informatie over de aansprakelijkheid en handelen bij schade staat in hoofdstuk 2.7.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/Werknemer-aansprakelijk-voor-schade-werkgever-opzet-bewuste-roekeloosheid)). Onder bepaalde omstandigheden kan deze vordering verrekend worden met het loon die de werkgever verschuldigd is ([meer informatie over het verrekenen van vorderingen staat in hoofdstuk 4.1.8.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/verrekenen-vordering-op-werknemer-met-loon)).

# 3.3.5. Opzegging door werknemer

**Ontbinding arbeidsovereenkomst**

De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat er voor de werkgever of medewerker reden is om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen. Op ieder moment kunnen partijen een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter, ook al bepaalt een cao of arbeidsovereenkomst anders [(art 7:671b BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#671). Wijst de kantonrechter de ontbinding toe, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op het door hem aangewezen tijdstip.

In het nu volgende wordt in het kort ingegaan op vragen die bij ontbinding spelen. Een nadere uitwerking volgt in de hoofdstukken waarnaar de samenvatting verwijst.

**Is er een grond voor ontbinding?**

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst alleen ontbinden als één van de volgende gronden zich voordoen ([art 7:669 lid 3 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#669)):

Bedrijfseconomische gronden, als op deze grond eerst bij het UWV is geprocedeerd en het UWV toestemming heeft geweigerd

Langer dan twee jaar ziek, met de voorwaarde dat hierover eerst bij het UWV is geprocedeerd en het UWV geen toestemming heeft verleend.

Regelmatig ziek zijn met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen

Disfunctioneren

Verwijtbaar handelen

Weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar

Verstoorde arbeidsverhouding

Andere dan hiervoor genoemde gronden (evenwel een beperkte groep).

[Meer informatie over deze redenen voor ontbinding staat in hoofdstuk 3.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinden-arbeidsovereenkomst-kantongerecht-gegronde-redenen)

Daarnaast kan er alleen nog een ontbinding gevraagd worden wegens wanprestatie [(art 7:686 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#686).

Dat wil zeggen dat de werkgever of de medewerker zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet nakomt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het vaak te laat op het werk verschijnen ondanks waarschuwingen, zich (meerdere malen) ziek melden zonder ziek te zijn, het opzettelijk onder de maat presteren of het opzettelijk de orde of efficiëntie in de onderneming dwarsbomen. In veel gevallen is dit verwijtbaar handelen en/of levert dit een verstoorde verhouding op, zodat op grond van sub e. en g. een verzoek wordt ingediend. [Meer informatie over een ontslag wegens wanprestatie staat in hoofdstuk 3.5.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-wanprestatie-pro-forma-ontbinding-arbeidsovereenkomst-kantonrechter)

**Is de werkgever (of de medewerker) een vergoeding verschuldigd?** [**(3.5.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

Het einde van de arbeidsovereenkomst brengt meestal financieel nadeel met zich mee voor de werknemer en in bepaalde gevallen ook voor de werkgever. De werknemer kan in aanmerking komen voor een transitievergoeding en mogelijk ook voor een billijke vergoeding.

[Meer informatie over de vergoedingen staat in hoofdstuk 3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

**Moet de medewerker tot aan de ontbinding worden geschorst?**

Is het gedrag van de medewerker zeer ernstig, dan kunnen er redenen zijn om tot ontslag op staande voet over te gaan ([meer informatie over het aanzeggen van een ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)). De onzekerheid die hiermee gepaard kan gaan is voor veel werkgevers een reden om voor de weg van ontbinding te kiezen, wat echter meer tijd kost. Gedurende deze tijd kan het nodig zijn dat de medewerker wordt geschorst ([meer informatie over schorsing tijdens een ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 2.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf)).

**Hoe verloopt de ontbindingsprocedure en wat voor mogelijkheden zijn er?** [**(3.5.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)

Ontbindingsprocedures beginnen met het indienen van een verzoek. Mondelinge behandeling volgt nadat de griffier partijen daartoe heeft opgeroepen. De kantonrechter zal normaal rekening houden met de opzegtermijn en daarop de proceduretijd in mindering brengen, maar kan in ernstige gevallen ook op korte termijn ontbinden. Hoger beroep tegen de beslissing van het kantongerecht is mogelijk.

[Meer informatie over hoe een ontbindingsprocedure in zijn werk gaat staat in hoofdstuk 3.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)

**Wat is een ontbinding voor zover vereist en wanneer is dat van belang?** [**(3.5.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)

Arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd hoeven niet meer ontbonden te worden. Echter, niet altijd is het duidelijk of de arbeidsovereenkomst nu wel of juist niet is geëindigd. Een ontslag op staande voet kan bijvoorbeeld nietig zijn ([zie hoofdstuk 3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)), terwijl een arbeidscontract mogelijk niet met wederzijds goedvinden ([zie hoofdstuk 3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)) of van rechtswege ([zie hoofdstuk 3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)) is geëindigd.

Met deze onduidelijkheid is het de vraag of de werkgever loon verschuldigd is en desgevraagd de medewerker moet tewerkstellen. Wijst een rechter deze vorderingen toe, dan kan het om een loonvordering gaan die hoog opgelopen is, terwijl de vordering tot tewerkstelling mogelijk tot inpassingsproblemen leidt. Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst laten ontbinden voor zover (later) blijkt dat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd

[Meer informatie over een ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor zover vereist staat in hoofdstuk 3.5.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)

**Wat geldt er als de werknemer om ontbinding verzoekt?** [**(3.5.6.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-werknemer-verzoekt-om-ontbinding-einde)

Voorgaande heeft tot uitgangspunt dat de werkgever om ontbinding verzoekt. Verzoeken namens de werknemer zijn vrij zeldzaam, daar een werknemer veelal kan volstaan met een opzegtermijn en in dringende gevallen ontslag op staande voet kan nemen. De werknemer die zelf het dienstverband beeindigd zal normaal niet voor een WW-uitkering in aanmerking komen en ook geen transitievergoeding en vergoeding naar billijkheid krijgen, tenzij er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.

[Meer informatie over het ontbindingsverzoek namens de werknemer staat in hoofdstuk 3.5.6.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-werknemer-verzoekt-om-ontbinding-einde)

# 3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst met een vergunning van UWV-werkbedrijf (bedrijfseconomisch / langdurig ziekte)

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan opgezegd worden als er toestemming door het UWV werkbedrijf is verleend. De gronden voor opzegging zijn:

* Bedrijfseconomische redenen, waarbij naast een slechte financiële situatie, het ook kan gaan om bijvoorbeeld organisatorische veranderingen, derhalve zonder dat er een financiële noodzaak is ([art 7:669 lid 3 sub a](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#669)).
* Meer dan twee jaar ziek ([art 7:669 lid 3 sub b](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#669)).

Om toestemming te krijgen van het UWV moet de werkgever niet alleen aanvoeren dat dat er een redelijke grond is voor opzegging en dat ook herplaatsing van de werknemer in ander passend werk niet mogelijk is  [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen).

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook met toestemming van het UWV opgezegd worden in geval van bedrijfseconomische redenen of langdurig ziekte. Dan moet deze mogelijkheid tot tussentijdse beëindiging wel overeengekomen zijn in de arbeidsovereenkomst. Indien niet is overeengekomen dat het dienstverband voor bepaalde tijd tussentijds beëindigd mag worden, dan kan op deze twee gronden een verzoek ingediend worden bij de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter))

**Andere ontslaggronden verlopen via de kantonrechter**

Indien er in plaats van bedrijfseconomische gronden en langdurig ziekte andere redenen zijn voor het einde van het dienstverband, dan wordt er een verzoek ingediend bij de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)) Denk bijvoorbeeld aan een ontslag wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde verhouding en te vaak ziek zijn ([art 7:669 lid 3 c t/m h](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#669)).

**Wanneer is er geen toestemming van het UWV vereist?**

Het vragen van toestemming is niet nodig in de situaties die in hoofdstuk 3.3. worden behandeld, zoals ontslag tijdens de proeftijd, ontslag op staande voet, ontslag tijdens faillissement of tegen de pensioendatum en als de werknemer zelf ontslag neemt ([3.3](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-opzeggen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-door-werkgever-werknemer)).

**Wanneer het UWV de toestemming weigert?**

De werkgever die geen toestemming van het UWV heeft verkregen, kan daarna een verzoek tot ontbinding indienen bij de kantonrechter. Dat betekent dat de route om op grond van bedrijfseconomische gronden of langdurig ziekte naar de kantonrechter te gaan, eerst mogelijk wordt als eerst de procedure bij het UWV is doorlopen. In dat geval gelden overigens dezelfde eisen om toestemming te krijgen ([3.4.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-uwv-procedure)). De kantonrechter zal een opzegtermijn hanteren en vrijwel altijd een transitievergoeding toekennen. Naast de inhoudelijke toetsing van het ontslag, is derhalve ook de termijn en vergoeding vergelijkbaar. Meer informatie over de procedure bij de kantonrechter, zie hoofdstuk 3.5. ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).  
  
Handleiding voor opzegging met toestemming UWV

Bij onderstaande opzeggingsvoorschriften geldt als uitgangspunt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzegt. Een werkgever die de opzeggingsregeling niet in acht neemt kan verwachten dat de benadeelde medewerker tegen hem gaat procederen [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure).

**De tijdstippen die van belang zijn**

Bij opzegging spelen vier tijdstippen een rol:

**A.** De dag waarop een vergunning van het UWV Werkbedrijf wordt verkregen

**B.** De dag waarop de werkgever opzegt, waarmee de opzeggingstermijn begint te lopen

**C.** De laatste dag van de opzeggingstermijn

**D.** De dag waartegen mag worden opgezegd

**E.**Betalen van een transitievergoeding

**F.** Binnen 26 weken geen ander in dienst nemen

**A. Verkrijgen van een ontslagvergunning**

De werkgever vraagt de ontslagvergunning aan het UWV Werkbedrijf die een bepaalde procedure volgt die in hoofdstuk 3.4.3 nader wordt uitgewerkt [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen).

De werkgever kan 4 weken van de toestemming van het UWV gebruik maken door het dienstverband van de werknemer op te zeggen ([art 7:671a lid 6 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#671)).

**B. De dag wanneer er opgezegd wordt (opzeggingsverboden)**

Zodra de werkgever de vergunning heeft gekregen kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen. Op dat moment begint de opzeggingstermijn.

De werkgever moet er voor zorgen dat de opzegging op deze dag niet in strijd is met de opzeggingsverboden. Het ontslag dat plaatsvindt in strijd met opzeggingsverboden kan de werknemer binnen een vervaltermijn van 2 maanden laten vernietigen ([3.4.4.C](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-in-strijd-met-opzegverboden-vernietigbaar).). De werkgever is dan loon verschuldigd omdat hij het arbeidscontract moet nakomen dat nog steeds van kracht is.

Een opzeggingsverbod kan zich voordoen in geval van ziekte, zwangerschap of (buitenlandse) militaire dienst van de medewerker. Daarnaast als de medewerker betrokken is (geweest) bij de medezeggenschap. Verder is opzegging verboden wanneer het ontslag (voornamelijk) is ingegeven wegens discriminerende redenen of wegens de overgang van de onderneming. De cao en een arbeidsovereenkomst kunnen nadere opzeggingsverboden met zich meebrengen. Nadere informatie over opzeggingsverboden staat in hoofdstuk 3.4.1. ([3.4.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer)).

**C. De opzeggingstermijn**

Om te bepalen tegen welke dag er opgezegd behoord te worden dienen de opzeggingstermijnen bekend te zijn, wat in hoofdstuk 3.4.2. wordt behandeld [(3.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn). Na de berekening van de opzeggingstermijn kan bepaald worden wat de laatste dag van de opzeggingstermijn is. Dat is de dag waarop de opzeggingstermijn eindigt, te rekenen vanaf de mededeling van de opzegging.

In de zeer uitzonderlijke situatie dat de arbeidsovereenkomst nog niet is aangevangen, begint de opzeggingstermijn pas te lopen vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst.

**D. Tegen welke dag mag er opgezegd worden na de opzeggingstermijn**

De dag waartegen opgezegd mag worden is vaak niet de laatste dag van de in acht te nemen opzeggingstermijn. Het burgerlijk wetboek (BW) schrijft voor dat er tegen de laatste dag van de maand opgezegd moet worden, binnen welke maand de opzeggingstermijn eindigt. Het is evenwel mogelijk dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst of cao bepaalt dat er tegen een andere dag opgezegd moet worden. Doorgaans vindt opzegging plaats tegen de laatste dag van de maand [(art 7:672-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#672).

Stel de dag waartegen partijen mogen opzeggen is de laatste werkdag van de maand. Nadat de werkgever een vergunning van het UWV Werkbedrijf krijgt, zegt hij de arbeidsovereenkomst op, waarbij hij een opzeggingstermijn van 2 maanden in acht neemt. De opzegging vindt plaats op 14 maart en de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 mei, dat is de dag waartegen de werkgever de overeenkomst mag opzeggen. 14 maart plus 2 maanden is 14 mei. De dag waartegen de werkgever mag opzeggen is in dit geval de laatste dag van de maand, dus 31 mei.

**E. Betalen van een transitievergoeding**

De werkgever dient een transitievergoeding te betalen als het dienstverband 24 maanden heeft geduurd. Dat geldt dus ook bij een ontslag dat met toestemming van het UWV is opgezegd wegens bedrijfseconomische gronden of langdurig ziekte. Naast de transitievergoeding zal de werkgever geen aanvullende billijke vergoeding hoeven te betalen, nu dat enkel speelt als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Bij de neutrale ontslaggronden die bij het UWV spelen zal dat vrijwel nooit spelen.

Nadere informatie over de transitievergoeding en billijke vergoeding staat in hoofdstuk 3.5.3.

**F. Binnen 26 weken geen ander in dienst nemen**

Indien de arbeidsovereenkomst is opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen, dan mag de werkgever geen ander in dienst nemen voor hetzelfde werk. Van de werkgever wordt verwacht dat hij dit werk aanbiedt aan de voormalige werknemer, tegen de gebruikelijk voorwaarden. Dat wil zeggen tegen de voorwaarden waartegen het dienstverband normaal ook aan anderen is aangeboden, oftewel tegen de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden en als het gebruikelijk is voor bepaalde tijd. Het is evenmin toegestaan een uitzendkracht in te huren, maar een echt zelfstandige of collega die reeds in dienst was, mag dit werk wel gaan doen.

De werkgever die deze voorwaarde tot weder indiensttreding overtreedt, loopt het risico dat de ontslagen werknemer het ontslag door de kantonrechter laat vernietigen ([art 7:681 lid 1 sub c BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#681)). De vervaltermijn hiervoor is twee maanden na het einde van het dienstverband, dan wel twee maanden nadat de werknemer (redelijkerwijze) bekend is of had kunnen zijn met het in dienst treden van een ander en uiterlijk 8 maanden na de opzegging ([art 7:686a BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#686)).

De situatie is vergelijkbaar met een werknemer die is ontslagen in strijd met de opzegverboden, waarop hoofdstuk 3.4.4.C. nader in gaat ([3.4.4.C.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-in-strijd-met-opzegverboden-vernietigbaar)).

**Doorprocederen**

De werknemer kan niet alleen in de UWV-procedure verweer voeren. Na een opzegging, kan de werknemer zich verweren tegen een ontslag. Dat kan bijvoorbeeld als de opzegtermijn niet in acht genomen is, als er opzegverboden gelden, wanneer er geen transitievergoeding is betaald of de werknemer het simpelweg niet eens is met het oordeel van het UWV. Een werkgever die derhalve de opzeggingsregeling niet in acht neemt kan verwachten dat de benadeelde medewerker tegen hem gaat procederen [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure).

Aan de andere kant kan de werkgever die geen toestemming van het UWV krijgt, bij de kantonrechter een verzoek indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit verzoek op grond van bedrijfseconomische gronden en langdurig ziekte, kan dus eerst bij de kantonrechter neergelegd worden als de UWV-procedure is doorlopen. Deze vervolgprocedure bij de kantonrechter wordt behandeld in hoofdstuk 3.5. ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

#### ****Samenvattend****

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen als er geen opzeggingsverboden zijn [(3.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer) en zodra hij daartoe een vergunning heeft verkregen [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen). Daarbij neemt hij de door hem berekende opzeggingstermijn in acht [(3.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn) en zegt hij op tegen de dag waartegen hij de arbeidsovereenkomst mag opzeggen. Neemt een werkgever voorgaande niet in acht, dan kan de medewerker hiertegen opkomen. Dat kan hij ook als het ontslag kennelijk onredelijk is [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure).Verkrijgt de werkgever geen toestemming, eerst daarna kan de werkgever wegens bedrijfseconomische gronden of langdurig ziekte naar de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

#### Algemene aanvullende opmerkingen over de opzegging

**De opzegging moet de ander bereiken**

Een opzegging is een verklaring die de ander heeft bereikt waarbij degene zijn wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen kenbaar maakt. Bereikt de verklaring de ander niet (tijdig), dan kan de opzegging toch werking hebben. Dat doet zich voor, wanneer het niet of niet tijdig bereiken het gevolg is van de handelingen van de andere partij, of van handelingen van personen voor wie degene aansprakelijk is. Daarmee is gezegd dat een opzegging per brief normaal een opzegging met zich meebrengt op het moment van bezorgen. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat de brief op een bepaald moment op het juiste adres is aangeboden. Onvoldoende is het indien hij aantoont dat de brief aangetekend verstuurd is, doordat dit op zich nog niet wil zeggen dat de brief ook daadwerkelijk op het juiste adres is bezorgd. Er is geen opzegging indien blijkt dat de brief op het verkeerde adres werd afgeleverd.

Stuurt een werkgever een ontslagbrief naar het verkeerde adres, dan is er geen opzegging. Het risico voor het niet bereiken van de brief ligt dus in eerste instantie bij de verzender. Dat risico komt evenwel bij de medewerker te liggen, als de medewerker wist dat zijn werkgever redelijkerwijze niet op de hoogte kon zijn van de verandering van zijn adres. Hij heeft naar de werkgever geen adreswijziging gestuurd, de werkgever wist niet van de verhuizing en de werkgever heeft geen papieren ontvangen waarop het nieuwe adres werd vermeld. In dat geval valt het de medewerker te verwijten dat de brief op het verkeerde adres wordt bezorgd, waardoor de opzegging dan wel plaatsvindt, ook al bereikt deze brief de medewerker niet.

De situatie kan zich voordoen dat de medewerker afwezig is op het moment van bezorging. Hij is bijvoorbeeld ziek of op vakantie. De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat dit voor rekening en risico van de medewerker komt, wat dus niet altijd het geval is.

Werkgevers die in bepaalde gevallen zekerheid willen kunnen er voor kiezen om de opzegging door een bepaalde persoon over te laten brengen. Degene kan bijvoorbeeld een brief aan de medewerker overhandigen, dan wel geven aan een huisgenoot aan wie wordt gezegd dat de medewerker zo snel mogelijk van de inhoud van de brief kennis moet nemen.

Een opzegging kan ook mondeling plaatsvinden. Bepaalde CAO’s of arbeidsovereenkomsten eisen evenwel dat de opzegging op een bepaalde wijze moet plaatsvinden, bijvoorbeeld per aangetekende brief. Zolang dat niet gebeurt, is er geen opzegging. Dat is slechts anders wanneer de andere partij er kennelijk vanuit gaat dat de opzegging geldig is door bijvoorbeeld een schadevergoeding te eisen vanwege de opzegging. Dan wel door de bedrijfskleding en dergelijke in te leveren, door afspraken te maken over de uitbetaling van vakantiedagen, door in te stemmen met de hoogte van de eindafrekening etc.

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst dient in beginsel niet per e-mail plaats te vinden, aangezien het niet bereiken van de e-mail voor rekening van de verzender komt. Tal van redenen kunnen in de weg staan aan het bereiken van de ander, zoals technische storingen, verandering van e-mailadres, software waarmee bepaalde e-mail worden geweerd en het opschonen van een netwerk. Beweert de tegenpartij dat hij de e-mail niet (op tijd) heeft ontvangen, dan zal de verzender niet snel het tegendeel kunnen bewijzen, ook al toont hij aan dat de e-mail is verzonden naar het juiste adres.

**Een vernietigbare opzegging**

Een opzegging is vernietigbaar als bijvoorbeeld de opzeggingsverboden zijn overtreden. Ook wanneer de opzegging wordt gedaan zonder de schriftelijke instemming van de werknemer en de vereiste vergunning van het UWV Werkbedrijf, kan het ontslag vernietigbaar zijn. De medewerker moet dan binnen een vervaltermijn van twee maanden een verzoek indienen bij de kantonrechter om het ontslag te vernietigen [(meer informatie over het opkomen tegen het ontslag na een UWV-procedure in hoofdstuk 3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-uwv-procedure).

Vernietiging is ook mogelijk als de opzegging door de werknemer plaatsvindt onder invloed van bedrog, bedreiging of misbruik van omstandigheden. De wil van de medewerker komt dan niet met zijn verklaringen en gedragingen overeen, doordat hij opzegde door dwang, bedrog of misbruik van omstandigheden. De medewerker kan de opzegging op deze gronden vernietigen. Dat doet hij door een mededeling hierover aan de werkgever over te brengen, mondeling of schriftelijk ([3.2.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-onderzoek-werkgever-ontslag-door-diefstal-misbruik-misleiding-bedreiging)).

**Opzegging is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die onomkeerbaar is en onvoorwaardelijk moet zijn**

**Een opzegging die nu plaatsvindt, mag niet afhankelijk zijn van latere voorwaarden**

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan niet aan een voorwaarde worden verbonden. Het is dus niet mogelijk om op te zeggen onder de voorwaarde dat het loon weer wordt doorbetaald of dat de werkomstandigheden verbeteren. Doordat een opzegging direct rechtsgevolg teweegbrengt, is het intrekken van de opzegging niet mogelijk. Een opzegging die in werking is getreden is dus onvoorwaardelijk.

**Opzegging onder voorbehoud (gaat alleen op termijn in, als ….. )**

Het is wel mogelijk om een opzegging alleen in te laten gaan, als bepaalde omstandigheden zich voordoen. Een werkgever kan mededelen dat wanneer op een bepaalde datum, bepaalde omstandigheden zich voordoen, dat “dan” de medewerker op staande voet is ontslagen. Denk aan de situatie waarbij een medewerker zegt dat hij op een bepaalde datum niet op het werk zal verschijnen. Een werkgever kan dan vooraf mededelen dat indien de medewerker niet verschijnt, de arbeidsovereenkomst op die datum eindigt doordat degene dan op staande voet is ontslagen. Na de misdraging hoeft de werkgever niet opnieuw op te zeggen, hoewel het aangeraden wordt deze opzegging te bevestigen. Vergelijkbaar is de opzegging die alleen ingaat als en zodra er een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf wordt verkregen.

Het is dus mogelijk om een opzegging alleen in werking te laten treden als zich bepaalde voorwaarden voordoen (opzegging onder voorbehoud). Een medewerker kan zeggen dat een opzegging per 1 februari ingaat, als de werkgever het loon niet voor 31 januari betaalt. Dat betekent dat de werkgever tot en met 31 januari de kans heeft om te voorkomen dat de opzegging in werking treedt. Doet hij dat niet, dan treedt per 1 februari de opzegging onvoorwaardelijk inwerking.

Voorgaande moet onderscheiden worden van voorwaardelijke opzegging, wat niet is toegestaan. Dat is een opzegging die in werking is getreden en waaraan voorwaarden zijn verbonden. Een opzegging die is ingegaan moet onvoorwaardelijke zijn. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om op 31 december op te zeggen en daarbij te stellen dat die opzegging alleen het arbeidscontract beëindigd als het loon niet wordt betaald voor 31 januari. Of een opzegging in werking treedt mag dus wel aan voorwaarden worden verbonden (opzegging onder voorbehoud), terwijl een in werking getreden opzegging onvoorwaardelijk moet zijn.

**Terugkomen op de opzegging**

Op een opzegging kan niet éénzijdig teruggekomen worden doordat de opzegging onomkeerbaar is en niet van voorwaarden of omstandigheden afhankelijk mag zijn.

Partijen kunnen wel gezamenlijk op een opzegging terugkomen wat uitdrukkelijk maar ook stilzwijgend kan plaatsvinden. Denk bij dit laatste aan het voortzetten van het werk door de medewerker nadat de arbeidsovereenkomst per direct is opgezegd, terwijl de werkgever met de voortzetting van het werk stilzwijgend instemt.

**Opzeggingstermijn en ontslag op staande voet**

Als er is opgezegd en er een opzeggingstermijn wordt nagekomen, betekent dit niet dat een eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is. De omstandigheden kunnen bijvoorbeeld dusdanig zijn of worden dat er een dringende reden voor ontslag op staande voet of ontbinding aanwezig is. Dan zegt de werkgever (medewerker) de arbeidsovereenkomst meteen op of hij laat deze op korte termijn ontbinden. Dit vindt dan plaats voordat anders de opzeggingstermijn zou zijn verstreken.

# 3.5. Ontbinding arbeidsovereenkomst door kantonrechter

**Ontbinding arbeidsovereenkomst**

De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat er voor de werkgever of medewerker reden is om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen. Op ieder moment kunnen partijen een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter, ook al bepaalt een cao of arbeidsovereenkomst anders [(art 7:671b BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#671). Wijst de kantonrechter de ontbinding toe, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op het door hem aangewezen tijdstip.

In het nu volgende wordt in het kort ingegaan op vragen die bij ontbinding spelen. Een nadere uitwerking volgt in de hoofdstukken waarnaar de samenvatting verwijst.

**Is er een grond voor ontbinding?**

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst alleen ontbinden als één van de volgende gronden zich voordoen ([art 7:669 lid 3 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#669)):

1. 1 Bedrijfseconomische gronden, als op deze grond eerst bij het UWV is geprocedeerd en het UWV toestemming heeft geweigerd
2. Langer dan twee jaar ziek, met de voorwaarde dat hierover eerst bij het UWV is geprocedeerd en het UWV geen toestemming heeft verleend.
3. Regelmatig ziek zijn met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen
4. Disfunctioneren
5. Verwijtbaar handelen
6. Weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar
7. Verstoorde arbeidsverhouding
8. Andere dan hiervoor genoemde gronden (evenwel een beperkte groep).

[Meer informatie over deze redenen voor ontbinding staat in hoofdstuk 3.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinden-arbeidsovereenkomst-kantongerecht-gegronde-redenen)

Daarnaast kan er alleen nog een ontbinding gevraagd worden wegens wanprestatie [(art 7:686 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#686). Dat wil zeggen dat de werkgever of de medewerker zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet nakomt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het vaak te laat op het werk verschijnen ondanks waarschuwingen, zich (meerdere malen) ziek melden zonder ziek te zijn, het opzettelijk onder de maat presteren of het opzettelijk de orde of efficiëntie in de onderneming dwarsbomen. In veel gevallen is dit verwijtbaar handelen en/of levert dit een verstoorde verhouding op, zodat op grond van sub e. en g. een verzoek wordt ingediend. [Meer informatie over een ontslag wegens wanprestatie staat in hoofdstuk 3.5.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-wanprestatie-pro-forma-ontbinding-arbeidsovereenkomst-kantonrechter)

**Is de werkgever (of de medewerker) een vergoeding verschuldigd?** [**(3.5.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

Het einde van de arbeidsovereenkomst brengt meestal financieel nadeel met zich mee voor de werknemer en in bepaalde gevallen ook voor de werkgever. De werknemer kan in aanmerking komen voor een transitievergoeding en mogelijk ook voor een billijke vergoeding.

[Meer informatie over de vergoedingen staat in hoofdstuk 3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

**Moet de medewerker tot aan de ontbinding worden geschorst?**

Is het gedrag van de medewerker zeer ernstig, dan kunnen er redenen zijn om tot ontslag op staande voet over te gaan ([meer informatie over het aanzeggen van een ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)). De onzekerheid die hiermee gepaard kan gaan is voor veel werkgevers een reden om voor de weg van ontbinding te kiezen, wat echter meer tijd kost. Gedurende deze tijd kan het nodig zijn dat de medewerker wordt geschorst ([meer informatie over schorsing tijdens een ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 2.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf)).

**Hoe verloopt de ontbindingsprocedure en wat voor mogelijkheden zijn er?** [**(3.5.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)

Ontbindingsprocedures beginnen met het indienen van een verzoek. Mondelinge behandeling volgt nadat de griffier partijen daartoe heeft opgeroepen. De kantonrechter zal normaal rekening houden met de opzegtermijn en daarop de proceduretijd in mindering brengen, maar kan in ernstige gevallen ook op korte termijn ontbinden. Hoger beroep tegen de beslissing van het kantongerecht is mogelijk.

[Meer informatie over hoe een ontbindingsprocedure in zijn werk gaat staat in hoofdstuk 3.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)

**Wat is een ontbinding voor zover vereist en wanneer is dat van belang?** [**(3.5.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)

Arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd hoeven niet meer ontbonden te worden. Echter, niet altijd is het duidelijk of de arbeidsovereenkomst nu wel of juist niet is geëindigd. Een ontslag op staande voet kan bijvoorbeeld nietig zijn ([zie hoofdstuk 3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)), terwijl een arbeidscontract mogelijk niet met wederzijds goedvinden ([zie hoofdstuk 3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)) of van rechtswege ([zie hoofdstuk 3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)) is geëindigd.

Met deze onduidelijkheid is het de vraag of de werkgever loon verschuldigd is en desgevraagd de medewerker moet tewerkstellen. Wijst een rechter deze vorderingen toe, dan kan het om een loonvordering gaan die hoog opgelopen is, terwijl de vordering tot tewerkstelling mogelijk tot inpassingsproblemen leidt. Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst laten ontbinden voor zover (later) blijkt dat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd

[Meer informatie over een ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor zover vereist staat in hoofdstuk 3.5.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)

**Wat geldt er als de werknemer om ontbinding verzoekt?** [**(3.5.6.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-werknemer-verzoekt-om-ontbinding-einde)

Voorgaande heeft tot uitgangspunt dat de werkgever om ontbinding verzoekt. Verzoeken namens de werknemer zijn vrij zeldzaam, daar een werknemer veelal kan volstaan met een opzegtermijn en in dringende gevallen ontslag op staande voet kan nemen. De werknemer die zelf het dienstverband beeindigd zal normaal niet voor een WW-uitkering in aanmerking komen en ook geen transitievergoeding en vergoeding naar billijkheid krijgen, tenzij er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.

# 3.7. Werkloosheid

**Werkloos en uitkering**

Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, dient de werknemer eerst verzekerd te zijn voor de werkloosheidswet en niet verwijtbaar “werkloos” te worden [(3.7.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-recht-op-WW-uitkering-werknemer-na-ontslag).

De hoogte en de duur van de uitkering wordt behandeld in hoofdstuk 3.7.2. [(3.7.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-duur-en-hoogte-WW-uitkering-werknemer-dienstjaren-arbeidsverleden).

De werknemer dient aan bepaalde voorwaarden bij het UWV te voldoen, om aanspraak op de uitkering te behouden [(3.7.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verplichting-behoud-WW-uitkering-sollciteratieplicht).

Bijzonderheden kunnen spelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, overlijden of aangaande pensioen [(3.7.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-WW-uitkering-regelingen-ziekte-pensioen).

Onder bepaalde omstandigheden komt de uitkering te vervallen [(3.7.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-geen-WW-uitkering-meer-einde-afloop).