**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 8 - Opleiding Specialist Arbeidsrecht**

Inhoudsopgave

3. Ontslag 2

3.1.1. Nadere uitwerking van het einde van rechtswege 3

3.2. Arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden 7

3.3.1. Proeftijd 9

3.3.2. Ontslag op staande voet 16

3.3.5. Opzegging door een werknemer 19

3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst met een vergunning van het UWV-werkbedrijf (bedrijfseconomisch/langdurig ziekte) 21

3.5. Ontbinding arbeidsovereenkomst door kantonrechter (overige gronden) 26

3.6. Ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst en overlijden 28

3.7. Werkloosheid 29

# 3. Ontslag

**De arbeidsovereenkomst eindigt door:**

**De verschillende redenen voor ontslag (**[**3.0.**](https://www.arbeidsrechter.nl/informatie-zoeken/inhoudsopgave/h30)**)**

Een werkgever dient een redelijke grond te hebben voor het einde van het dienstverband. Het gaat om de gronden die in de wet genoemd worden.

Het gaat om de volgende reden voor ontslag:

* Bedrijfseconomische of organisatorische redenen (slechte financiële situatie, werkvermindering, aanpassing organisatie, automatisering, etc.). Zie hoofdstuk ([3.0.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/bedrijfseconomische-of-organisatorische-redenen-uwv-ontslag))
* Ziekte (langdurig of veelvuldig). Zie hoofdstuk ([3.0.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-langdurig-of-veelvuldig-arbeidsongeschikt))
* Disfunctioneren van de werknemer. Zie hoofdstuk ([3.0.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/disfunctioneren-van-de-werknemer-transitievergoeding-schorsing-ontbindingsprocedure))
* Verstoorde verhouding. Zie hoofdstuk ([3.0.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/verstoorde-verhouding-einde-arbeidsovereenkomst-transitievergoeding-schorsing-ontbindingsprocedure))
* (Ernstig) verwijtbaar handelen door de werknemer, zie hoofdstuk ([3.0.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/ernstig-verwijtbaar-handelen-door-de-werknemer-diefstal-fraude-bedreiging-intimidatie-alcohol-drugs-seksuele-intimidatie-misleiding))

Het gaat hierbij om diefstal & verduistering ([3.0.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/diefstal-verduistering-ontslag-op-staande-voet-kantonrechter-verwijtbaar-handelen)), fraude, bedrog & valsheid in geschrifte ([3.0.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/fraude-bedrog-valsheid-in-geschrifte-werknemer-ontslag-staande-voet-verwijtbaar-handelen)), bedreiging, intimidatie, beledigen en agressief handelen ([3.0.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/bedreiging-intimidatie-belediging-en-agressief-handelen-werknemer-ontbinding-via-kantonrechter-ontslag-staande-voet)), alcohol en drugsmisbruik ([3.0.5.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/alcohol-en-drugsmisbruik-werknemer-ontslag-staande-voet-ontbinding-kantonrechter-verwijtbaar-handelen)), seksuele intimidatie ([3.0.5.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/seksuele-intimidatie-werknemer-verwijtbaar-handelen-kantonrechter-ontslag-staande-voet)), bewuste misleiding (tijdens sollicitatie) ([3.0.5.6.](https://www.arbeidsrechter.nl/bewuste-misleiding-tijdens-sollicitatie-werknemer-ontslag-staande-voet-verwijtbaar-handelen)), aonder toestemming verlaten van de werkplek / werkweigering / uren declareren die niet gewerkt zijn ([3.0.5.7.](https://www.arbeidsrechter.nl/zonder-toestemming-verlaten-van-de-werkplek-werkweigering-uren-declareren-die-niet-gewerkt-zijn-werknemer-ontslag-staande-voet-verwijtbaar-handelen-kantonrechter-ontbinding)), overtreden gedragsregels (te laat komen, overtreden rookverbod, in strijd met ziektevoorschriften) ([3.0.5.8.](https://www.arbeidsrechter.nl/overtreden-gedragsregels-te-laat-komen-overtreden-rookverbod-in-strijd-met-ziektevoorschriften-werknemer-ontbinding-kantonrechter-ontslag-staande-voet)), schending geheimhouding of privacy ([3.0.5.9.](https://www.arbeidsrechter.nl/schending-geheimhouding-of-privacy-werknemer-ontslag-staande-voet-ontbinding-kantonrechter)). of concurrerende werkzaamheden en privéwerkzaamheden tijdens werktijd ([3.0.5.10](https://www.arbeidsrechter.nl/concurrerende-werkzaamheden-en-privewerkzaamheden-tijdens-werktijd-werknemer-ontslag-staande-voet-ontbinding-kantonrechter-verwijtbaar-handelen)).

* Andere gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ([3.0.6.](https://www.arbeidsrechter.nl/overig-ontbindingsgronden-werknemer-werkgever-ontslag-einde-arbeidsovereenkomst))

**Einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (**[**3.1.**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-eindigt-van-rechtswege)**)**

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eindigen door simpelweg het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangaan. Het is de vraag of een tweede of derde arbeidsovereenkomst, ook gewoon van rechtswege eindigt doordat de tijd verloopt. In hoofdstuk 3.1. wordt dit nader uitgewerkt ([3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-eindigt-van-rechtswege)).

**Beëindiging met wederzijds goedvinden** [**(3.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)

In onderling overleg kunnen en werkgever en medewerker afspreken dat hun arbeidsverhouding eindigt. Het gaat hier om het einde van de arbeidsovereenkomst, terwijl zowel de medewerker als de werkgever daarmee instemmen. Bijvoorbeeld nadat één van hen de overeenkomst heeft opgezegd of nadat ze beide gezamenlijk hun arbeidscontract beëindigen door een beëindigingsovereenkomst en aan te gaan. Deze overeenkomst is veelal een vaststellingsovereenkomst. Zie voor het einde in overleg hoofdstuk 3.2. ([3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)).

**Opzegging (zonder toestemming UWV)** [**(3.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-opzeggen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-door-werkgever-werknemer)

* Opzegging tijdens **proeftijd** [(3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever)
* Opzegging als **ontslag op staande v**oet [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)
* Opzegging tegen de **AOW-/pensioendatum** ([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 medewerker** [(3.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-door-werknemer-arbeidsovereenkomst-bepaalde-onbepaalde-tijd-ontslag)

**Opzegging met toestemming van het UWV**[**(3.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)

De werkgever die een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden of langdurige ziekte wil opzeggen, heeft toestemming van het UWV nodig. In dat geval moet de werkgever rekening houden met het volgende:

* Opzeggingsverboden ([3.4.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer))
* Opzeggingstermijn ([3.4.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn))
* Verkrijgen van toestemming door het UWV ([3.4.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf-afspiegelen))
* Reacties van de medewerker die het ontslag (al dan niet met toestemming van het UWV) gaan aanvechten ([3.4.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-uwv-procedure))
* Opzegging contracten van een groep medewerkers: collectief ontslag ([3.4.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-dienstverband-meerdere-medewerkers-vertrekregeling))

**Ontbinding van de arbeidsovereenkomst** door de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen op andere gronden (dus niet bedrijfseconomische of langdurige ziek), dan kan de werkgever bij de kantonrechter het verzoek indienen om het dienstverband te ontbinden. In dat geval moet de werkgever rekening houden met:

* De voorwaarden die bij de verschillende ontslaggronden gelden ([3.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinden-arbeidsovereenkomst-kantongerecht-gegronde-redenen))
* De transitievergoeding en mogelijk ook een vergoeding naar billijkheid ([3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst))
* De handelswijze bij de verzoekprocedure / ontbindingsprocedure ([3.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)).
* Het vragen van ontbinding voor zover vereist ([3.5.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)).
* Een eventueel (tegen)verzoek van de werknemer tot ontbinding ([3.5.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-wanprestatie-pro-forma-ontbinding-arbeidsovereenkomst-kantonrechter)).

**De ontbindende voorwaarden in de arbeidsovereenkomst of overlijden (**[**3.6.**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindende-voorwaarde-en-overlijden)**)**

De arbeidsovereenkomst kan ook eindigen doordat de ontbindende voorwaarde die in de overeenkomst zelf is opgenomen zich voordoet. Het dient dan om een objectief bepaalbare voorwaarde te gaan die verenigbaar is met het ontslagrecht ([3.6.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindende-voorwaarde-in-de-arbeidsovereenkomst-contract)). Vergelijkbaar is de situatie dat de overeenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer of werkgever ([3.6.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-overlijden-werknemer-werkgever-einde-dienstverband)).

Onderwerpen die samenhangen met het einde van de arbeidsovereenkomst

Het einde van de arbeidsovereenkomst kan voor de medewerker betekenen dat hij met **pensioen** [(4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Pensioen-pensioenregeling-pensioenfonds-opbouw-toezegging) of de **VUT** [(4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/VUT-vervroegd-uittreden-vervroegd-pensioen-werknemer-CAO) gaat, dan wel dat hij voor zich zelf begint, bij een andere werkgever aanvangt of andere plannen heeft.

Het kan natuurlijk ook betekenen dat de medewerker werkloos wordt en aanspraak op een WW-uitkering wil maken. Daarbij moet hij wel aan bepaalde voorwaarden voldoen, waarbij het zeer belangrijk is dat hij niet verwijtbaar **werkloos** wordt [(3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/werkloos-werknemer-WW-uitkering). Voor het einde van de arbeidsovereenkomst is mogelijk een **sociaalplan** ontwikkeld, eventueel inclusief **outplacementregeling** [(3.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/sociaal-plan-outplacement-vertrekregeling-reorganisatie).

Als de arbeidsovereenkomst eindigt, dan spelen onderwerpen als een **getuigschrift** [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/getuigschrift-ontslag-werknemer-referenties-einde-contract), het afscheidsgesprek, de **eindafrekening**, fiscale behandeling schadevergoeding, etc. [(4.5.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-dienstverband-arbeidscontract-arbeidsovereenkomst-loonbelasting). De eindafrekening omvat naast het loon ook het uitbetalen van de resterende **vakantierechten** [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen) en mogelijk het **affinancieren** van de **pensioenaanspraak** [(4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Pensioen-pensioenregeling-pensioenfonds-opbouw-toezegging). Bijzonder is de situatie waarbij er rond het einde van de arbeidsovereenkomst nog een **pensioentoezegging** wordt gedaan [(4.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/pensioen-einde-arbeidsovereenkomst-werknemer-werkgever).

Het arbeidscontract kan bepalen dat een medewerker die zelf vertrekt, aan de werkgever een vergoeding verschuldigd is ter dekking van kosten die de werkgever maakte. Het gaat om kosten die de werkgever aan een derde heeft betaald, welke voornamelijk in het belang van de medewerker waren (gezien zijn vroege vertrek). Denk aan de afkoop van het leasecontract van een auto waarin de medewerker reed, of aan een bijdrage in de kosten van een **opleiding** die de medewerker heeft genoten [(6.3.7.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opleidingen-werknemers-personeel-werkgever).

# 3.1.1. Nadere uitwerking van het einde van rechtswege

Einde van rechtswege betekent dat het arbeidscontract op een overeengekomen datum eindigt, ook zonder opzegging of aankondiging [(art 7:667 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#667). De medewerker krijgt na het einde een eindafrekening [(4.5.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-dienstverband-arbeidscontract-arbeidsovereenkomst-loonbelasting).

**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)

**Aanzeggen van einde en voortzetting van het dienstverband**

Bij een dienstverband van minimaal zes maanden dat eindigt op een concrete einddatum moet de werkgever het einde of voortzetting aankondigen. Dat betekent dat de werkgever uiterlijk een maand voor de einddatum aan de werknemer schriftelijk doorgeeft of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet. Het gaat om een schriftelijke aankondiging, zodat de werknemer weet of het dienstverband wel of niet voortgezet wordt en degene dus mogelijk naar ander werk moet zoeken. De werkgever die het dienstverband wil voortzetten, moet ook schriftelijk aangeven tegen welke voorwaarden hij de overeenkomst voortzet, zodat de werknemer op grond van dat aanbod kan afwegen of voortzetting wenselijk is [(art 7:668 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668).

Indien de werkgever vergeet om een maand voor het einde van rechtswege schriftelijk door te geven of het dienstverband wordt voortgezet, dan zal het dienstverband toch van rechtswege eindigen. Het vergeten van de aanzegging heeft namelijk niet tot sanctie dat het dienstverband voortgezet moet worden.

De sanctie op het niet of niet juist aankondigen van het wel of niet voortzetten van het dienstverband, is dat de werkgever een schadevergoeding moet betalen [(art 7:668 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668). De hoogte van de schadevergoeding is gelijk aan het loon over de tijd dat de werkgever vergat de aanzegging juist te doen. Dat is dus een schadevergoeding van een maand loon als de werkgever volledig verzuimd de melding te doen voor het einde van het contract. Een werkgever die het te laat doorgeeft voor het einde van het contract, betaalt een vergoeding over de vertraging. Is een werkgever 9 dagen te laat met aanzeggen, dan moet hij een schadevergoeding betalen gelijk aan het loon naar rato over die maand (bijvoorbeeld 9/31 x het loon). De vervaltermijn van het verhalen van de vergoeding is twee maanden.

Aankondiging is vereist bij ieder tijdelijk dienstverband, derhalve ook voor bijvoorbeeld het tweede of derde tijdelijke dienstverband. Zelfs bij een tijdelijk contract dat is aangegaan na een contract voor onbepaalde tijd en niet van rechtswege eindigt, dient aanzegging plaats te vinden. De aankondiging van het wel of niet voortzetten van het contract, geldt niet voor dienstverbanden korter dan 6 maanden en evenmin voor dienstverbanden waarvoor de einddatum afhankelijk is van omstandigheden, zoals afronding van een project of vervanging van een zieke werknemer.

Afgewacht moet nog worden in hoeverre rechters met de aanzegging en het bereiken van overeenstemming omgaan ([art 7:668 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668)):

* In hoeverre wordt het toegestaan om op een aanzegging terug te komen. Een werkgever die op tijd heeft aangezegd dat deze niet verder gaat, heeft aan de verplichtingen van de wet voldaan. Indien de werkgever kort voor het einde van het dienstverband toch besluit om het dienstverband alsnog voor te zetten, dan kan daarover met de werknemer overlegd worden en zal dat vermoedelijk niet als een te late aanzegging van de voortzetting gezien worden. Omgekeerd doet de situatie zich voor dat de werkgever die heeft aangezegd dat deze verder wil gaan, mogelijk daarop voor het einde van het tijdelijke contract terug wil komen. Indien de aanzegging als een aanbod wordt gezien en de werknemer is daarop ingegaan, dan kan de werkgever daarop niet terugkomen. Is het aanbod nog niet aanvaard door de werknemer, dan is het mogelijk dat de werkgever op de aanzegging terugkomt en mogelijk ook niet als goed werkgever niet aan de aanzegging gehouden kan worden. De werkgever moet dan wel wegens het te laat doorgeven van het alsnog eindigen van het contract, een schadevergoeding betalen over de periode van vertraging. In het bijzonder kan dit spelen als de omstandigheden wezenlijk zijn veranderd, bijvoorbeeld als door het verval van een opdracht er te weinig werk is. Indien de werkgever en werknemer het niet eens worden over de andere arbeidsvoorwaarden die de werkgever wil aangaan, kan de werkgever aangeven dat er kennelijk geen overeenstemming is bereikt en het aanbod intrekken.
* De werkgever die niet een maand van te voren schriftelijk heeft aangegeven tegen welke voorwaarden het dienstverband wordt voortgezet en toch andere voorwaarden wil, doet er verstandig aan die andere voorwaarden voor de voortzetting schriftelijk af te spreken. Anders gelden de oude voorwaarden als de werknemer door gaat met werken.
* Zijn de andere voorwaarden wel schriftelijk en op tijd doorgegeven, dan gelden vermoedelijk wel deze nieuwe voorwaarden conorm de aanbod van de werkgever als de werknemer door gaat met werken en over overeenstemming gesproken kan worden.

**Stilzwijgende opvolging zonder tegenspraak, wanneer de medewerker doorwerkt**

Het is mogelijk dat de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan is verstreken, terwijl de medewerker verder gaat met zijn werk. De arbeidsovereenkomst is dan niet opgezegd en/of het einde van de arbeidsovereenkomst is niet aangekondigd. Het werk wordt voortgezet, terwijl de werkgever dit niet tegenspreekt. Het gaat om een stilzwijgende opvolging van de arbeidsovereenkomst door partijen zonder tegenspraak. Die opvolging doet zich voor als partijen het einde van rechtswege zijn vergeten en de medewerker doorwerkt. Het doet zich ook voor als partijen weten dat het contract afloopt, daarbij niets nader regelen, terwijl de medewerker verder gaat met zijn werk en dus kennelijk van de werkgever mag blijven werken.

Er is geen sprake van voortzetting, wanneer de werkgever de medewerker heeft meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Dit moet normaal een maand voor het einde van het contract doorgegeven worden (zie hierboven). Voortzetting kan echter ook tegengegaan worden, op of voor het tijdstip waarop de medewerker het werk wil hervatten na het einde van de arbeidsovereenkomst. In dat geval is er door tegenspraak van een (stilzwijgende) voortzetting geen sprake en komt er aan de arbeidsverhouding een einde op het tijdstip dat partijen overeenkwamen.

Indien de werkgever niet schriftelijk een maand van te voren heeft aangegeven tegen welke voorwaarden hij de overeenkomst wenste voort te zetten, wordt de voortgezette arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan onder dezelfde voorwaarden als de vorige arbeidsovereenkomst [(art 7:668 lid 4 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668). Ook de duur van de vorige arbeidsovereenkomst geldt voor de voortgezette arbeidsovereenkomst, tenzij die periode langer dan een jaar is. Stilzwijgende opvolging gebeurt nooit voor langer dan een jaar. Voorgaande betekent dat partijen overeen kunnen komen dat de arbeidsovereenkomst wordt gevolgd door een contract van 15 maanden, de opvolging geschiedt dan niet stilzwijgend. Geschiedt deze wel stilzwijgend dan gaat het om een overeenkomst met een duur van één jaar, tenzij de vorige overeenkomst korter dan een jaar duurde.

**Onderhandelen over de opvolgende arbeidsovereenkomst**

Het is mogelijk dat partijen onderhandelen over het wel of niet aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst, terwijl de medewerker doorwerkt na het verstrijken van de oorspronkelijke arbeidsduur. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als de werkgever schriftelijk en een maand van te voren heeft aangegeven tegen welke voorwaarden hij de overeenkomst wil voortzetten, terwijl de werknemer die doorwerkt daarover de onderhandeling is aangegaan. Vermoedelijk geldt hiervoor dat de werkgever enkel een voortzetting wenst tegen de andere voorwaarden, zodat de werknemer op meer geen aanspraak heeft. Zijn de andere voorwaarden niet schriftelijk of te laat aangezegd, dan kan de werknemer aanspraak maken op voortzetting tegen de zelfde voorwaarden (artikel 7:668 lid 4 BW). Een werkgever of werknemer doet er dan ook verstandig aan om voor de ingang van het contract, over de andere voorwaarden overeenstemming te bereiken [(art 7:668 lid 4 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668).

Afgewacht moet worden in hoeverre deze onderhandeling na het einde van het vorige contract, als een verlenging van het vorige contract aangemerkt kunnen worden. Dat wil dan zeggen dat partijen de duur van de arbeidsovereenkomst gewijzigd hebben, in die zin dat zij is verlengd totdat er duidelijkheid komt over het wel of niet opvolgen van de overeenkomst.

**Als de CAO of arbeidsovereenkomst opzegging of aankondiging voorschrijft**

De (collectieve) arbeidsovereenkomst kan een regeling met zich meebrengen die nader ingaat op het opzeggen van de arbeidsovereenkomst of het aankondigen van het einde van de arbeidsovereenkomst. In deze omstandigheden **kan** het **onduidelijk zijn of de arbeidsovereenkomst wel van rechtswege eindigt**, als voor de overeengekomen datum de opzegging of specifieke aankondiging niet heeft plaatsgevonden. Daarbij geldt het volgende:

* De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer dit uitdrukkelijk is bepaald of als de overeenkomst bepaalt dat de opzeggingstermijn (alleen) voor een tussentijdse opzegging geldt of alleen van toepassing is voor een bepaalde (voortgezette, tweede, derde) arbeidsovereenkomst, terwijl dat zich niet voordoet.
* De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege, wanneer de werkgever zich slechts heeft verplicht voor een bepaalde datum aan te geven of hij de arbeidsverhouding wil voortzetten. Als deze waarschuwing of aankondiging niet plaatsvindt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst toch van rechtswege op de overeengekomen datum.
* Bepaalt de (collectieve) arbeidsovereenkomst dat opzegging nodig is, dan zal de werkgever de bepalingen die gelden bij opzegging in acht moeten nemen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld [(art 7:667-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#667). Dat betekent bijvoorbeeld dat de werkgever bij de opzegging een termijn moet naleven en doorgaans een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf nodig heeft [(3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf). of ontbinding bij de kantonrechter aanvraagt [(3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter). Een medewerker die opzegt hoeft geen ontslagvergunning te vragen bij het UWV of geen ontbinding te vragen bij de kantonrechter, zie daarover hoofdstuk 3.4.7. [(3.4.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opzegging-door-werknemer-arbeidsovereenkomst-bepaalde-onbepaalde-tijd-ontslag).

**De CAO of arbeidsovereenkomst wijkt af van de standaardregeling wanneer een overeenkomst voor bepaalde tijd een contract voor onbepaalde tijd wordt**

Van de regeling in de wet kan de CAO afwijken, bijvoorbeeld door te bepalen dat er eerder of later dan de wet aangeeft een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Evengoed kan de CAO bepalen dat er niet bij de vierde overeenkomst sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, maar bij de eerste, tweede of derde. [(art 7:668a-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#668a). Het is dus mogelijk dat de CAO ten nadele van de werknemer van de wettelijke regeling afwijkt. Schrijft een cao voor dat een contract slechts gevolgd kan worden door een overeenkomst voor onbepaalde tijd, dan is ook bij een stilzwijgende opvolging (de medewerker blijft gewoon werken) sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tenminste als beide partijen aan de cao gebonden zijn [(1.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/collectieve-arbeidsovereenkomst-CAO). De bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst die een bepaalde tijd voorschrijft, is dan niet rechtsgeldig (bestaat niet) of kan vernietigd worden door de medewerker.

**Positie van de medewerker, als de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd**

Een medewerker die meent recht te hebben op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan dit in rechte afdwingen. Hij verzet zich dan tegen zijn werkgever die stelt dat het gaat om een contract voor bepaalde tijd die (van rechtswege) op een bepaalde datum eindigt. Gaat het daadwerkelijk om een overeenkomst voor onbepaalde tijd, dan eindigt de overeenkomst niet op de betreffende datum en kan de medewerker ook na die tijd loon en tewerkstelling vorderen. De werkgever moet dan de overeenkomst nakomen die nog steeds bestaat.

De werkgever die meent dat het dienstverband is geëindigd, zal als het dienstverband meer dan 24 maanden heeft geduurd een **transitievergoeding** aan de werknemer moeten betalen. Vanaf 1 januari 2020 geldt de 24 maanden niet meer en moet er dus bij iedere tijdelijk dienstverband een transitievergoeding betaald worden. Verzuimt een werkgever om dat te betalen, dan kan de werknemer daarom binnen drie maanden na het einde van het dienstverband verzoeken in een verzoekprocedure bij de kantonrechter.

De medewerker die recht op tewerkstelling en loon heeft, kan in beginsel aanspraak maken op ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent bijvoorbeeld dat een medewerker bijvoorbeeld voor 32 uur blijft werken. Ook in de arbeidsvoorwaarden komt in beginsel geen verandering. Dit wordt slecht bij hoge uitzondering doorbroken om onredelijke uitkomsten te voorkomen. Denk aan een medewerker in de horeca die de volgende arbeidsovereenkomsten kreeg:

* Eerst een parttime contract voor 12 uur per week van oktober t/m april;
* Vervolgens een volledige overeenkomst voor 38 uur per week van mei t/m september;
* Daarna weer een contract van 12 uur per week van oktober t/m april;
* Vervolgens weer een overeenkomst van 38 uur per week van mei t/m september.

Op het moment dat de vierde overeenkomst wordt aangegaan, is er sprake van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, in plaats van bepaalde tijd. In beginsel kan de medewerker gedurende het hele jaar dat laatste contract van 38 uur per week afdwingen. Het is de vraag of dit voor de werkgever dusdanig onredelijk is dat de medewerker hem hier niet aan kan houden. In dat geval corrigeert de redelijkheid en billijkheid een strikte toepassing van de wettelijke regeling [(1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/rechten-en-plichten-door-aangaan-arbeidsovereenkomst). De werkgever voorkomt problemen door bij het aangaan van de vierde overeenkomst (voor onbepaalde tijd) duidelijk overeen te komen hoeveel uren de medewerker in de verschillende seizoenen werkt of een min-max-contract aan te gaan [(6.3.3.5.C).](https://www.arbeidsrechter.nl/afroepkracht-oproepkracht-thuiswerkers-overwerk-personeel)

Gaat het niet (alleen) om een einde van rechtswege maar (juist) om een opzegging tegen die einddatum, dan is de overeenkomst wel geëindigd door die opzegging en kan wel middels een verzoekprocedure vernietiging van het ontslag of vergoedingen vorderen. Naast de transitievergoeding kan dan een billijke vergoeding gevraagd worden. Voor de billijke vergoeding dient dan wel sprake te zijn van ernstige verwijtbaarheid door de werknemer ([3.4.4.A.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-zonder-toestemming-uwv-werkbedrijf-vernietigen)). De opzegging kan ook onregelmatig zijn door dat niet tegen de juiste dag is opgezegd, over welke gemiste tijd het loon als vergoeding gevraagd kan worden ([3.4.4.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-kennelijk-onredelijk-procedure-bij-kantonrechter-schadergoeding). Deze verzoekprocedure moet binnen twee maanden na het einde van het dienstverband ingediend worden.

# 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 een werknemer

**Inleiding opzegging**

De medewerker kan een arbeidsovereenkomst opzeggen, zowel mondeling als schriftelijk. De opzegging dient de werkgever te bereiken en de medewerker dient de opzegging in beginsel niet aan bepaalde voorwaarden te verbinden [(3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-opzeggen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-door-werkgever-werknemer).

Bij opzegging heeft een medewerker geen ontslagvergunning nodig, zoals dat vaak wel voor een werkgever geldt [(3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf). Bovendien zijn de opzeggingsverboden niet geschreven voor medewerkers die hun arbeidsovereenkomst opzeggen [(3.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer).

Onderstaande is niet van toepassing in geval van opzegging gedurende de proeftijd ([3.3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever)) en wanneer de medewerker ontslag op staande voet neemt ([3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)). Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook eindigen door het verstrijken van de tijd waarvoor het contract is aangegaan ([3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege))

De medewerker die ontslag neemt krijgt na einde dienstverband natuurlijk ook een eindafrekening. Hierin worden resterende vakantiedagen en het vakantiegeld uitbetaald. Mogelijk ook eventuele andere emolumenten naar evenredigheid [(4.5.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-dienstverband-arbeidscontract-arbeidsovereenkomst-loonbelasting)

**Bij de opzegging zijn de volgende tijdstippen van belang:**

**A.** De dag waarop de medewerker opzegt, waarmee de opzeggingstermijn begint te lopen.

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

**C.** De dag waartegen de medewerker mag opzeggen. Dat is de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt (laatste werkdag). Deze dag kan samenvallen met de laatste dag van de opzegtermijn, maar kan ook op een later tijdstip vallen.

**A. De dag wanneer er opgezegd wordt**

De medewerker kan zijn arbeidscontract op iedere dag opzeggen. Op dat moment begint de opzeggingstermijn. De medewerker hoeft dus niet tot een bepaalde dag te wachten voordat hij kan opzeggen.

**B. De opzeggingstermijn**

De medewerker houdt een opzeggingstermijn in acht van 1 maand [(art 7:672-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#672). De (collectieve) arbeidsovereenkomst kan bepalen dat de opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven korter of langer is, echter niet meer dan 6 maanden [(art 7:672-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#672). Op opzeggingstermijnen gaat hoofdstuk 3.4.3.2. nader in [(3.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn).

**C. Tegen welke dag mag er opgezegd worden na de 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 het moment van opzegging. In de zeer uitzonderlijke situatie dat de arbeidsovereenkomst nog niet is aangevangen voor de opzegging, begint de opzeggingstermijn pas te lopen vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst.

De dag waartegen opgezegd mag worden is vaak niet de laatste dag van de opzeggingstermijn. De wet schrijft namelijk voor dat er tegen de laatste dag van de maand opgezegd moet worden, binnen welke maand de opzeggingstermijn eindigt. Het is 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).

**Voorbeeld**

Een medewerker zegt de arbeidsovereenkomst op, waarbij hij een opzeggingstermijn van één maand in acht neemt. De opzegging vindt plaats op 14 maart en de arbeidsovereenkomst eindigt op 30 april, dat is de dag waartegen de medewerker de overeenkomst mag opzeggen. De dag waartegen de werkgever mag opzeggen is in dit geval de laatste dag van de maand, dus 30 april.

**Schadevergoeding bij onregelmatige (te vroege) opzegging contract door werknemer**

Hierboven staat dat een medewerker tegen de juiste dag moet opzeggen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan mag deze in beginsel niet voortijdig eindigen, tenzij de CAO of arbeidsovereenkomst anders bepaalt (zie hieronder). Wordt er toch te vroeg opgezegd, dan is de medewerker een schadevergoeding verschuldigd aan de werkgever.

De schadevergoeding is enkel een gefixeerde schadevergoeding [(art 7:677-4 BW),](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#677) daar de mogelijkheid van een volledige schadevergoeding door het voortijdig opzeggen in 2015 is vervallen (voorheen art 7:680 BW). Bij de gefixeerde schadevergoeding wordt de schade gelijk gesteld aan het loon over de niet in acht genomen periode dat de werknemer had ontvangen. Wordt er te vroeg opgezegd, dan kan de verschuldigde schadevergoeding hoog zijn. Deze is namelijk gelijk aan het bedrag aan niet betaalde loon. Te rekenen vanaf de voortijdige beëindiging, tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst had behoren te eindigen. Oftewel de schadevergoeding bedraagt het gemis aan loon vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst, tot aan de datum waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had moeten duren. De gefixeerde schadevergoeding bedraagt minimaal het loon van de in acht te nemen opzeggingstermijn en is doorgaans hoger.

Deze schade kan de werkgever verhalen op de werknemer of verrekenen met het resterende loon of eindafrekening. De werkgever dient dan wel een verzoek in te dienen bij de kantonrechter, wat binnen twee maanden moet plaatsvinden ([art 7:686a BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#686)). Anders vervalt deze vordering.

**Opzegging contract voor bepaalde tijd**

Anders dan contracten voor onbepaalde tijd, kan een overeenkomst voor bepaalde tijd niet steeds opgezegd worden tegen de laatste dag van de maand of andere dagen. Bij een arbeidscontract voor bepaalde tijd kan dat alleen als er een mogelijkheid tot tussentijdse opzegging is overeengekomen. Dit kan schriftelijk in de arbeidsovereenkomst (of cao) overeengekomen zijn [(art 7:667-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#667).

**Wanneer de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging overeengekomen is in een contract voor bepaalde tijd:**

In dat geval is niet vereist dat de dag waartegen de arbeidsovereenkomst opgezegd wordt, gelijk is met de laatste dag van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het contract hoeft dus niet steeds tegen de laatste dag van de arbeidsovereenkomst te eindigen. De opzegging mag eerder – dus tussentijds – plaatsvinden zonder dat dit de opzegging onregelmatig maakt.

Dan moet wel bedacht worden dat de dag waartegen er opgezegd mag worden vaak later valt, dan de laatste dag van de opzeggingstermijn. De wet schrijft namelijk voor dat er tegen de laatste dag van de maand opgezegd moet worden. Het is evenwel mogelijk dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst of cao bepaalt dat er tegen een andere dag opgezegd moet worden [(art 7:672-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#672).

**Wanneer de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging NIET overeengekomen is in een contract voor bepaalde tijd:**

Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt doorgaans op de overeengekomen einddatum. De medewerker hoeft een dergelijk contract doorgaans niet op te zeggen. Over het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd gaat hoofdstuk 3.2. nader in [(3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege).

Bij uitzondering eindigt een overeenkomst voor bepaalde tijd niet van rechtswege. Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen als een contract voor onbepaalde voor bepaalde tijd is voortgezet ([3.1.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-na-onbepaalde)). Dat betekent dat er opgezegd moet worden, wat evenwel niet is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of CAO. De medewerker zegt dan op tegen de laatste dag waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Voor die tijd wordt de opzeggingstermijn in acht genomen. Dat betekent dat de medewerker de arbeidsovereenkomst opzegt, terwijl de opzeggingstermijn verstrijkt voor of op de dag tot wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Zegt een medewerker een arbeidsovereenkomst die niet tussentijds opgezegd mag worden wel tussentijds op, dan komt de medewerker zijn contract niet na. Hij mag namelijk niet tussentijds opzeggen, doordat dit niet overeengekomen is. Deze niet overeengekomen tussentijdse opzegging gebeurt tegen een eerdere datum en is in beginsel onregelmatig. De medewerker is een schadevergoeding verschuldigd door een onregelmatige opzegging, wat een gefixeerde schadevergoeding is gelijk aan de hoogte van het loon over de resterende periode dat het contact had moeten duren (zie hierboven).

**Andere hoofdstukken: Proeftijd, de medewerker neemt ontslag op staande voet of einde van contract voor bepaalde tijd**

Opzegging is anders geregeld in geval van een opzegging gedurende de proeftijd [(3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever) en wanneer de medewerker ontslag op staande voet neemt [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever). Een arbeidsovereenkomst kan ook eindigen door het verstrijken van de tijd waarvoor het contract is aangegaan [(3.1.).](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)

# 3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst met een vergunning van het 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)).

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 (overige gronden)

**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)

# 3.6. Ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst en overlijden

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren eindigen. Naast opzegging, het einde van rechtswege van een tijdelijk contract, kan in goed overleg het dienstverband beëindigd worden. Bovendien kan de kantonrechter het dienstverband ontbinden.

**Ontbindende voorwaarde**

Een bijzondere vorm van ontbinding, is de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst. In bepaalde gevallen is het mogelijk om overeen te komen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt als een bepaalde voorwaarde zich voordoet.

Het wordt afgeraden een ontbindende voorwaarde te gebruiken, gezien de onduidelijkheid over de geldigheid van een ontbindende voorwaarde en daarmee over de rechtskracht van de beëindiging. Is de ontbindende voorwaarde in een bepaalde situatie niet geldig, dan eindigt de arbeidsovereenkomst niet daar het beding nietig is en dus geen werking heeft. Dat betekent dat de medewerker loon en tewerkstelling kan vorderen, ook over de periode na de nietige beëindiging.

De ontbindende voorwaarde is slechts geldig, als deze objectief bepaalbaar is en niet strijdig is met het ontslagrecht. In hoofdstuk 3.6.1. wordt daarop nader ingegaan ([3.6.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindende-voorwaarde-in-de-arbeidsovereenkomst-contract)).

**Overlijden**

Een wettelijke omstandigheid waarbij het dienstverband eindigt om dat een bepaalde voorwaarde zich voordoet, ziet op het overlijden van de werknemer en mogelijk werkgever. Het overlijden is te zien als een soort van ontbindende voorwaarde of einde van rechtswege, per direct. In hoofdstuk 3.6.2. wordt hierop nader ingegaan ([3.6.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-overlijden-werknemer-werkgever-einde-dienstverband)).

# 

# 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).

3.7.1.

**Wanneer bestaat er recht op een WW-uitkering?**

Voor de meeste medewerkers geldt dat er een werkloosheidspremie op hun loon wordt ingehouden, wat doorgaans betekent dat zij verzekerd zijn ingevolg de Werkloosheidswet. Wil een werknemer voor een WW-uitkering in aanmerking komen, dan dient hij natuurlijk “werkloos” te zijn. Dat wil zeggen dat hij over een bepaalde periode heeft gewerkt, vervolgens volledig zonder werk komt te zitten of voor minder uren werkzaam wordt. Die medewerker moet dan wel beschikbaar zijn om te werken en bovendien geconfronteerd worden met een verlies aan inkomen. De voorwaarden om op grond van de [Werkloosheidswet](https://www.arbeidsrechter.nl/ww) voor een uitkering in aanmerking te komen, worden hieronder weergegeven.

**Voorwaarden WW-uitkering**

Om voor een WW-uiterking in aanmerking te komen, dient de werknemer aan de volgende voorwaarden te voldoen:

**– Verlies van minimaal vijf werkuren per week**

Als degene minder dan tien uur per week werkte, dient het om minimaal de helft van de uren te gaan. Bij de vaststelling van het verlies aan uren, wordt niet alleen gekeken naar het aantal uren dat de medewerker per keer verliest, maar bijvoorbeeld ook naar het totaal van de uren binnen twee opvolgende weken. Voor een medeweker die een variabel aantal uren per week werkt wordt het gemiddelde aantal uren berekend over de laatste 26 weken, waarmee de achteruitgang in uren wordt vergeleken en waarbij rekening wordt gehouden met de uren waarover de medewerker loon kreeg betaald;

**– De verlofuren worden niet doorbetaald**

Een medewerker die door zijn werkgever niet tewerkgesteld wordt en die wel aanspraak op loon kan maken wordt niet als “werkloos” gezien. Kan de werkgever door een faillissement het loon niet doorbetalen, dan komt de medewerker mogelijk voor een WW-uitkering in aanmerking, ook als hij in theorie nog in dienst is en recht op loon heeft;

**– Het verlies van de uren mag niet verwijtbaar zijn**

Iemand is doorgaans verwijtbaar werkloos als hij zelf ontslag heeft genomen of op grond van een dringende reden is ontslagen (bijvoorbeeld diefstal, of andere misdragingen). In dat geval bestaat er geen, of slechts gedeeltelijk, recht op een WW-uitkering;

**– Initiatief tot beëindiging komt van de medewerker**

Het spreekt voor zich dat een medewerker die zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsverhouding heeft genomen, een groter risico loopt om verwijtbaar werkloos te zijn.

Daaronder valt ook de situatie dat de medewerker niet ingaat op een aanbod van de werkgever om een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan [(3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege). Hierbij moet echter bedacht worden dat ook als een medewerker ontslag neemt, het arbeidscontact laat ontbinden of met wederzijds goedvinden laat beëindigen, de omstandigheden dusdanig kunnen zijn dat de werknemer niet verwijtbaar werkloos is. Van verwijtbaar werkloosheid is namelijk geen sprake, wanneer van de medewerker niet verlangd kon worden dat hij de arbeidsverhouding voortzette.

Denk hierbij aan de situatie dat de medewerker wordt geconfronteerd met misdragingen van de werkgever of anderen, zoals seksuele intimidatie, waardoor hem weinig anders resteert, dan op staande voet ontslag te nemen of ontbinding van de overeenkomst te eisen.

**– Initiatief tot beëindiging komt van de werkgever**

Neemt de werkgever het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan zal er minder snel sprake zijn van verwijtbare werkloosheid. De medewerker moet zich wel in enige mate inzetten om de arbeidsverhouding voort te zetten.

Daarvoor zullen weinig mogelijkheden bestaan als de arbeidsovereenkomst eindigt door het verstrijken van de duur waarvoor zij wordt aangegaan ([3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)) , dan wel het einde van het contract tijdens de proeftijd [(3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever). Een medewerker mag in beginsel instemmen met een beëindigingsovereenkomst, of aan een beëindiging met wederzijds goedvinden meewerken ([3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)) .

Dat laatste mag ook niet wanneer de medewerker door ziekte of gebreken niet kan werken, ook al ontvangt hij een WAO-/WIA-uitkering.

Het gedrag van de medewerker kan dusdanig zijn dat hij redelijkerwijze heeft moeten begrijpen dat beëindiging van de arbeidsverhouding zou kunnen volgen. Daarbij gaat het voornamelijk om ontslag op staande voet [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever) of ontbinding wegens dringende redenen [(3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter) , maar ook om de situatie waarbij de werkgever een vergunning van het UWV Werkbedrijf krijgt om de overeenkomst op te zeggen. Dan kan er sprake zijn van verwijtbare werkloosheid, ook al voert de medewerker inhoudelijk verweer tegen het ontslag.

Vraagt de werkgever een ontslagvergunning aan bij het UWV Werkbedrijf [(3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf) of verzoekt hij om ontbinding bij de kantonrechter [(3.5)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter), dan dient de medewerker inhoudelijk verweer te voeren. Dit doet de medewerker door de reden voor het einde van het arbeidscontract te ontkrachten door te verwijzen naar alternatieven om uit de problemen te komen. Inhoudelijk verweer is mogelijk lastig te voeren als de werkgever opzegt om economische motieven, waardoor de medewerker mogelijk niet meer kan doen dan het aantekenen van bezwaar tegen de opzegging. Bij ontslag wegens economische redenen zal de medewerker niet verwijtbaar werkloos zijn, ook niet als hij een verklaring van geen bezwaar tegen het ontslag afgeeft aan de werkgever. Gebruikt de werkgever niet de juiste volgorde voor het aandragen van personen voor ontslag, dan dient de medewerker zich hierop te beroepen, teneinde ontslag te voorkomen [(3.4.3.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-dienstverband-meerdere-medewerkers-vertrekregeling).

**– Bereid en in staat zijn om het werk te verrichten**

Degene kan derhalve direct aan de slag als een baan wordt aangeboden. Een persoon is niet werkloos, als hij niet beschikbaar is om te werken, oftewel hij moet zowel de wil als het vermogen hebben om te werken. Daartoe is een volledig arbeidsongeschikte medewerker niet instaat waardoor die medewerker aanspraak moet maken op een andere uitkering.

**– Arbeidsverleden van minimaal een half jaar**

In de 36 weken voordat de werkloosheid intrad, moet de werknemer minimaal 26 weken hebben gewerkt. Daarbij telt iedere week mee die hij heeft gewerkt of loon krijgt doorbetaald in verband met vakantie, echter alleen bij de werkgever met wie de arbeidsverhouding eindigde. Het is niet van belang hoeveel uren hij in die week heeft gewerkt. Is de medewerker gehele weken met verlof of ziek geweest, dan worden deze weken overgeslagen, waardoor andere weken meetellen bij de 26-uit-36-eis. Het is mogelijk dat een medewerker werkloos wordt bij een werkgever waar hij kort in dienst is geweest. In dat geval tellen bij de beoordeling van gewerkte weken binnen 36 weken, ook de weken mee bij andere werkgevers, onder de voorwaarde dat deze arbeidsrelaties aan de arbeidsverhoudingen met de laatste werkgever vooraf gingen.

**– Verzekerd zijn geweest voor de WW**

Er worden werknemerspremies ingehouden / afgedragen op de loonstroken.

**– De pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben**

**Het aanvragen van een WW-uitkering**

**Aanvraag**

Een werkloze die aan bovenstaande voorwaarden voldoet, kan een WW-uitkering aanvragen. Dat kan digitaal op Werk.nl of op een van de vestigingen van het UWV WERKbedrijf. Er dienen diverse gegevens ingevuld te worden, zoals het arbeidsverleden, het laatst verdiende inkomen en persoonlijke omstandigheden. Er wordt meteen vastgesteld of de werkloze eventueel in aanmerking komt voor een WW-uitkering. Deze kan dan direct aangevraagd worden.

**Melding**

De melding bij het UWV Werkbedrijf vindt uiterlijk plaats op de eerste werkdag nadat de medewerker werkloos is geworden. De werknemer kan zich al 4 maanden voor de eerste werkloosheidsdag bij het UWV Werkbedrijf inschrijven. Bij te laat aanmelden van de werkloosheid of te laat aanvragen van de uitkering volgt een waarschuwing. Is de werkloze evenwel meer dan 14 dagen (10 kantoordagen) te laat of had hij reeds eerder hetzelfde verzuim (in de laatste twee jaar), dan volgt doorgaans een boete (of maatregel). Wacht de werkloze langer dan 26 weken, dan komt mogelijk het recht op uitkering gedeeltelijk te vervallen, namelijk voor het deel dat ziet op de periode dat langer dan 26 weken geleden is.

**Beslissing**

Op de aanvraag van een werkloosheidsuitkering dient de uitvoeringsinstelling binnen een redelijke termijn te beslissen [(art 127 WW)](https://www.arbeidsrechter.nl/ww#127). Deze periode is in beginsel niet langer dan 8 weken. De uitvoeringsinstelling kan deze periode evenwel met een redelijke termijn verlengen, door dit schriftelijke mede te delen voor het verstrijken van die 8 weken. Voor andere beslissingen geldt in beginsel ook een maximale periode van 8 weken. Voor de beslissing of iemand verzekerd is volgens de werkloosheidswet geldt evenwel een periode van in beginsel ten hoogste 13 weken [(art 127a WW)](https://www.arbeidsrechter.nl/ww#127a). Voor de aanvraag van een voorschot op de WW-uitkering staat in beginsel maximaal 4 weken.

Het gaat in beginsel om ten hoogste 6 maanden voor beslissingen die samenhangen met het overnemen van de betaling van loon dat een werkgever verschuldigd is, maar niet meer kan betalen. Wanneer de uitvoeringsinstelling informatie uit het buitenland nodig heeft, kan de redelijke termijn om te beslissen verlengd worden met maximaal 6 maanden. [Tekst werkloosheidswet](https://www.arbeidsrechter.nl/ww).

**Bezwaar en Beroep**

Tegen de beslissing van de uitvoeringsinstelling kan bezwaar aangetekend worden. Zo kan er bijvoorbeeld bezwaar aangetekend worden tegen de beslissing om geen uitkering te verlenen, deze te korten of in te trekken. De beslissing van de uitvoeringsinstelling wordt een beschikking genoemd, waartegen het bezwaar ingediend wordt. Bedacht moet worden dat de uitvoeringsinstelling de beschikking kan aankondigen, oftewel dat van te voren bekend gemaakt wordt dat een bepaalde beslissing gaat volgen. Voordat het bezwaarschrift wordt ingediend, moet er gewacht worden op deze echte beschikking, zelfs als reeds bekend is wat het oordeel zal zijn. De betrokkene kan in het bezwaarschrift aangeven, dat hij / zij gehoord wil worden, zodat degene de ruimte krijgt om het bezwaar toe te lichten. Volgt er na het bezwaarschrift weer een negatief oordeel, dan kan hiertegen in beroep gegaan worden bij de (bestuurskamer) van de rechtbank. Tegen dat oordeel kan weer in hoger beroep gegaan worden bij de Centrale raad van beroep. De beschikking vermeldt waar en binnen welke termijn er bezwaar aangetekend of in beroep gegaan kan worden.

**Werktijdverkorting en deeltijd-WW**

Het is mogelijk dat de werkgever een shorttime-vergunning heeft gekregen om het aantal arbeidsuren van medewerkers te verlagen, teneinde een tijdelijke periode van abnormale slapte te overbruggen. Medewerkers komen dan doorgaans voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking. Min of meer vergelijkbare (algemene) regelingen kunnen er bestaan, als bepaalde (weers)omstandigheden voordoen, waarbij er tijdelijk niet gewerkt kan worden. In deze bijzondere omstandigheden wordt niet altijd de eis gesteld dat de medewerker minimaal 5 uur aan werk verliest.

Een werkgever kan eenmalig de arbeidsuren van de werknemer verminderen tot een maximum van 50%. Werknemer blijft ten minste 50% van uw uren werken; dit aantal uren wordt telkens berekend als een gemiddelde over vier weken. Werknemer krijgt over de niet gewerkte uren een WW-uitkering als de werknemer aan de criteria van de Werkloosheidwet (WW) voldoet.

Meer informatie over dit onderwerp kunt u vinden in hoofdstuk [7. Werktijdverkorting](https://www.arbeidsrechter.nl/werktijdverkorting-personeelskosten-werknemers-deeltijd) .

3.7.2.

**Duur (lengte) van de uitkering**

De periode waarover een uitkering op grond van de [Werkloosheidwet](https://www.arbeidsrechter.nl/ww)wordt verstrekt is minimaal 3 maanden. In de komende drie jaar wordt de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht. Ieder kwartaal na 1 januari 2016 wordt de maximale duur van 38 maanden ingekort met een maand, tot uiteindelijk maximaal 24 maanden vanaf 1 april 2019. Werkgevers kunnen de WW-uitkering aanvullen tot maximaal 38 maanden. Werkgevers en werknemers kunnen dit afspreken in de cao. Een WW-uitkering kan bestaan uit twee delen: een basisuitkering en een verlengde uitkering.

**Om de duur van de uitkering te bepalen worden onderstaande eisen gesteld:**

**– De wekeneis**

De wekeneis houdt in dat de werkloze in de 36 weken voor werkloosheid, minimaal 26 weken moet hebben gewerkt. Het gaat om de weken waarin de werkloze minimaal één dag heeft gewerkt. Ook weken waarin de betrokkene vakantie of betaald verlof kreeg, worden meegerekend. De weken die echter niet meetellen zijn de weken waarin de betrokkene als zelfstandige heeft gewerkt en de weken die zijn meegeteld voor een eerdere uitkering.

Wanneer voldaan is aan de wekeneis, is er recht op een basisuitkering. Deze **basisuitkering** heeft een duur van drie maanden.

**– De jareneis**

De werknemer kan na de basisuitkering recht hebben op een **verlengde uitkering** . Hiervoor zal de werknemer dienen te voldoen aan de jareneis. De jareneis houdt in dat van de vijf jaar voordat de werkloosheid intrad, er minstens vier jaar gewerkt moet zijn. Voldoende is dat per jaar over minimaal 208 uur loon moet zijn ontvangen. Het jaar waarin de betrokkene werkloos is geworden telt bij deze berekening niet mee.

Bij deze dagen kan het ook gaan om dagen waarop de medewerker loon ontving voor bereikbaarheidsdiensten of loon kreeg doorbetaald in verband met ziekte, dan wel om dagen waarbij hij een Ziektewetuitkering of volledige WIA-uitkering kreeg of in andere landen werkte, als de tijd die daar gewerkt is op grond van internationale verdragen mag worden meegeteld of dagen waarbij de medewerker onbetaald verlof opnam. Een jaar telt ook deels (voor de helft) mee, wanneer degene in dat jaar niet (volledig) werkzaam was om een kind te verzorgen. Ook jaren waarin de werkloze niet heeft gewerkt maar wel mantelzorg heeft verleend, kunnen meetellen voor uw arbeidsverleden. De zorg moet in dat geval worden bekostigd uit een persoonsgebonden budget in het kader van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ).

Als de werkloze derhalve aan deze jareneis voldoet, dan krijgt degene langer een WW-uitkering. De berekening van de exacte duur van de uitkering vindt plaats aan de hand van het totale arbeidsverleden van de werkloze.

**– Berekening van het arbeidsverleden**

Het totale arbeidsverleden wordt berekend door het fictieve en feitelijke arbeidsverleden op te tellen. Voor ieder jaar dat een werkloze heeft gewerkt, krijgt de werkloze een maand een WW-uitkering. Als de werknemer bijvoorbeeld een arbeidsverleden heeft van 8 jaar dan heeft hij recht op 8 maanden WW-uitkering (basisuitkering en verlengde uitkering samen).

Een jaar telt mee (voor de jareneis) als een betrokkene in dat jaar over 208 uur of meer loon heeft ontvangen.

Het arbeidsverleden voor de WW bestaat uit:

* het feitelijke (daadwerkelijke) arbeidsverleden, en
* het fictieve arbeidsverleden

Het **fictieve arbeidsverleden** is leeftijdgebonden. Alle jaren vanaf het kalenderjaar waarin een betrokkene achttien jaar werd tot en met 1997 tellen mee.

Voor **het feitelijke arbeidsverleden** tellen alleen daadwerkelijk gewerkte jaren mee vanaf 1998. Een jaar mag meegeteld worden als een betrokkene in dat jaar over minimaal 208 uur loon moet zijn ontvangen. Het feitelijke arbeidsverleden moet aangetoond worden. Hier kunnen bijvoorbeeld salarisspecificaties als bewijs dienen.

De optelsom van deze twee periodes vormt het totale arbeidsverleden. En elk jaar arbeidsverleden geeft dus recht op één maand WW-uitkering.

Als het totale arbeidsverleden 24 jaar of korter is, dan duurt de WW-uitkering even lang als het arbeidsverleden in jaren. Is het totale arbeidsverleden echter meer dan 24 jaar, dan geldt vanaf 1 april 2019 het maximum van 24 maanden. Voor aanvragen voor die datum is de berekening als volgt: de kwartalen vanaf 1 januari 2016 worden geteld tot en met het kwartaal waarop de betrokkene voor het eerst een uitkering ontvangt, en ieder kwartaal vanaf 1 januari 2016 betekent 1 maand minder WW-uitkering. Uiteraard wordt de duur in dit geval niet minder dan 24 maanden.

#### Hoogte van de WW-uitkering

Over de uren dat een medewerker werkloos is geworden ontvangt hij een werkloosheidsuitkering op grond van de [Werkloosheidwet](https://www.arbeidsrechter.nl/ww). De hoogte van de uitkering is dus in eerste instantie afhankelijk van het aantal arbeidsuren dat de medewerker verliest. Daarbij tellen de uren mee waarover loon werd doorbetaald (dus inclusief uren over vakantiedagen, ziektedagen). Voor medewerkers die een variabel aantal uren werken per week, wordt het verlies aan arbeidsuren berekend door het gemiddelde te berekenen over de laatste 26 weken. Mogelijk vertoont het arbeidspatroon een cyclus, denk aan een medewerker die 2 maand veel werkt afgewisseld met 2 maanden met minder werk of een medewerker die 4 maanden per jaar weinig werkt. Een berekening over de laatste 26 weken kan dan een vertekend beeld geven, bijvoorbeeld als er in die zes maanden 4 maanden met weinig werk zitten. In gevallen waarbij de medewerkers in een wisselend arbeidspatroon werken, waarin een bepaalde cyclus is te achterhalen, wordt het gemiddelde berekend over een volledige cyclus. Deze cyclus wordt maximaal berekend over een periode van 1 jaar.

Het dagloon is de basis voor de berekening van uw WW-uitkering. Voor het berekenen van het dagloon wordt gekeken naar het sv-loon dat betrokkene verdiende in het jaar voordat de werkloosheid intrad. Het sv-loon is het totale loon waarover premies sociale verzekeringen zijn betaald. Het kan dus gaan om loon bij verschillende werkgevers.

Bij de berekening wordt het loon opgeteld in de 12 maanden voordat de WW-uitkering ingaat. Een medewerker die dus in deze 12 maanden over een bepaalde maand geen loon heeft ontvangen, heeft gemiddeld in de 12 maanden daarvoor minder verdiend en krijgt dus een lagere WW-uitkering. Dit kan bijvoorbeeld spelen als voor het ontslag een te korte opzegtermijn is gerekend, waardoor de uitkering later ingaat en de werknemer een deel van zijn loon mist, waardoor de uitkering lager wordt. Zie hieronder de informatie over de fictieve opzegtermijn.

Vaste onderdelen van het loon zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, dertiende maand, ploegentoeslag en bijtelling van een auto van de zaak tellen mee. Pensioenpremie, onkosten- en ontslagvergoeding tellen niet mee als sv-loon. Tijdens de eerste twee maanden van de WW-uitkering wordt 75% van dat loon uitgekeerd, in de maanden daaropvolgend bedraagt dit percentage 70%.

Dit loon wordt als uitgangspunt genomen, voor zover het niet meer bedraagt dan het maximumdagloon. Daar de werknemerspremies worden betaald tot een maximum dagloon, is de hoogte van de uitkering ook van dat maximum afhankelijk.

Dit dagloon is evenwel maximaal € 214,28 per 1 januari 2019, waardoor de uitkering niet meer is dan 75 % van € 214,28 bruto gedurende de eerste twee maanden, ook al is het eigen dagloon hoger. De maximale uitkering per maand is derhalve (214,28 x 0.75 x 21.75 dagen=) € 3495,44 bruto per maand gedurende de eerste twee maanden en (214,28 x 0.70 x 21.75 dagen=) € 3262,41 bruto per maand gedurende de resterende maanden.

Mogelijk geldt het garantiedagloon, namelijk het oude, hogere inkomen als basis voor uw WW-uitkering, wanneer betrokkene bijvoorbeeld een baan heeft geaccepteerd met lager inkomen om werkloosheid te voorkomen, waarna deze baan ook binnen korte tijd eindigde.

De hoogte van de WW-uitkering is niet gekoppeld aan het inkomen van de partner of andere leden van het gezin. Ook het eigen vermogen heeft geen invloed op de hoogte van de uitkering.

Betaling van de uitkering vindt plaats na afloop van iedere kalendermaand, na het doorgeven van de inkomsten (inclusief vakantiegeld) van de maand daarvoor via de digitale inkomstenopgave.

De uitkering op grond van de werkloosheidswet kan samen met andere inkomsten dusdanig laag zijn dat de uitkeringsgerechtigde niet komt aan een sociaal minimum, zoals dat voor hem geldt gezien zijn persoonlijke omstandigheden. In dat geval heeft hij doorgaans recht op een toeslag. Deze toeslag vraagt de uitkeringsgerechtigde aan bij de uitvoeringsinstelling. Dat doet hij binnen zes weken na het ontstaan van het recht op toeslag, doorgaans te rekenen vanaf het moment dat zijn inkomen onder het sociaal minimum daalt of te rekenen vanaf de definitieve vaststelling van zijn WW-, ZW-, WIA- of andere (loondervings)uitkering. Aan de andere kant geldt dat bepaalde inkomsten weer in mindering komen op het recht op uitkering zoals een ouderdomspensioen.

Heeft de uitvoeringsinstelling aan een werkloze te veel aan uitkeringen betaald, dan wordt dit teruggevorderd. Dat blijft alleen achterwege wanneer een dringende reden terugvordering onaanvaardbaar maakt. Naast het terugvorderen kan er een boete opgelegd worden, voorzover het te veel uitbetalen aan de werkloze is toe te rekenen. Denk in het bijzonder aan situaties waarbij er niet aan de inlichtingenplicht is voldaan. In veel gevallen zal terugvordering betekenen dat partijen een betalingsregeling overeenkomen. Nadat de schuldenaar die regeling vijf jaar nakomt, wordt mogelijk het restant van de schuld kwijtgescholden. Kwijtschelding kan zich ook voordoen bij achterstallige betalingen waaraan alsnog wordt voldaan, dan wel als de vorderingen van de uitvoeringsinstelling in die vijf jaar oninbaar blijken te zijn. Het gaat om drie in plaats van vijf jaar als het inkomen van de schuldenaar in die periode niet hoger is dan de beslagvrije voet [(4.1.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-overdracht-verpanding-verrekening-beslag-salaris). De termijn van drie jaar gaat niet op als terugvordering het gevolg is van het niet nakomen van de inlichtingenplicht.

#### Fictieve opzegtermijn

De uitvoeringsinstelling (UWV) houdt bij de vaststelling van de ingangsdatum van de WW-uitkering rekening met de fictieve opzegtermijn. De fictieve opzegtermijn is gelijk aan de opzegtermijn die normaal gesproken door de werkgever in acht zou worden genomen waarbij in geval van een procedure bij het UWV of kantonrechter de proceduretijd in mindering wordt gebracht.

Zie voor de normale opzegtermijn [hoofdstuk 3.4.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn), naast de toelichting bij de procedure bij het UWV ([3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)) en kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

Er kunnen omstandigheden spelen waarbij de opzegtermijn niet wordt gedekt en het dienstverband dus eerder eindigt:

* Indien een werknemer een beëindigingsovereenkomst aangaat, dan kan dat een datum zijn die ligt voor dat anders de opzegtermijn is verstreken. Het gaat dan namelijk niet om een opzegging. Dit einde is toegestaan, dus ook al is de opzegtermijn niet in acht genomen ([3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)).
* Heeft een werkgever bij de opzegging niet de juiste termijn gehanteerd, dan eindigt de arbeidsovereenkomst ook eerder. In dat geval is het ontslag overigens onregelmatig en kan de werknemer een schadevergoeding vragen ([3.4.4.D.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-in-strijd-met-opzegtermijn-onregelmatige-opzegging)).
* Bij ontslag via de kantonrechter wordt doorgaans ook een opzegtermijn in acht genomen, waarop de procedure tijd in mindering wordt gebracht ([3.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)). Dat is niet altijd het geval, doordat de kantonrechter ook op kortere termijn kan ontbinden als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ([3.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)). In deze situatie is het echter wel de vraag of een werknemer voor een uitkering in aanmerking komt, nu dan ook verwijtbare werkloosheid voor het UWV kan spelen.

Door het eerdere einde aan het dienstverband, zou een werknemer na het “voortijdige” ontslag ook eerder aanspraak maken op een WW-uitkering. Om dit te voorkomen hanteert het UWV een ‘fictieve opzegtermijn’. Iemand die ontslagen is, krijgt pas na de fictieve opzegtermijn een WW-uitkering.

De werknemer moet de periode van de fictieve opzegtermijn – het moment waarop hij werkloos wordt tot en met het moment waarop hij de WW-uitkering ontvangt – zelf financieel overbruggen. De termijn is dus geen korting op de WW-uitkering, maar een verschuiving van de datum waarop de WW-uitkering ingaat. Hoewel de medewerker over deze fictieve periode geen uitkering ontvangt, is hij of zij wel verzekerd volgens de ZW en WAO / WIA, alsof de WW uitkering wel is ingegaan.

3.7.3.

Voor het behoud van de uitkering op grond van de [werkloosheidwet](https://www.arbeidsrechter.nl/ww) is het van belang dat de werkloze zich aan bepaalde voorschriften houdt. Doet hij dat niet, dan kan de uitvoeringsinstelling verplicht zijn om de uitkering te schorsen, op te schorten, te korten of in te trekken. Komt de uitvoeringsinstelling erachter dat er geen recht (meer) bestaat op een uitkering of dat deze lager moet zijn, dan wordt betaling direct geschorst. Dit heeft terugwerkende kracht over de periode dat degene te veel uitkering ontving. Was degene redelijkerwijze niet op de hoogte van het feit dat hij ten onrechte (te veel) uitkering kreeg, dan vordert de uitvoeringsinstelling het bedrag terug vanaf de datum dat degene hiervan op de hoogte is gesteld. Terugbetaling blijft achterwege wanneer dringende redenen zich hiertegen verzetten.

Niet elke overtreding wordt even zwaar aangerekend. Daarom verdeelt het UWV de verschillende soorten overtredingen in groepen, waarbij percentages horen van inkorting op de uitkering. Maar de uitkering kan extra omlaag gaan of voor een langere periode, wanneer vaker dezelfde fout gemaakt wordt.

De werkloze kan daarnaast ook een boete krijgen, wanneer bijvoorbeeld is gefraudeerd met de uitkering, zoals het bewust achterhouden van informatie. Ook bestaat de kans dat het UWV dan aangifte doet.

**Rechten voor de werkloze**

De uitkeringsgerechtigde heeft echter ook een aantal rechten:

* De werkloze mag altijd zijn gegevens inzien, en mag aangeven dat ze gewijzigd dienen te worden wanneer ze niet kloppen. Het UWV dient deze gegevens geheim te houden en er vertrouwelijk mee om te gaan. Ook mag de werkloze iemand meenemen naar de afspraken bij het UWV.
* Voor een maximale periode van drie maanden bestaat er de mogelijkheid om in het buitenland naar werk te zoeken. Tijdens deze periode blijft het recht op een WW-uitkering behouden. Deze mogelijkheid geldt voor de landen van de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. Bij het zoeken naar werk in overige landen bestaat niet het recht op behoud van de WW-uitkering. Als een dergelijke poging mislukt en de betrokkene keert binnen drie maanden weer terug naar Nederland, dan wordt de WW-uitkering voortgezet. Is dit niet het geval, dan wordt de uitkering stopgezet. Als in andere, dan genoemde, landen werk wordt gezocht, dan bestaat er niet langer recht op een WW-uitkering.
* Een werkloze met een WW-uitkering heeft per jaar recht op twintig vakantiedagen. Tijdens deze dagen wordt de uitkering doorbetaald. Als de betrokkene een gedeelte van het jaar werkloos is, dan bestaat er recht op een evenredig deel van deze vakantiedagen. De weekenden, nationale feestdagen en algemeen erkende christelijke feestdagen (die op een werkdag vallen), worden niet van de vakantiedagen afgetrokken.
* Voor ouderen die 57.5 jaar of ouder zijn en tevens vrijgesteld zijn voor de sollicitatieplicht geldt dat zij recht hebben op 13 weken vakantie met behoud van uitkering. De vakantie dient altijd gemeld te worden bij het UWV.
* Als u een WW-uitkering krijgt, mag een uitkeringsgerechtigde vrijwilligerswerk doen. Maar werkloze dient wel direct aan de slag kunnen als er passend werk aangeboden wordt. U kunt ook, als u toestemming heeft van het UWV, bezig gaan met de start van uw eigen bedrijf, eventueel met behoud van de uitkering.

**Plichten voor de werkloze**

Een werkloze met een WW-uitkering is gehouden om zo snel als mogelijk weer aan het werk te gaan. Met het UWV Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over de procedure voor het zoeken naar werk. Wanneer er een aanbieding komt voor passend werk, dan moet dit worden aangenomen.

De sollicitatieplicht betekent dat de werkloze verplicht is te solliciteren. Deze verplichting ontstaat zodra het duidelijk is dat de werkloosheid intreedt, in veel gevallen begint dit al voor de feitelijke werkloosheid. Voor het einde van de opzegtermijn, dient de werkloze te gaan solliciteren. In het begin van de werkloosheid mag er gezocht worden naar werk dat aansluit bij de opleiding en werkervaring van de uitkeringsgerechtigde. Na 6 maanden wordt ieder werk als passend aangemerkt. Dit betekent dat er na de 6 maanden ook gezocht moet worden naar werk dat niet aansluit bij het opleidingsniveau en de werkervaring of werk waarbij minder wordt verdiend dan de uitkering. Ook tijdelijk werk is passend werk.

Na 3 maanden zal het UWV Werkbedrijf kijken naar de inspanningen omtrent het zoeken van werk. Het UWV kijkt of de werkloze zich voldoende heeft ingespannen voor het vinden van ander werk, in het bijzonder of de daarbij gemaakt afspraken zijn nagekomen. Als dit laatste niet het geval is, kan het UWV de uitkering verlagen.

De werkloze is verplicht veranderingen door te geven. Deze kunnen namelijk van invloed zijn op de uitkering. In de volgende situaties dient de werkloze deze wijzigingen door te geven: wijzigingen in de persoonlijke gegevens, leefsituatie of gezinssituatie, wijzigingen in inkomsten die niet uit werk komen. Daarnaast dient de werkloze door te geven wanneer hij vakantiedagen opneemt, ziek is geworden, gaat werken of het aantal uren dat gewerkt wordt is veranderd, de inkomsten van de werkloze of zijn partner zijn veranderd, wanneer de werkloze een toeslag van UWV. Ook de start of beëindiging van een opleiding dient gemeld te worden.

**Uitzonderingen sollicitatieplicht**

De werkloze is niet verplicht te solliciteren wanneer hij op de eerste dag van de werkloosheid nog slechts 1 jaar is verwijderd van de pensioengerechtigde leeftijd of wanneer hij een opleiding volgt die als noodzakelijk is beoordeeld voor de re-integratie. Ook als uitkeringsgerechtigde werkt op basis van een proefplaatsing, of juist niet kan werken wegens onwerkbaar weer of werktijdverkorting.

De werkloze hoeft evenmin te solliciteren als er sprake is van intensieve mantelzorg, dan wel een calamiteit in de gezinssituatie ontstaan, hierbij moet gedacht worden aan een sterfgeval of een ernstig zieke. Hiervoor geldt ook dat een beslissing van het UWV wordt gevraagd.

Een werkloze kan een eigen bedrijf opstarten en hoeft dan niet te solliciteren. De inkomsten hieruit worden voor 70 % verrekend met de uitkering. De combinatie WW-uitkering en eigen bedrijf wordt toegestaan voor zes maanden, waarna een harde keuze gemaakt moet worden. De werkloze met een eigen bedrijf moet namelijk na zes maanden beslissen of het eigen bedrijf wordt voortgezet en daarmee de uitkering stopt, dan wel dat het eigen bedrijf wordt gestaakt.

De verplichting tot solliciteren wordt opgeschoven als de uitkeringsgerechtigde voldoende inspanningen heeft geleverd om een andere baan te vinden, maar dit is niet gelukt. Dit doet zich niet snel voor en vereist altijd een beslissing van het UWV zelf. In dat geval moet de uitkeringsgerechtigde in het kader van een re-integratietraject minimaal twintig uur vrijwilligerswerk gaan doen.

**Hulp UWV voor werkzoekende**

Het UWV Werkbedrijf biedt, desgewenst, ondersteuning bij het zoeken naar ander werk. Deze hulp kan ook al worden ingeschakeld voordat de werkloosheid daadwerkelijk intreedt, er moet dan aangetoond worden dat het ontslag binnen vier maanden zal plaatsvinden. Als dat het geval is kan er een beroep gedaan worden op de hulp van het UWV. Zij stellen een werkcoach aan die afspraken maakt over de manier waarop werk gezocht gaat worden en wat de omvang is van de sollicitatieplicht.

Verder heeft het UWV een aantal mogelijkheden om de kans op werk te vergroten:

* Er bestaat een mogelijkheid om (voor een periode van maximaal drie maanden) op proef bij een bedrijf te gaan werken. Deze mogelijkheid wordt alleen aangeboden als de kans op werk erg klein is.
* Het UWV Werkbedrijf organiseert workshops over het zoeken naar werk. Hier wordt bijvoorbeeld aandacht besteed aan het schrijven van een sollicitatiebrief, of het voeren van een sollicitatiegesprek.
* Het kan nodig zijn om bijgeschoold te worden, door middel van een cursus of opleiding. Tijdens deze scholing blijft het recht op een uitkering behouden. Het UWV moet toestemming geven voor de scholing. De opleiding mag maximaal één jaar gevolgd worden. Twee maanden voordat de opleiding wordt afgerond, moet er een begin gemaakt worden met solliciteren. Als tijdens de opleiding de maximale uitkeringsduur wordt bereikt, dan loopt de WW-uitkering af. Ook in het geval de opleiding nog niet is afgerond. Echter geldt dit niet wanneer na een eenmalige herbeoordeling vanuit de WAO de gerechtigde geheel of gedeeltelijk in de WW terechtkomt. Dan wordt de duur van de WW-uitkering verlengd (in het geval dat de uitkering afloopt tijdens de opleiding. De uitkering wordt dan tot het einde van de opleiding verstrekt.

Wanneer de kans op werk dermate klein is, is er de mogelijkheid om een re-integratietraject te volgen. Tijdens dit traject zal de betrokkene begeleidt worden door een re-integratiebedrijf. Ook kan gebruik gemaakt worden van een ander re-integratieplan, als een dergelijk plan voor handen is. In dit geval kan er gekozen worden voor een individuele re-integratieovereenkomst.

3.7.4.

Er kunnen bijzondere situaties of regelingen gelden die samenhangen met het recht op een uitkering op grond van de [werkloosheidswet](https://www.arbeidsrechter.nl/ww).

**Een WW-uitkering naast een arbeidsongeschiktheidsuitkering?**

Of een werknemer, die een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, ook een WW-uitkering kan krijgen is afhankelijk van de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en welke uitkering hij daarvoor ontvangt

Op grond van de WIA krijgt een werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is geworden een WGA-uitkering, waarmee het loon in principe wordt aangevuld. Door de combinatie van de WIA-uitkering en het loon, kan degene in zijn inkomsten voorzien. Wanneer het loon echter wegvalt, is het mogelijk voor dit deel een WW-uitkering aan te vragen. Als de betrokkene recht heeft op een IVA-uitkering, omdat hij op grond van de WIA volledig arbeidsongeschikt is, dan is de combinatie met loon en een WW-uitkering niet mogelijk.

Wanneer er recht bestaat op een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO is van vóór 2006), dan bestaat er alleen recht op loon en/of een WW-uitkering voor het deel dat degene niet in aanmerking komt voor de WAO. Gelet op het tijdsverloop zal de combinatie WAO en WW-uitkering spelen als iemand later werkloos is geworden voor het deel dat degene nog werkte. Is er sprake van een herbeoordeling en is er geen passend werk voor dat deel, dan kan degene ook voor een WW-uitkering in aanmerking komen, waarbij niet voldaan hoeft worden aan jareneis van de WW ([3.7.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-recht-op-ww-uitkering-werknemer-na-ontslag)).

**Ziekte en WW**

In geval de uitkeringsgerechtigde ziek wordt moet hier een melding van gemaakt worden bij het UWV. Dit dient te gebeuren op de eerste ziektedag. Als de periode van ziekte minder dan dertien weken duurt, dan loopt de WW-uitkering door. Als de periode van dertien weken wordt overschreden, wordt de uitkering na 13 weken een uitkering op grond van de [Ziektewet](https://www.arbeidsrechter.nl/zw). Van belang is dat tijdens ziekte de sollicitatieplicht wel gewoon doorloopt. Er dient naar vermogen te worden gesolliciteerd (en zo nodig een opleiding gevolgd te worden).

**WW-uitkering bij overlijden**

Wanneer de uitkeringsgerechtigde komt te overlijden, dan stopt de WW-uitkering. De nabestaanden kunnen een overlijdensuitkering aanvragen, deze uitkering is gelijk aan één bruto maand WW-uitkering. Het opgebouwde vakantiegeld wordt door het UWV ook meteen berekend en vervolgens uitgekeerd.

**WW-uitkering en pensioen**

Een werknemer verliest wanneer hij werkloos wordt niet alleen zijn werk, maar ook een deel van zijn inkomen. Ook de opbouw van pensioen kan stoppen. Hierdoor kan het pensioen dat de werknemer later naast uw AOW ontvangt lager uitvallen dan verwacht.

Er kan afgesproken worden dat de werknemer onder voorwaarden de mogelijkheid heeft om zijn pensioen vrijwillig voort te zetten. De werknemer dient dan de volledige pensioenpremie, het werkgevers- en het werknemersgedeelte, te betalen.

**Ouderen en werkloosheid**

Een oudere werkloze kan mogelijk een IOW-uitkering krijgen na afloop van de WW-uitkering. De IOW-uitkering biedt oudere werkloze werknemers na hun verlengde WW-uitkering een inkomenswaarborg op het niveau van het sociaal minimum. De IOW-uitkering is nooit hoger dan 70% van het minimumloon. Er is daarbij geen vermogenstoets en geen partnertoets. Instroom in de IOW-uitkering blijft mogelijk tot 1 januari 2020 voor werkloze werknemers die bij aanvang van hun werkloosheid 60 jaar of ouder waren, als zij ook voor het overige voldoen aan de voorwaarden daarvoor.

3.7.5.

**De volgende situaties hebben tot gevolg dat de WW-uitkering op grond van de** [**Werkloosheidwet**](https://www.arbeidsrechter.nl/ww) **eindigt:**

* De betrokkene gaat **weer aan het werk**.Als er een baan wordt gevonden waar de betrokkene minder uren werkt, dan waarvoor hij/zij een uitkering kreeg, dan is er sprake van gedeeltelijke werkloosheid. In dit geval wordt de uitkering gedeeltelijk beëindigd. De WW-uitkering wordt, gedurende de termijn dat de uitkering nog loopt, evenredig (gekeken naar de uren die gewerkt worden) verminderd. In het geval het restant aan werkloze uren minder dan vijf bedraagt, wordt de betrokkene niet langer als werkloos aangemerkt. De uitkering stopt in dat geval helemaal.
* Wanneer de **maximale termijn** voor de duur van de uitkering is verstreken. Het is dan wellicht mogelijk, in geval van aanhoudende werkloosheid, om een uitkering op grond van de wet Werk en Bijstand aan te vragen.
* Als niet meer wordt voldaan aan de **voorwaarden** om voor een **WW-uitkering** in aanmerking te komen. Voor het recht op WW moet een werknemer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Hij mag geen verplichtingen hebben die hem belemmeren om passende arbeid te aanvaarden.
* Wanneer de werknemer **uitgesloten** is voor een WW-uitkering. Dit is in de gevallen dat de werknemer gedetineerd is, in het buitenland gaat wonen of als blijkt dat werknemer illegaal in Nederland verblijft.
* De werknemer (tijdelijk) een **andere uitkering** krijgt die voor evenveel uren geldt als zijn WW-uitkering. Het gaat bijvoorbeeld om een Ziektewetuitkering of een uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
* Als de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. In de maand dat deze leeftijd wordt bereikt ontstaat het recht op AOW.