**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 7 - Opleiding Specialist Arbeidsrecht**

Inhoudsopgave

[2.1. Verandering (van de arbeidsovereenkomst) 2](#_Toc54105760)

[2.8. Overgang van (een deel van) de onderneming 2](#_Toc54105761)

[3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst m teen vergunning van UWV-werkbedrijf (bedrijfseconomisch/langdurig ziekte) 9](#_Toc54105762)

[3.4.5. Collectief ontslag groep medewerkers 14](#_Toc54105763)

[3.8. Sociaal-plan en outplacement 15](#_Toc54105764)

[6.3.2.2. Veranderen van functie 18](#_Toc54105765)

[6.3.2.4. Reorganisatie 20](#_Toc54105766)

[De interne arbeidsmarkt 21](#_Toc54105767)

[6.3.3.6.D. Detachering; het inlenen van medewerkers van andere werkgevers 22](#_Toc54105768)

[7. Werktijdverkorting 24](#_Toc54105769)

# 2.1. Verandering (van de arbeidsovereenkomst)

**Inleiding**

Voor veel werkgevers geldt dat zij geregeld omwille van de continuïteit van de onderneming veranderingen moeten doorvoeren. Dit kan dan weer leiden tot een kleine of juist ingrijpende verandering in de arbeidsverhouding van een medewerker of een groep medewerkers. Dan spelen de volgende vragen:

* Hoe moet de werkgever te werk gaan?
* Wil de medewerker meewerken of moet hij meewerken?

#### In welk opzicht verandert de arbeidsverhouding?

De arbeidsverhouding is het geheel van rechten en plichten tussen een werkgever en een medewerker. Deze arbeidsverhouding wordt bepaald door de inhoud van de arbeidsovereenkomst, cao, wet en andere regels, alsmede door toezeggingen die de werkgever heeft gedaan. In welk opzicht de arbeidsverhouding verandert, wordt bepaald door de onderwerpen die de werkgever wil veranderen.

**Veranderen van onderwerpen die wel of niet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen, die echter onbepaald hadden “kunnen” blijven**

Daarbij gaat het om het **veranderen** **van** de **functie** (functieverandering), de werkzaamheden, de **arbeidsplaats**(vestigingsplaats), de **arbeidstijden** en het aantal **arbeidsuren** per week. Dergelijke onderwerpen kunnen de werkgever of medewerker “mogelijk” later zelfstandig bepalen en (of) veranderen. Dit kan hij bijvoorbeeld omdat de wet, cao of de arbeidsovereenkomst die bevoegdheid toekent. Hoofdstuk 2.1.1. gaat nader in op veranderen van deze onderwerpen [(2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verandering-functie-werkplaats-werkzaamheden).

**Veranderen van onderwerpen die wel in een arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen, die meestal onbepaald “zullen” blijven als dat niet het geval is**Denk daarbij aan het veranderen van het **tijdstip waarop het arbeidscontract eindigt**. Daarnaast aan het veranderen van onderwerpen die (op grond van een cao) schriftelijk aangegaan moeten worden, zoals het **concurrentiebeding, boetebeding**, afwijkende **opzeggingsregeling** etc. Dergelijke onderwerpen kan de werkgever niet eenzijdig wijzigen nadat de arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarop hoofdstuk 2.1.2. nader ingaat [(2.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-concurrentiebeding-boetebeding-opzegging).

**Veranderen van arbeidsvoorwaarden zoals loon en onkostenvergoedingen** [(2.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-loon-arbeidsvoorwaarden-onkostenvergoeding)

#### Leidt de verandering tot een gewijzigde of nieuwe arbeidsovereenkomst?

Na de veranderingen speelt de vraag of de wijzigingen dusdanig zijn dat er gesproken moet worden van een nieuwe arbeidsovereenkomst of dat er slechts sprake is van een gewijzigde arbeidsovereenkomst. Het belang van deze vraag wordt ook In hoofdstuk 2.1.4. uitgewerkt [(2.1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gewijzigde-of-nieuwe-arbeidsovereenkomst).

#### Overige veranderingen

In dit hoofdstuk gaat het niet om het veranderen of opnemen van onderwerpen in een collectieve arbeidsovereenkomst [(1.5)](https://www.arbeidsrechter.nl/collectieve-arbeidsovereenkomst-cao) of reglement [(1.6)](https://www.arbeidsrechter.nl/reglement-personeelshandoek-arbeidsovereenkomst-eenzijdige-wijzigingsbeding). In geval van verandering van de persoon van de werkgever kan het gaan om overgang van onderneming [(2.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overgang-onderdeel-onderneming-werknemer-werkgever-rechten) of contractovername [(2.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overnemen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-werknemers), dan wel om verandering door het overlijden van de werkgever [(3.6.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-overlijden-werknemer-werkgever-einde-dienstverband).

# 2.8. Overgang van (een deel van) de onderneming

**Overdracht**

Een werkgever kan een onderneming overdragen (verkopen) aan een andere werkgever, waarbij de overdrager (verkoper) is te zien als de voormalige werkgever en de overnemer (koper) de nieuwe werkgever wordt.

In geval van overgang van de onderneming worden de rechten en plichten van de betrokken medewerkers zoveel mogelijk behouden. Zij gaan eveneens over naar de overnemer en volgen als het ware de onderneming. Vanaf de overname kunnen zij hun rechten tegenover de overnemer (de nieuwe werkgever) te gelden maken, terwijl de overnemer de rechten van de overdrager (vorige werkgever) krijgt [(art 7:663 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#663).

**Aan de hand van de volgende punten wordt overgang van onderneming behandeld:**

* **Wanneer** is er sprake van overgang van de onderneming? [(2.8.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/onderneming-bedrijf-verkoop-verhuur-aandelen-overdracht-werknemer-werkgever-arbeidsovereenkomst)
* Wat voor **verplichtingen** moet de overnemer [(2.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Bedrijf-verkopen-verhuren-gevolgen-personeel-werkgever-arbeidscontract) en de overdrager [(2.8.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verkoper-overdrager-onderneming-bedrijf-rechten) naleven.
* De medewerker kan **afzien** **van** **het** **recht** om mee over te gaan naar de overnemer [(2.8.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/werknemer-medewerker-rechten-overgang-verkoop-onderneming).
* Datgene wat normaal bij overgang van de onderneming geldt, is niet van toepassing wanneer de onderneming **failliet** is [(2.8.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/failliet-faillissement-overdrager-verkoper-doorstart-onderneming).
* Overgang en rechten op **pensioen**(opbouw) ([2.8.6.](https://www.arbeidsrechter.nl/overname-bedrijf-onderneming-recht-op-pensioen)).

2.8.1

#### Er moet als eerst sprake zijn van een onderneming of zelfstandig deel daarvan

Een onderneming is een organisatie die goederen produceert, levert of diensten verleent, waarbij het niet van belang is of de organisatie het doel heeft om winst te maken ([art 7:662 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#662). Ook non-profit organisaties en (openbare) maatschappen kunnen derhalve als “onderneming” gezien worden. De kans bestaat dat dit hoofdstuk ook van belang is voor een (de)privatisering. Daarbij wordt een activiteit van een overheid overgebracht naar een privaatrechtelijke onderneming, of andersom. Dat betekent mogelijk dat de aanstelling van ambtenaren, van rechtswege wordt omgezet naar een arbeidsovereenkomst. Brengt de overheid een zuivere bestuurstaak over of gaat een activiteit van de ene publiekrechtelijke “onderneming” naar een andere publiekrechtelijke “onderneming”, dan is dit hoofdstuk niet (onverkort) van toepassing. Er kunnen dan evenwel vergelijkbare rechten gelden.

Er is geen onderneming, als de organisatie is gestaakt doordat zij niet meer actief is. Het stilleggen van het bedrijf zal echter niet altijd als een gestaakte onderneming worden gezien. Zeker niet, als de activiteiten slechts tijdelijk worden neergelegd (in een bepaald seizoen), terwijl de ondernemingsactiviteiten snel weer opgepakt kunnen worden (in één van de lidstaten van de economische unie).

Om van een zelfstandig deel van een onderneming te kunnen spreken moet het minimaal gaan om een eenheid van ondernemingsactiviteiten dat wordt overgedragen. Dit doet zich snel voor, bijvoorbeeld ook als slechts één medewerker deze eenheid van activiteiten volledig voor zijn rekening neemt. Het is niet vereist dat het deel als een zelfstandige onderneming (dus los van de rest) kan functioneren, zoals een filiaal of vestiging. Ook het overdragen van bepaalde nevenactiviteiten kan als de overgang van een deel van een onderneming gezien worden.

#### Overgang onderneming ([art 7:662 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#662))

Overgang van onderneming kan zich voordoen, ook al realiseren de betrokken partijen zich dat niet. In veel gevallen gaat het om de verkoop van een onderneming, waarbij de ondernemer zijn activa gaat verkopen. Naast koop zal ook huur een overgang van de onderneming met zich mee kunnen brengen, wat ook voor vruchtgebruik, pacht en andere overeenkomsten kan gelden. Bij het einde van het verhuren, verpachten, vruchtgebruik en bij vernietiging of ontbinding van de koop gaat de onderneming eveneens over. Ook dan is er sprake van overgang van de onderneming. Voldoende is het dat in het kader van een contractuele betrekking een ander de zeggenschap en verantwoordelijkheid krijgt over de exploitatie van de onderneming.

Van overgang van de onderneming is sprake, wanneer de overnemer is te zien als de voortzetter van de onderneming, daar deze in de situatie verkeert waarin hij dezelfde of vergelijkbare activiteiten kan gaan ontplooien. Bij het overnemen van de exploitatie moet de identiteit van de onderneming bewaard blijven. Dit zal het geval zijn als de vaste activa, handelsnaam, klantenregisters, administratie, personeel etc. worden overgenomen. Wordt er alleen een gebouw, alleen machines of alleen de groep werknemers overgenomen, dan is er doorgaans geen sprake van overgang van de onderneming. Toch kan als er bijvoorbeeld vrijwel alleen personeel wordt overgedragen, sprake zijn van overgang van een onderneming zijn, namelijk wanneer dat personeel de belangrijkste factor is. Als er meer overgenomen wordt, zoals personeel en opdrachten, dan is er snel sprake is van overgang (van de exploitatie) van een onderneming.

Stel een ondernemer neemt de opdracht van een andere onderneming over en rond deze af en neemt daarbij eveneens het personeel over. Dan kan er sprake zijn van overgang van een onderneming. Dat is het geval, wanneer de overnemer in de positie komt om de exploitatie van de onderneming van de ander voor te zetten (t.a.v. andere orders). Er moet dus wel sprake zijn van het duurzaam overnemen (kopen) van een economische eenheid die (een deel van) de onderneming vormde. Het moet gaan om meer dan alleen het overnemen van een opdracht, bijvoorbeeld ook het overnemen van activa, personeel of de werkwijze.

Veel voorkomende vormen van overgang van onderneming zijn die waarbij een onderneming (eenmanszaak, V.O.F. of C.V. ) wordt ingebracht in een N.V. of BV. Overgang kan zich ook voordoen, wanneer een rechtspersoon haar onderneming overdraagt aan een andere rechtspersoon of een natuurlijk persoon. Als bijvoorbeeld een N.V. de onderneming in een B.V. inbrengt, dan gaat de onderneming naar deze over. Zelfs wanneer de N.V. alle aandelen in de B.V. heeft en dus in feite indirect de zeggenschap houdt. Ook een fusie of (af)splitsing brengt overgang van de onderneming met zich mee, als de onderneming of zelfstandig deel daarvan een andere eigenaar krijgt.

**Geen overgang van onderneming**

Er is geen overgang van een onderneming in geval van aandelentransacties. In dergelijke gevallen blijft de NV of BV de werkgever van de onderneming. Dit geldt eveneens wanneer de zeggenschap bij de aandeelhoudersvergadering volledig in andere handen komt te liggen. Een aandelenfusie brengt geen overgang van een onderneming met zich mee.

2.8.2.

Medewerkers kunnen hun rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst en de cao tegenover de nieuwe werkgever (overnemer) inroepen ([art 7:663 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#663)). Hierbij is het niet nodig dat zij met deze nieuwe werkgever nieuwe arbeidsovereenkomsten sluiten. De overgang van de arbeidsovereenkomsten vindt van rechtswege plaats door de overdracht (verkoop) en op het tijdstip van de overname van de onderneming. Zelfs medewerkers waarvan de overnemer niet wist dat zij een arbeidscontract met de overdrager hadden, krijgen van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de overnemer. De overnemer die met dergelijke medewerkers wordt geconfronteerd kan, als hij daardoor schade lijdt, deze schade mogelijk op de overdrager verhalen die hem als overnemer beter had moeten inlichten.

Herhaaldelijk doet zich de situatie voor waarbij er sprake is van overgang van onderneming, terwijl partijen dit niet wisten of anders handelen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de medewerkers bij de overdrager in dienst blijven en worden uitgeleend aan degene die in feite het bedrijf heeft overgenomen. Ook dan zijn de medewerkers van rechtswege bij de overnemer in dienst van wie zij loon en tewerkstelling kunnen vorderen. Willen bepaalde medewerkers en de overdrager deze consequentie niet, dan kunnen die medewerkers zich verzetten tegen de overgang van de arbeidsovereenkomst ([2.8.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/werknemer-medewerker-rechten-overgang-verkoop-onderneming)). Vervolgens gaan die medewerkers en overdrager er van uit dat hun arbeidsovereenkomst met de overdrager (stilzwijgend) is voortgezet. Van deze krijgen zij het loon doorbetaald, terwijl ze worden uitgeleend aan degene die de onderneming overneemt.

Hieronder wordt ingegaan op de volgende vragen:

* Welke cao is er van toepassing? ([2.8.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/CAO-personeel-verkoop-onderneming-overnemer-verkoper-overdrager))
* Verandert de werkgever door het veranderen van de rechtsvorm? ([2.8.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/Verkoop-onderneming-rechtsvorm-loonbelasting-aansprakelijkheid-arbeidsovereenkomst))
* Wie moet er over welke periode loonbelasting en premies inhouden? ([2.8.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/Verkoop-onderneming-rechtsvorm-loonbelasting-aansprakelijkheid-arbeidsovereenkomst))
* Over welke periode is de overnemer of de overdrager aansprakelijk tegenover de medewerkers? ([2.8.2.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/Verkoop-onderneming-rechtsvorm-loonbelasting-aansprakelijkheid-arbeidsovereenkomst))

Tot slot volgt er een nadere uitwerking van de positie van de overnemer ([2.8.2.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/Rechten-en-plichten-overnemer-bij-overgang-onderneming)).

2.8.3.

**Rechten en plichten**

Door de overname eindigt van rechtswege de arbeidsverhouding tussen de medewerker en de overdrager. Daarvoor in de plaats ontstaat een arbeidsverhouding tussen medewerker en overnemer, tenzij de medewerker afziet van zijn recht om mee over te gaan [(2.8.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/werknemer-medewerker-rechten-overgang-verkoop-onderneming).

**Aansprakelijkheid van de overdrager (vorige werkgever)**

De overdrager is hoofdelijk aansprakelijk, naast de overnemer (de nieuwe werkgever), voor verplichtingen tegenover medewerkers die zijn ontstaan voor de datum van de overname. Een medewerker kan dus niet alleen de nieuwe werkgever aanspreken [(2.8.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Verkoop-onderneming-rechtsvorm-loonbelasting-aansprakelijkheid-arbeidsovereenkomst), maar ook de vorige werkgever voor het niet nakomen van verplichtingen van voor de overname. Het aanspreken van de vorige werkgever kan echter niet meer nadat een jaar na de overname is verstrekken [(art 7:663 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#663).

**Vernietigbare of schadeplichtige opzegging van de arbeidsovereenkomst van voor de overname**

Slechts medewerkers die op het tijdstip van de overgang van de onderneming in dienst zijn bij de overdrager, krijgen van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de overnemer [(2.8.2)](https://www.arbeidsrechter.nl/Bedrijf-verkopen-verhuren-gevolgen-personeel-werkgever-arbeidscontract). Dat betekent dat, als een arbeidsovereenkomst is geëindigd voor de overname, deze medewerkers dus niet in dienst komen van de overnemer. Het is echter mogelijk dat het arbeidscontract is opgezegd voor de overname, terwijl de voorschriften die hierbij gelden niet in acht zijn genomen. Daarbij kan het gaan om een vernietigbare of schadeplichtige opzegging.

**De vernietigbare opzegging**

Een werknemer kan de nietigheid van de opzegging inroepen, als de overdrager niet beschikte over de vereiste vergunning van het UWV Werkbedrijf, terwijl hij toch opzegde voor de overname [(3.4.4.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-zonder-toestemming-UWV-werkbedrijf-vernietigen). Daarnaast kan een opzegging vernietigd worden indien deze in strijd is met opzeggingsverboden, waardoor de arbeidsovereenkomst [(3.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer) blijft bestaan. Is de opzegging vernietigd, dan is de arbeidsovereenkomst dus niet geëindigd. Dit betekent dat de medewerker van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de overnemer verkrijgt van wie hij loon en tewerkstelling vordert. De medewerker stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet (geldig) is opgezegd, waardoor deze op het moment van de overname nog van kracht is. Daardoor gaat ook deze medewerker van rechtswege over naar de overnemer met wie hij vanaf de overname een arbeidsverhouding heeft.

Het inroepen van de nietigheid is niet nodig, als de opzegging alleen is ingegeven door de (toekomstige) overgang van de onderneming. De medewerker kan dan direct loon en tewerkstelling vorderen van de overnemer. Dit kan ook als de werkgever beschikte over een vergunning van het UWV Werkbedrijf. De medewerker verwerkt zijn recht echter, wanneer hij te lang wacht met het indienen van zijn vorderingen (7.).

**De schadeplichtige opzegging**

Een medewerker kan zich ook op het standpunt stellen dat hij schade heeft geleden doordat de opzegging gebrekkig is. De opzegging kan onregelmatig zijn wanneer bijvoorbeeld de opzeggingstermijn niet (juist) in acht is genomen, of wanneer de opzegging kennelijk onredelijk is [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure). Als de medewerker schade vordert die hij lijdt door de opzegging, dan gaat hij er kennelijk van uit dat de opzegging tot het einde van de arbeidsovereenkomst heeft geleidt. De schade is namelijk geleden door het voortijdig of zonder financiële tegemoetkoming beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Is de arbeidsovereenkomst geëindigd voor de overname, dan kan de medewerker alleen een schadevergoeding vorderen van de overdrager. De schade die de vorige werkgever (de werkgever die opzegde) heeft veroorzaakt moet door deze vergoed worden. De medewerker heeft geen rechtsrelatie met de overnemer verkregen. Eindigde de arbeidsovereenkomst na de overname, dan kan de medewerker er toe overgaan om een schadevergoeding van de overnemer te vorderen.

2.8.4.

**Rechten en plichten**

In geval van overgang van een (zelfstandig deel van de) onderneming gaat een medewerker van rechtswege over naar de overnemer. Hij volgt als het ware (het deel van) de onderneming waarin hij werkzaam is, terwijl hij hiervoor niets hoeft te doen. Zijn rechtspositie die hij had tegenover de overdrager (vorige werkgever), is na de overname een (vergelijkbare) rechtspositie tegenover de overnemer (nieuwe werkgever).

**Verzet tegen de overname**

Een medewerker kan zich verzetten tegen het ontstaan van een arbeidsovereenkomst met de overnemer (de nieuwe werkgever). De werknemer moet dan duidelijk doen blijken dat hij afziet (afstand doet) van zijn recht om van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de overnemer te krijgen. Door het verzet tegen de overname, ontstaat er tussen de medewerker en overnemer geen arbeidsovereenkomst op het moment van de overname (overdracht / verkoop), op welk moment wel het arbeidscontract met de overdrager eindigt. Het verzet tegenover de overname brengt de medewerker over aan de overdrager (of de overnemer), bij voorkeur schriftelijk. Uit de verklaring moet duidelijk blijken dat de medewerker er voor kiest om de arbeidsovereenkomst te beëindigen in plaats van bij de overnemer in dienst te treden. Onvoldoende is het, als de medewerker aangeeft bezwaren te hebben tegen de overname, omdat daaruit nog niet blijkt of hij liever kiest voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Vernietigbare opzegging door overdrager**

Dat de onderneming wordt overgedragen, is geen reden voor de overdrager om voor die tijd de arbeidsovereenkomst met zijn medewerkers te beëindigen. Deze medewerkers komen door de overname in dienst bij de overnemer, zonder dat zij met deze een overeenkomst hoeven te sluiten. Zegt de overdrager de arbeidsovereenkomsten op voordat de onderneming wordt overgedragen, dan kunnen medewerkers vaak de nietigheid van deze opzegging inroepen. De overdrager zal niet snel over een ontslagvergunning beschikking of handelt mogelijk in strijd met een opzeggingsverbod [(2.8.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verkoper-overdrager-onderneming-bedrijf-rechten) [(3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf). Een nietige opzegging is een opzegging die wordt geacht nooit te hebben bestaan. Dat betekent dat die medewerkers in dienst zijn gebleven bij de overdrager en daardoor ook mee over zijn gegaan met de onderneming, waardoor ook zij van rechtswege een arbeidsverhouding met de overnemer hebben gekregen.

**Overname en rechtspositie met de overdrager**

De arbeidsovereenkomst met de overdrager eindigt op het moment van de overname (koop) omdat dan van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de overnemer ontstaat. Een medewerker die zich echter verzet tegen de overname verliest zijn arbeidsverhouding doordat zijn arbeidsovereenkomst met de overdrager eindigt en er geen arbeidsovereenkomst met de overnemer ontstaat. De medewerker is dan ongebonden.

Blijft de medewerker bij de **overdrager** werken, dan zal het in eerste instantie gaan om werk in een niet overgedragen (deel van de) onderneming. Zijn arbeidsovereenkomst met de overdrager blijft bestaan, doordat hij niet behoorde tot (het deel van) de onderneming die is overgegaan naar de overnemer. Minder praktisch is het wanneer de medewerker afziet van het recht om mee over te gaan en vervolgens met zijn oude werkgever (de overdrager) een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit.

De situatie kan zich ook voordoen dat de medewerker bij de overdrager blijft werken, terwijl deze de medewerker **uitleent** aan een **overnemer** die een (deel van de) onderneming heeft overgenomen. Met een dergelijke constructie hoeft een medewerker geen genoegen te nemen, aangezien hij er aanspraak op kan maken dat hij bij de overnemer in dienst komt. De medewerker vordert dan loon en tewerkstelling van de overnemer, met wie hij van rechtswege een arbeidsovereenkomst heeft verkregen door de overname. Wil een medewerker niet bij de overnemer in dienst komen, dan zal hij zich tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst moeten verzetten. Vervolgens blijft hij in dienst bij de overdrager die hem dan gaat uitlenen in de onderneming van de overdrager.

**Schuiven met medewerkers voor de overname**

Een medewerker die behoort tot een (deel van de) onderneming die wordt overgenomen, volgt (dat deel van) de onderneming en gaat dus mee over naar de overnemer. Zijn arbeidsovereenkomst met de overdrager eindigt en een arbeidsovereenkomst met de overnemer ontstaat. Een werkgever kan er invloed op uitoefenen welke medewerkers er tot een (deel van de) onderneming behoren, die daardoor overgaan. Brengt een werkgever verandering in de positie van de medewerker, dan kan dat betekenen dat hij juist wel of juist niet mee overgaat. Het schuiven met medewerkers met het oog op de overname mag niet tegen de zin van medewerkers gebeuren. Zij kunnen zich tegen de verandering verzetten, daar zij hiermee niet instemmen of omdat de werkgever hierdoor onredelijk handelt [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). Dat wil zeggen dat zij niet of juist wel mee overgaan met (het deel van) de onderneming waartoe zij niet of juist wel behoorden (voor de verandering).

Een medewerker kan er ook voor kiezen om zich bij de verandering neer te leggen, terwijl hij wel de schade vergoed wil zien die hij door de verandering heeft geleden. Dat kan betekenen dat hij ondanks de onredelijke verandering mee overgaat naar de overnemer. Hij stelt vervolgens zijn oude werkgever (de overdrager) aansprakelijk voor de schade die hij door het gedrag van de oude werkgever heeft geleden.

**De medewerker wilde zijn contract met de vorige werkgever beëindigen**

De situatie kan zich voordoen dat een medewerker zijn arbeidsovereenkomst met zijn huidige werkgever wil beëindigen, waartoe hij initiatieven neemt voor de overname. Is de arbeidsovereenkomst nog niet beëindigd op het moment van de overname, dan is het de vraag of de medewerker er ook voor kiest om bij de overnemer in dienst te blijven. Heeft hij ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, dan kan hij dit verzoek intrekken [(3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter). Heeft een medewerker de arbeidsovereenkomst opgezegd, dan kan hij hierop niet eenzijdig terugkomen [(3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-opzeggen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-door-werkgever-werknemer). Dan hangt het van de overnemer af of deze de medewerker aan de opzegging houdt. Het is ook mogelijk dat de overnemer met de medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst wil aangaan nadat de opzegging de vorige arbeidsovereenkomst beëindigt. Het verschilt per situaties of deze “nieuwe” arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt [(3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-eindigt-van-rechtswege).

2.8.5.

**Afwijkende regeling bij faillissement**

Bovenstaande over de overname van de onderneming gaat niet op voor een onderneming die failliet is [(art 7:666 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#666). Denk aan verkoop van een failliet bedrijf. Dat wil zeggen, dat de onderneming valt in de failliete boedel van een natuurlijk persoon of rechtspersoon die eigenaar van de onderneming is. Voorgaande geldt wel in geval van surséance van betaling.

De (rechts)persoon die een failliete onderneming overneemt kan daardoor zelf bepalen welke medewerkers er bij hem in dienst komen, tegen welke voorwaarden. Deze werknemers kunnen hun nieuwe werkgever niet aanspreken voor verplichtingen die hun oude werkgever (de failliete overdrager) niet nakwam. De overnemer sluit nieuwe arbeidsovereenkomsten af of hij neemt de arbeidsovereenkomst over [(2.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overnemen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-werknemers).

Het personeel dat geen arbeidscontract sluit met de overnemer zal in dienst blijven van de overdrager tot dat hun arbeidsovereenkomst eindigt [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding).

**Flitsfaillissement ofwel pre-pack**

Bij een pre-pack wordt direct na de faillietverklaring de reeds voorbereide doorstart uitgevoerd, waarbij de doorstarter (een deel van) de onderneming verkrijgt, vaak in afgeslankte vorm. Het voordeel is dat er snel kan worden geschakeld, zodat leveranciers en klanten niet afhaken. Doordat het faillissement en de doorstart in beslotenheid wordt voorbereid, beperkt dit derhalve het waardeverlies van de onderneming, waardoor er meer banen behouden blijven. Een door de rechtbank aangewezen beoogd curator en beoogd rechter-commissaris zijn bij de pre-pack betrokken om misbruik te voorkomen.

De kritiek op deze constructie is dat vaak vooral oudere werknemers worden ontslagen, het personeel dat wel meekan genoegen moet nemen met slechtere arbeidsvoorwaarden, gebrek aan transparantie en openbaarheid, de schuldeisers worden niet betrokken en risico op concurrentievervalsing.

Het Europese Hof heeft bepaald dat een pre-pack niet kan worden gezien als een faillissementsprocedure die onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie staat, zodat de regeling omtrent overgang van onderneming wel van toepassing is. De ontslagen werknemers van ondernemingen die gebruik hebben gemaakt van de pre-pack regeling, van rechtswege in dienst zijn getreden bij de doorgestarte ondernemingen.

2.8.6.

**Voortzetting opbouw pensioen**

Het recht op pensioen dat een medewerker heeft opgebouwd blijft hij houden. Dit recht heeft hij tegenover een rechtspersoon (stichting, verzekeraar, bank) die de ingebrachte gelden beheert en te zijner tijd moet uitkeren.

Voor de verdere opbouw van het pensioen is de medewerker afhankelijk van de nieuwe werkgever die de onderneming heeft overgenomen. Zijn vorige werkgever (de overdrager) is niet meer gehouden om zijn pensioentoezegging na te komen voor de periode na de overname ([art 7:665 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#665)) ([art 14a WCAO](https://www.arbeidsrechter.nl/wcao#14a)) ([art 2a WAVV](https://www.arbeidsrechter.nl/wavv#2a)).

**Gaat de nieuwe werkgever het pensioen verder opbouwen?**

Het is goed mogelijk dat de overnemer verplicht is om een bijdrage te leveren in een verdere pensioenopbouw van de medewerker. Dit doet zich voor, als de nieuwe werkgever moet deelnemen in een bedrijfspensioenfonds ([art 7:664 lid 1 sub b BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#664)). Daarnaast kan de verplichting bestaan op grond van een cao die gaat gelden voor medewerkers die met de onderneming zijn overgegaan ([2.8.2.1](https://www.arbeidsrechter.nl/CAO-personeel-verkoop-onderneming-overnemer-verkoper-overdrager).).

De overgenomen medewerkers kunnen deel gaan uitmaken van een andere groep medewerkers die reeds in dienst zijn bij de overnemer, terwijl er voor die andere groep al een pensioenregeling geldt. De nieuwe werkgever kan als overnemer aan de over te nemen groep medewerkers de pensioenregeling aanbieden die ook voor andere groep medewerkers geldt die al bij hem in dienst zijn. Dat betekent dat de over te nemen medewerkers gaan vallen onder de pensioenregeling die al bij de overnemer wordt toegepast ([art 7:664 lid 1 sub a BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#664)). Medewerkers die overgenomen worden hebben alleen de keuze uit het accepteren van deze aangeboden pensioenregeling of geen pensioenregeling. Door het aanbod kunnen zij geen aanspraak meer maken op het voortzetten van de oude regeling, zodat de pensioenregeling van voor de overname vervalt. Meer informatie over de opbouw van pensioen is te vinden in hoofdstuk: ([4.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/Pensioen-pensioenregeling-pensioenfonds-opbouw-toezegging)).

Bij uitzondering gaat het om een vorm van pensioen waarop de pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing is. Daarop gaat hoofdstuk 4.3.2.1. nader in([4.3.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/uitzonderingen-pensioenwet-afwijkingen)). Deze vormen van pensioen zijn van belang, aangezien de nieuwe werkgever (overnemer) dan wel gehouden is om de verplichtingen van de vorige werkgever (overdrager) over te nemen ([art 7:664 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#664)). Daarbij gaat het bijvoorbeeld om pensioenopbouw van een medewerker, dat is toegezegd bij het einde van de arbeidsovereenkomst die eindigde voor de overname.

**Welk pensioen wordt er opgebouwd?**

Het hangt van de omstandigheden af of medewerkers een vergelijkbare pensioenopbouw krijgen bij de nieuwe werkgever of deze opbouw wordt ingebracht bij dezelfde pensioenuitvoerder. Dit kan zich voordoen, wanneer de overgenomen onderneming actief blijft binnen dezelfde bedrijfstak, terwijl er een verplichte deelname in een bedrijfspensioenfonds geldt voor zowel de overdrager als de overnemer. In andere gevallen hangt het van de werkgever af aan welke pensioenopbouw hij meewerkt ([art 7:664 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#644)). Deze opbouw is afhankelijk van de ontwikkeling van het inkomen van de medewerker en de mate waarin de van toepassing zijnde cao tot een pensioenopbouw verplicht ([2.8.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/Bedrijf-verkopen-verhuren-gevolgen-personeel-werkgever-arbeidscontract)). Voorgaande kan betekenen dat de medewerker geconfronteerd wordt met een lagere pensioenopbouw of een pensioenbreuk. Hierop gaat hoofdstuk 4.3.5.1.A. nader in ([4.3.5.1.A.](https://www.arbeidsrechter.nl/andere-werkgever-pensioengat-ontslag-werknemer)).

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

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

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

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

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

**Andere ontslaggronden verlopen via de kantonrechter**

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

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

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

**Wanneer het UWV de toestemming weigert?**

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

#### Handleiding voor opzegging met toestemming UWV

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

**De tijdstippen die van belang zijn**

Bij opzegging spelen vier tijdstippen een rol:

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

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

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

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

**E.**Betalen van een transitievergoeding

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

**A. Verkrijgen van een ontslagvergunning**

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

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

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

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

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

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

**C. De opzeggingstermijn**

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

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

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

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

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

**E. Betalen van een transitievergoeding**

De werkgever dient een transitievergoeding te betalen. 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.

# 3.4.5. Collectief ontslag groep medewerkers

Collectief ontslag

Bedrijfseconomische redenen kunnen dusdanig zijn dat er een noodzaak is om de arbeidsovereenkomsten van een groep medewerkers te beëindigen. De Wet melding collectief ontslag is van toepassing, als er binnen 3 maanden 20 of meer medewerkers ontslagen worden wegens bedrijfseconomische (bedrijfsorganisatorische) redenen ([art 3 WMCO](https://www.arbeidsrechter.nl/wmc#3)).

Voor de melding tellen de volgende medewerkers niet mee:

* Medewerkers voor wie een ontbindingsverzoek is ingediend om andere dan bedrijfseconomische redenen;
* Medewerkers voor wie een vergunning bij het UWV Werkbedrijf wordt aangevraagd wegens langsdurige ziekte;
* Medewerkers waarvan de contracten eindigen door opzegging tijdens de proeftijd ([3.3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever)), door het einde van rechtswege van een tijdelijk contract ([3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)), dan wel medewerkers die op staande voet worden ontslagen ([3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever));
* Seizoensmedewerkers die arbeid verrichten dat wordt beëindigd door het aflopen van het seizoen ([art 2 WMCO](https://www.arbeidsrechter.nl/wmc#2)). In dit geval gaat het doorgaans om een contract voor bepaalde tijd, dat van rechtswege eindigt op de overeengekomen datum ([3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege));
* Medewerkers die in een ander werkgebied van een ander UWV werken ([art 3 WMCO](https://www.arbeidsrechter.nl/wmc#3)).

**Verplichtingen in geval van collectief ontslag**

Een werkgever die het voornemen heeft om tot collectief ontslag over te gaan, moet (als eerste) in overleg treden met de betrokken werknemersverenigingen ([3.4.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/melding-collectief-ontslag-groep-medewerkers)). Dit voornemen is aanwezig, als de werkgever meent dat de situatie met zich meebrengt dat er tot collectief ontslag overgegaan moet worden, ook al heeft hij hierover nog geen besluit genomen. Wanneer de vakbond niet of te laat reageert, dan vervalt de verplichting om de vakbond te raadplegen.

Naast de vakbonden dient ook de ondernemingsraad (indien aanwezig) geraadpleegd te worden. Blijkt na mededeling (en overleg) dat ontslagen niet voorkomen kunnen worden, dan volgt een mededeling aan het UWV Werkbedrijf, die daarbij of daarna verzoeken ontvangt tot het verlenen van individuele ontslagvergunningen ([3.4.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wet-melding-collectief-ontslag-uwv-werkbedrijf)).

Bij de keuze van medewerkers die voor ontslag in aanmerking komen, moet de werkgever bepaalde voorschriften naleven ([3.4.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/collectief-behandeling-individuele-ontslagaanvragen)).

Doordat de werkgever het ontslag dient te melden, kan de werkgever pas een maand na die melding de arbeidsovereenkomst opzeggen. Na deze maand kan de werkgever dus overgaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden of de arbeidsovereenkomst op te zeggen met toestemming van het UWV. Deze termijn geldt niet indien blijkt dat de vakbonden zijn geraadpleegd en zij instemmen met het ontslag.

Is de werkgever failliet ([3.3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-door-curator-tijdens-faillissement)) dan geldt onderstaande alleen voor wat betreft de melding aan de werknemersvereniging ([3.4.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/melding-collectief-ontslag-groep-medewerkers)).

Als achteraf blijkt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan bovenstaande regels, dan is de beëindigingsovereenkomst en een opzegging van de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV vernietigbaar. Voor deze vernietiging dient de werknemer binnen twee maanden een verzoek in bij de kantonrechter, te rekenen vanaf het einde van het dienstverband (evenwel niet meer dan zes maanden na het einde van het dienstverband) ([art. 7 WMCO](https://www.arbeidsrechter.nl/wmc#7)).

# 3.8. Sociaal-plan en outplacement

Een werknemer die wordt ontslagen, krijgt te maken met een achteruitgang in inkomen. De WW-uitkering die degene ontvangt ligt lager ([3.7.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-werkloos-werknemer-ww-uitkering)). De werknemer die wordt ontslagen kan zich tegen een dergelijk ontslag verweren in de UWV-procedure ([3.4](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)) of ontbindingsprocedure ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)). Om deze gevolgen enigszins te verzachten, wordt er in beide gevallen een opzegtermijn in acht genomen te worden ([3.4.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn)) en heeft de werknemer die meer dan 24 maanden in dienst is recht op een transitievergoeding ([3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)). In overleg tussen de vakbond en werkgever(sorganisatie), kunnen er andere voorzieningen getroffen worden bij het einde van het dienstverband van medewerkers. Dit wordt dan veelal vastgelegd in een sociaal plan. Dat ziet dan veelal op de financiële gevolgen, maar veelal ook voor inspanningen gericht op het vinden van ander werk, waaronder outplacement. Hieronder wordt dat nader uitgewerkt.

**Sociaalplan**

Een sociaalplan regelt de sociale aspecten van een reorganisatie. Het gaat dan om vraagstukken als; welke medewerkers zijn boventallig, vloeien zij op natuurlijke wijze af of moeten er gedwongen ontslagen vallen [(3.4.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opzegging-dienstverband-meerdere-medewerkers-vertrekregeling), welke maatregelen tot herplaatsing zijn er, is er een outplacementregeling.

Daarnaast regelt het sociaal plan veelal of de werknemers die afvloeien in aanmerking komen voor financiële tegemoetkoming, bijvoorbeeld een afvloeiingsregeling.

Het sociaal plan is vooral bedoeld voor bedrijfseconomische ontslagen, welke procedure normaal derhalve normaal gesproken via het UWV verloopt ([3.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-uwv-werkbedrijf)) en vaak ziet op een collectief ontslag van meer dan 20 werknemers ([3.4.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-dienstverband-meerdere-medewerkers-vertrekregeling)). Voor individuele ontslaggronden die veelal via de kantonrechter verlopen ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)) geldt een sociaal plan veelal niet, wat nadrukkelijk wordt geregeld in het toepassingsgebied. Het is derhalve van groot belang om te bestuderen voor welke groep werknemers en ontslaggronden het sociaal plan geldt, wat in de eerste artikelen van het sociaal plan wordt geregeld.

De vorm waarin een sociaalplan wordt vastgelegd en geregistreerd is mogelijk een cao [(1.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/collectieve-arbeidsovereenkomst-CAO). Het plan moet dan wel schriftelijk overeengekomen worden met partijen die normaal gesproken de cao-onderhandelingen voeren of met minimaal twee representatieve vakorganisaties (dekkingsgraad van 20% of meer), waarna het plan bij de arbeidsinspectie als cao wordt aangemeld. Een sociaalplan in de vorm van een cao is bindend voor de werkgever, maar ook voor medewerkers. Een medewerker die in bijzondere omstandigheden verkeert kan op meer aanspraak maken, bijvoorbeeld een hogere vergoeding vragen. De medewerker moet dan duidelijk van de andere medewerkers onderscheiden kunnen worden, bijvoorbeeld door een handicap, door zijn leeftijd en door een zeer lang dienstverband.

In geval van ontslag komt de werknemer voor de transitievergoeding in aanmerking, waarvoor de hoogte en dergelijke nader wordt uitgewerkt in 3.5.2. ([3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)).

De transitievergoeding is een minimumregeling, zodat een sociaal plan een hogere vergoeding kan voorschrijven of een aanvullende regeling kan bieden. De werknemer kan nakoming van de hogere regeling door de werkgever afdwingen, wanneer beide gebonden zijn aan het sociaal plan. Het is onder omstandigheden mogelijk om een lagere vergoeding te betalen, wanneer dat wordt goed gemaakt met andere voorzieningen en het totaal niet onder de wettelijke regeling ligt.

Biedt het sociaal plan een lagere regeling, dan zou een werknemer de transitievergoeding kunnen vragen. Dat kan als de werknemer niet is verbonden aan het sociaal plan. Dat kan zich voordoen als de werknemer geen lid is van de werknemersorganisatie en zich ook niet vrijwillig neerlegt bij de reorganisatie en regeling van het sociaal plan (de cao). In beginsel is de ongebonden medewerker niet aan het sociaal plan gebonden, mede omdat bepalingen uit het sociaal plan doorgaans niet algemeen verbindend worden verklaard [(1.5.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Algemeen-verbindend-verklaarde-CAO). Mogelijk verzet de rechtsgelijkheid zich er tegen dat een ongebonden medewerker op meer aanspraak kan maken, in vergelijking met een medewerker die wel is aangesloten bij een werknemersorganisatie.

Naast de werknemersorganisatie, zal doorgaans ook de ondernemingsraad advies geven over het sociaalplan. Het sociaalplan regelt de gevolgen van belangrijke veranderingen, zoals een sluiting (van een onderdeel), een verhuizing, inkrimping of (andere) reorganisatie. Over dergelijke besluiten van de ondernemer heeft de ondernemingsraad adviesrecht, dat zich ook uitstrekt over de uitvoering van die besluiten, waarop het sociaalplan betrekking heeft [(5.1.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/adviesrecht-ondernemingsraad-or-besluiten-bestuur). Hoewel dit adviesrecht los staat van de betrokkenheid van de werknemersorganisatie, bestaat de ondernemingsraad doorgaans grotendeels uit vakbondsleden. Daardoor kan zich snel de situatie voordoen dat het standpunt van de ondernemingsraad en de werknemersorganisatie met elkaar overeenkomen, zodat na instemming van de werknemersorganisatie ook een positief advies van de raad zal volgen (of andersom).

Om dan de transitievergoeding of vergoeding uit het sociaal plan te krijgen, dient de werknemer aan te tonen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever ([art 7:673 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#673)). Dat zal in geval van een bedrijfseconomisch ontslag zich vrijwel niet voor doen, oftewel het is een zeer grote uitzondering.

De werkgever en werknemersvereniging dienen er voor te zorgen dat het sociaalplan duidelijke bepalingen bevat, die niet voor meerdere uitleg vatbaar zijn. Zo wordt er strijd voorkomen over de vraag waarop medewerkers feitelijk recht hebben. Is een medewerker het niet eens met de uitleg van zijn werkgever, dan zijn de bewoordingen van de bepalingen van doorslaggevende betekenis.

Daarbij wordt rekening gehouden met de strekking van het gehele plan. Er wordt ook aansluiting gezocht bij andere bepalingen die met de uit te leggen bepaling verband houden. Voor bedingen die voor medewerkers bezwarend zijn, geldt dat er extra hoge eisen aan de bewoordingen gesteld mogen worden. Verklaringen en gedragingen tijdens de onderhandelingen over het sociaalplan kunnen een medewerker niet tegengeworpen worden. Deze verklaringen en gedragingen zijn voor medewerkers vaak onbekend. Er mag betekenis toegekend worden aan een gezamenlijke toelichting van werkgevers- en werknemersvereniging. Voorgaande geldt voor een sociaal plan dat tussen de werkgever(s) en een werknemersvereniging overeengekomen is, zelfs als het sociaalplan niet als een CAO is te zien.

Een sociaalplan komt niet altijd tot stand door dit overeen te komen met de vakbond. Het sociaalplan kan ook vastgesteld worden doordat de werkgever daarover een besluit neemt, mogelijk zonder dat een vakbond daarbij is betrokken. Dan is het sociaalplan te zien als een bindende toezegging van de werkgever. De gebondenheid van de werkgever aan de toezegging is in zoverre beperkt, dat zich slechts bij uitzondering onvoorziene omstandigheden voordoen waarbij het onredelijk is als medewerkers de werkgever aan de toezegging houden. De werking van de toezegging heeft de werkgever mogelijk aan bepaalde voorwaarden verbonden. Het is goed mogelijk dat individuele medewerkers in rechte meer kunnen verlangen dan de werkgever collectief heeft toegezegd. Dat geldt ook als de toezegging volgt na een positief advies van de ondernemingsraad, hoewel de regeling dan eerder als passend wordt gezien. Is het sociaalplan een eenzijdige toezegging van de werkgever, dan is een schriftelijk stuk waaruit die toezegging blijkt niet zonder meer doorslaggevend.

Dat kan betekenen dat de werkgever tot meer gehouden is, als medewerkers aannemelijk maken dat de werkgever mondeling meer heeft toegezegd dan hij op papier heeft gezet. Aan zijn verklaringen en gedragingen naast de schriftelijke toezegging, kan dan dus wel waarde toegekend worden. Dat wijkt dus duidelijk af van het sociaalplan dat in overleg met een vakbond is vastgesteld.

Bevat het sociaalplan een regeling voor verdere opbouw van het pensioen, dan stelt de belastingdienst daaraan de volgende voorwaarde: die pensioenregeling dient een plaats te krijgen naast een regeling van uitkeringen, hetgeen slechts toegekend dient te worden als het dienstverband is geëindigd door onvrijwillig ontslag, na initiatief van de werkgever. Op voortzetting van pensioen na ontslag gaat hoofdstuk 4.3.6.2. nader in [(4.3.6.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-dienstverband-geen-recht-aanspraak-op-pensioen).

**Outplacement**

De reorganisatie kan tot gevolg hebben dat er voor bepaalde medewerkers geen plaats meer is in de organisatie. Worden medewerkers bij hun zoektocht naar ander werk ondersteund door de werkgever, dan is er sprake van outplacement.

Een zoektocht naar ander werk extern, speelt naast de bedrijfseconomische gronden ook voor de ander ontslaggrond die bij het UWV neergelegd worden, namelijk bij langdurige ziekte. In geval van langdurige ziekte dient de werkgever die een zieke werknemer niet meer intern kan plaatsen, zich in te zetten voor het tweede spoor. Het verzuim dat te doen, kan voor het UWV redenen zijn om het verzoek om toestemming af te wijzen.

Voor andere ontslaggronden die primair bij de kantonrechter neergelegd worden, als bijvoorbeeld disfunctioneren en verstoorde verhouding wordt er van een werkgever verwacht dat deze intern zoekt naar ander werk intern, maar outplacement is dan niet een vereiste ([art 7:669 lid 1 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#669)).

Bij outplacement kan het gaan om het ter beschikking stellen van een ruimte met telefoon en fax, computer en printer, briefpapier en postzegels. Het is dan aan de medewerkers zelf om actief te zoeken, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever komen. Mogelijk worden medewerkers ondersteund door bijvoorbeeld sollicitatiecursussen, verzorgen van omscholing en verwijzen naar andere bedrijven. De outplacement activiteiten kunnen ook verder gaan doordat er voor medewerkers wordt gezocht. Er zijn organisaties die zich specifiek met deze arbeidsbemiddeling bezighouden. Deze outplacementbureaus kunnen bijvoorbeeld contacten opnemen met andere werkgevers of naar deze brochures sturen waarin het aanbod van medewerkers staat. Bij dit aanbod in brochures staat vaak niet de naam van de medewerker waar het om gaat, maar een omschrijving van opleiding en ervaring. In het algemeen dient een medewerker toestemming te verlenen voordat hij in de brochure wordt opgenomen.

De kosten voor outplacement worden niet als loon van medewerkers gezien of op nihil gewaardeerd, waardoor hierover geen loonheffing hoeft plaats te vinden. Onder bepaalde voorwaarde komen outplacementkosten in aanmerking voor een extra aftrek [(6.3.7.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opleidingen-werknemers-personeel-werkgever). De financiële bijdrage van een medewerker in outplacement activiteiten wordt in aanmerking genomen bij de berekening van de verschuldigde “inkomsten belasting”, als kosten ter verwerving van inkomen. Het is mogelijk dat de outplacementkosten in mindering komen op de te betalen transitievergoeding, hoewel hiervoor strikte voorwaarden gelden ([3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)).

# 6.3.2.2. Veranderen van functie

Een verandering van functie kan natuurlijk het gevolg zijn van de voorziene loopbaanontwikkeling, waarop de organisatie terdege voorbereid is [(6.3.7.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loopbaanontwikkeling-personeel-werknemers). In veel gevallen gaat het echter om korte termijn oplossingen om gaten op te vullen die “plotseling” zijn ontstaan. Hoe gehaast partijen ook te werk gaan, ook als zij de verandering van functie niet schriftelijk vastleggen, dan nog zal de mondelinge afspraken in veel gevallen tot een andere arbeidsovereenkomst tussen partijen leiden [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst).

**Veranderen naar een functie van een vergelijkbaar niveau (mutaties / job-rotation / taakroulatie)**

Mobiliteit is de mate waarin een medewerker een andere functie kan en wil vervullen. Des te langer een medewerker zich heeft gespecialiseerd, des te beperkter zal doorgaans de mobiliteit van een medewerker zijn. Door het veranderen van functies met een vergelijkbaar niveau doet een medewerker andere kennis en vaardigheden op, waardoor zijn mobiliteit toeneemt. Dit wordt job-rotation genoemd (i.p.v. jobrotation of job rotation). Deze taakroulatie brengt een grotere inzetbaarheid met zich mee, waardoor de medewerker niet verstart. Bovendien betekent de verandering een uitdaging en zal de medewerker bij de verandering begeleid moeten worden. Het nadeel van job-rotation is mogelijk het verloren gaan van specifieke kennis die de medewerker bij de vorige functie had. Daarnaast zal de medewerker weer ingewerkt moeten worden, wat een extra belasting voor collega’s, leidinggevende en anderen zal betekenen.

**Veranderen naar een functie met een lager niveau (demotie)**

Demotie is het accepteren van een “lagere” functie of minder bezwarende taken. Dit **kan** gepaard gaan met het accepteren van minder loon door de werknemer [(2.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-loon-arbeidsvoorwaarden-onkostenvergoeding). Van demotie is geen sprake als een medewerker minder uren gaat werken, mogelijk als voorportaal naar pensionering [(4.3.7.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overgang-werk-pensioen-uitwerken-vakantie-opnemen-verlof). Genoemde veranderingen vereisen in beginsel instemming van de medewerker [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). Demotie, ook wel loopbaanombuiging genoemd, speelt in het bijzonder wanneer medewerkers een beperktere belastbaarheid hebben of zich tevergeefs hebben ingespannen om bij te blijven met ontwikkelingen. Een minder belastende functie (“bridge job”) kan uitstroom uit het arbeidsproces voorkomen. Door functieverlaging of functie-aanpassing worden er mogelijkheden gecreëerd voor andere werknemers, die daarmee hun loopbaan opbouwen [(6.3.7.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loopbaanontwikkeling-personeel-werknemers). Het aanpassen van de functie in plaats van volledig veranderen daarvan speelt vooral in organisaties die flexibel omgaan met het verdelen van taken. Een medewerker die aan demotie meewerkt, kan daarna op een ander niveau en naar behoren verder functioneren. Door demotie kan voorkomen worden dat oudere medewerkers volledig buiten het arbeidsproces komen te staan.

Demotie is in bepaalde gevallen een synoniem van **degradatie** of een disciplinaire maatregel. In dergelijke gevallen zullen zich bijzondere omstandigheden moeten voordoen wil het verlagen van de functie geoorloofd zijn [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding).

Gaat demotie gepaard met lagere arbeidsvoorwaarden, dan is dat mogelijk nadelig voor de **pensioenaanspraak** van de medewerker [(4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Pensioen-pensioenregeling-pensioenfonds-opbouw-toezegging). Fiscaal is het toegestaan om de pensioenopbouw ook na de demotie te baseren op het oude en dus hogere loon. Deze regeling is mogelijk in de laatste tien jaren voor de ingangsdatum van het pensioen. Dat geldt zowel voor de situatie van functieverlaging, als ook voor de situatie waarbij de medewerker minder uren gaat werken, evenwel minimaal 50 % van een fulltimebaan.

Vergelijkbaar is het vraagstuk waarbij het arbeidsongeschikt of werkloos worden na de demotie, tot een**lagere uitkering**leidt. Het dagloon op basis waarvan WAO-/WIA- [(2.2.5.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-WIA-uitkering-zieke-werknemer) of WW-uitkering [(3.7.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verplichting-behoud-WW-uitkering-sollciteratieplicht) wordt gebaseerd is in beginsel het laatst verdiende loon, dat dus lager is na demotie. Medewerkers die **55 jaar**zijn geworden en kunnen aantonen dat **na** die tijd het vaste deel van hun inkomen is gedaald, kunnen aanspraak maken op een hoger dagloon. Het gaat om het (oude) dagloon van voor de verlaging, evenwel niet meer dan het (nieuwe) dagloon van na de verlaging vermenigvuldigd met 1,2857 (een breuk van 9/7).

Bij een verlaging van het (dag)loon van bijvoorbeeld € 79,41 naar € 59,- is het dagloon: € 59,- x (9/7) = € 75,86 (maximaal € 79,41). Is de medewerker volledig arbeidsongeschikt geworden, dan bedraagt de uitkering 70 % van € 75,86 = € 53,10 aan WAO-/WIA-uitkering per dag (dat is 90 % van € 59,-).

Voorgaande betekent dat naarmate het inkomen van de medewerker door demotie daalt, des te kleiner wordt het verschil tussen loon en uitkering. Dit wordt bereikt door bij een verlaging een hoger dagloon in acht te nemen. Het verschil tussen loon en uitkering is maximaal 30 % (uitkering van 70 %, zonder verlaging) en minimaal 10 % (uitkering van 90 % bij een loonsverlaging van meer dan 22.2 %). Is de loonsverlaging niet meer dan 22.2 %, dan is het dagloon gegarandeerd zoals die geldt voor de dag van de verlaging. Bij een verdere verlaging daalt het dagloon, waardoor ook een eventuele uitkering lager zal zijn. Op deze wijze blijft er steeds een financiële prikkel bestaan om te blijven werken, aangezien de uitkering nooit hoger is dan 90 % van het laatst verdiende loon. De regeling geldt voor iedere vorm van demotie, dus bij functieverlaging, taakaanpassing en in deeltijd gaan werken. Zolang de verlaging, van het vaste deel van het loon na de 55-ste verjaardag, maar aangetoond kan worden en deze verlaging zich voordeed bij de laatste werkgever.

**Veranderen naar een functie met een hoger niveau (promotie)**

De term promotie heeft een positieve lading daar het vaak gaat om een andere baan met de daarbij behorende uitdaging en arbeidsvoorwaarden. Toch kan er niet vanuit gegaan worden dat een medewerker de promotie zonder meer zal aanvaarden. De benoeming kan een verschuiving in arbeidsplaats, arbeidstijden, werksfeer impliceren, wat de medewerker niet wenst. Een medewerker kan ook menen dat hij niet aan de verwachtingen kan voldoen waardoor hij aan zichzelf begint te twijfelen en er toe overgaat om onzekerheden te ontlopen. Het is daarom aan te raden om het aanbod tot promotie aan de medewerker over te brengen en nadere afspraak te maken om alles wat daarbij hoort met de medewerker te bespreken. In beginsel is er instemming van de medewerker vereist, voordat verandering van functie mogelijk is [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). De medewerker krijgt de tijd om het één en ander te overdenken. Vervolgens kan er een plan van aanpak gemaakt worden voor, dat mogelijk verwerkt wordt in het loopbaanplan voor de medewerker [(6.3.7.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loopbaanontwikkeling-personeel-werknemers).

Heeft de werkgever een bepaalde functie toegezegd, dan dient de werkgever voldoende zwaarwegende redenen aan te voeren om een medewerker later geen promotie te geven [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toezegging-werkgever-mondeling-schriftelijk-gebonden). Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen, als de medewerker zich gaat misdragen. Sommige organisaties kennen een pensioenregeling waarbij een medewerker wordt bevorderd nadat hij over een bepaalde periode ervaring heeft opgedaan, of dat bevordering volgt na het goed volbrengen van een project of examen. De regeling die voor dit bevorderingsbeleid geldt mag niet discriminerend werken [(2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ongelijke-behandeling-discriminatie-werknemer-werkgever). Zonder objectieve rechtvaardiging kan zich bijvoorbeeld onderscheid op grond van geslacht voordoen, als een zwangerschapsperiode steeds leidt tot een verlenging van de periode die aan het bevorderen vooraf gaat (ook al heeft de medewerkster voldoende ervaring opgedaan) [(art 7:646 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#646). Overigens mag zwangerschap nooit de reden zijn om een medewerkster niet voor een andere functie in aanmerking te laten komen, zelfs niet als afwezigheid door zwangerschapsverlof tot grote problemen gaat leiden [(2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ongelijke-behandeling-discriminatie-werknemer-werkgever).

Is het pensioen van de medewerker gebaseerd op een eindloonregeling, dan dient er bij promoties bedacht te worden dat de aanspraak op pensioen aanmerkelijk stijgt. Ter dekking van die aanspraak, dient er vaak extra kapitaal ingebracht te worden. Er wordt gesproken over **pensioenpromotie** wanneer de medewerker een hogere positie en inkomen krijgt, kort voordat hij met pensioen gaat. De promotie is daarmee vooral interessant voor een hogere aanspraak op pensioen, als het pensioen op een eindloonsysteem is gebaseerd [(4.3.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/pensioenregeling-systemen-eindloonregeling-middelloon). Fiscaal wordt een pensioenpromotie beperkt geaccepteerd. Binnen 5 jaar voor de datum waarop het pensioen ingaat mag de loonstijging niet meer zijn dan 2% boven het (landelijke) gemiddelde. Deze beperking geldt slechts voor eindloonregelingen en geldt niet als het gaat om een promotie die past bij een normale carrièreverloop.

Dat een medewerker uitstekend functioneert op zijn huidige niveau, betekent nog niet dat hij ook geschikt is voor een hoger functieniveau. Zeker als het om een geheel andere functie gaat, dient er kritisch naar de geschiktheid gekeken te worden. Hierbij speelt het fenomeen van “een promotie te ver”. Dat wil zeggen dat een medewerker net zo lang promotie blijft maken, tot het niveau dat hij niet goed aan kan. Op het niveau waarbij degene mogelijk zelfs disfunctioneert blijft de medewerker lang zitten. Ter voorkoming dat dit “principe van Peter” zich voordoet, dient voornamelijk een gedegen selectie. Een proefperiode of tijdelijke aanstelling vergemakkelijkt de terugkeer op het oude niveau, maar ook dan blijkt demotie doorgaans erg gevoelig te liggen.

# 6.3.2.4. Reorganisatie

Organisaties streven een bepaalde inzet van de factor arbeid na. Zij hebben een ideaal type organisatie voor ogen dat de gekozen strategie optimaal verwezenlijkt. Dit streven naar de gewenste inzet van arbeidskrachten kan een herschikking van functies, afdelingen en dergelijke met zich meebrengen. De reorganisatie wordt omvangrijker, wanneer de organisatie ook zijn strategie wijzigt, waarbij een andere organisatie past. Reorganisaties brengen een turbulente interne arbeidsmarkt met zich mee, doordat functies verdwijnen en er nieuwe functies ontstaan. Via belangstellingsmeting en matching komen medewerkers op een andere plaats terecht, wat hieronder wordt uitgewerkt.

### De interne arbeidsmarkt

Binnen de organisatie is er een vraag naar medewerkers enerzijds en een aanbod van medewerkers anderzijds, wat de interne arbeidsmarkt wordt genoemd. Het gaat dus om de vraag vanuit de organisatie naar medewerkers die bepaalde functies willen vervullen, als ook om de wens en het vermogen van medewerkers die zich aanbieden voor functies. De interne arbeidsmarkt zal een chaos worden, als de strategie is gewijzigd terwijl er niet goed gelet is op datgene wat de organisatie kan waarmaken [(6.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/personeelsmangement-strategie-menselijk-kampitaal).

**1. Ontwerpen van functies**

Nieuwe functies worden beschreven door het doel van de functie (de uitkomsten) en de werkzaamheden (taken) vast te leggen. Wordt er volstaan met een globale omschrijving van de hoofdtaken, dan gaat het om een rompbeschrijving. De functieomschrijving omvat ook functie-eisen, die aangeven waar een medewerker aan moet voldoen, wanneer hij voor de functie in aanmerking wil komen [(6.3.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/juiste-kandidaat-werven-selecteren-personeel). Niet altijd is voldoende duidelijk wat deze eisen moeten zijn, waardoor dit ingeschat moet worden. Komt vervolgens achteraf vast te staan dat deze eisen te laag of te hoog zijn, dan worden deze aangepast. In dat geval is er sprake van overgewaardeerde of ondergewaardeerde functies [(6.3.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/functiewaardering-functieanalyse-herwaardering-classificatie).

Ter vergelijking van een oude en een nieuwe functie komt de term 1-op-1-functie voor. Er is sprake van een 1-op-1-functie wanneer de nieuwe functie vergelijkbaar is met een oude functie wat betreft niveau en aard van de werkzaamheden. Levert een medewerker een oude functie in die is te zien als een 1-op-1-functie, dan is er sprake van een horizontale functiewisseling. Medewerkers met mogelijkheden tot horizontale functiewisseling krijgen doorgaans de voorkeur, doordat zij voorheen een vergelijkbare functie vervulde.

Een transformatiefunctie is daarentegen een tijdelijke functie die taken omvat die samenhangen met het reorganisatieproces. Het ziet dus op functies die mede ten doel hebben de reorganisatie uit te voeren, als ook om functies waarbij er gewerkt wordt aan problemen die ontstaan door de reorganisatie.

**2. Belangstellingsmeting**

De ontworpen functies, de functieomschrijvingen en de functie-eisen maakt de organisatie bekend. Vervolgens vindt er belangstellingsmeting plaats, wat willen de medewerkers, waarbij de organisatie over kan gaan tot interne sollicitatieprocedures. Bij de belangstellingsmeting krijgen medewerkers de kans om hun voorkeur kenbaar te maken. Daarbij geeft de organisatie aan welke functies vergelijkbaar zijn met bepaalde functies van voor de reorganisatie, oftewel wat de 1-op-1-functies zijn.

**3. Matching**

Dit is het proces waarbij bepaald wordt wie er voor welke functie wordt aangenomen. De werkgever bepaalt deze aanstelling, waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de medewerker en de mogelijkheden die er zijn. Hoewel er over aanstelling wordt gesproken is er arbeidsrechtelijk sprake van het overeenkomen van een nieuwe functie tussen de medewerker en de werkgever [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). Bij matching speelt het probleem dat het niet alleen gaat om functiewijziging, maar bijvoorbeeld ook om het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsovereenkomst, arbeidsomstandigheden, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en loopbaanmogelijkheden. Het is niet meer dan logisch dat een reorganisatie een tijdrovend veranderingsproces is waarbij veel emoties worden opgewekt.

Niet zelden leidt een reorganisatie tot een overschot aan medewerkers. De werkgever dient zich in redelijkheid in te spannen om overtolligheid tegen te gaan, bijvoorbeeld door bij-, om of herscholing. In eerste instantie moet de werkgever zich inzetten om de medewerker op zijn huidige niveau aan werk te helpen. Is er geen werk beschikbaar op het niveau van de medewerker, dan kijken partijen naar werk onder zijn niveau. Van de werkgever kan verlangd worden dat hij de medewerker beschikbaar werk aanbiedt op een lager niveau, echter niet lager dan 2 niveaus onder zijn huidige niveau. De medewerker behoudt wel zijn huidige inkomsten. Accepteert een medewerker een redelijk aanbod niet, dan zal vaak alleen nog het einde van het arbeidscontract resteren. Dit wordt in hoofdstuk 3 uitgewerkt. Het spreekt dan niet voor de medewerker als hij een redelijk aanbod heeft geweigerd [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding).

Mogelijk leidt een reorganisatie zelfs tot overtolligheid van een groep medewerkers waarvoor collectief ontslag volgt. Hierbij is het last-in-first-out-principe van belang. Reeds bij het matchen moet er met dit principe rekening gehouden worden, door aan medewerkers met het langste dienstverband (binnen een leeftijdsgroep) de voorkeur te geven, als die persoon een vergelijkbare functie als voorheen wil vervullen en voldoet aan de gestelde functie-eisen. Anders ontstaan er mogelijk problemen wanneer de werkgever later collectief ontslag moet aanvragen voor een (resterende) groep medewerkers [(3.4.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opzegging-dienstverband-meerdere-medewerkers-vertrekregeling). De eventuele ontslagen zal een kernpunt zijn van de adviesaanvraag bij de ondernemingsraad [(5.1.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/adviesrecht-ondernemingsraad-or-besluiten-bestuur), welke aanvraag natuurlijk voor de reorganisatie en daarmee ook voor de ontslagen plaatsvindt. Het sociale beleid dat de werkgever bij de reorganisatie gaat volgen krijgt mogelijk zijn uitwerking in een sociaal plan [(3.8)](https://www.arbeidsrechter.nl/sociaal-plan-outplacement-vertrekregeling-reorganisatie).

# 6.3.3.6.D. Detachering; het inlenen van medewerkers van andere werkgevers

Bij externe flexibiliteit gaat het om maatregelen waarbij een beroep wordt gedaan op derden teneinde de gewenste flexibiliteit te bereiken. Het gaat hier om:

* **zelfstandigeden / freelancers** (A.).
* **thuiswerkers** (B.).
* **seizoensarbeiders en vakantiekrachten** (C.).
* **detachering** (D.).
* **payroll**(E.)
* **projectbureau / contracting**(F.)
* **uitzendkrachten** zie hoofdstuk: [(6.3.3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitzendkracht-uitzendbureau-inschakelen-verplichtingen).

D. Detachering; het inlenen van medewerkers van andere werkgevers

#### Detacheren (verschil met uitzenden)

Het detacheren en uitzenden van arbeidskrachten vindt allebei plaats op grond van een uitzendovereenkomst. De uitzendovereenkomst is namelijk een overeenkomst waarbij een medewerker ter beschikken van een derde wordt gesteld door een professionele uitlener [(art 7:690 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#690). Deze professionele uitleners zijn zowel uitzend- als detacheringbureaus. Zij onderscheiden zich van elkaar door de wijze waarop zij arbeidskrachten in dienst nemen:

* De uitzendkracht begint met een arbeidsovereenkomst welke eindigt als het uitlenen bij een bepaalde opdrachtgever (de inlener) stopt. De duur van de arbeidsovereenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht is dus afhankelijk van de duur van de opdracht. Dit wordt in de arbeidsovereenkomst opgenomen, tenzij de CAO dit reeds regelt [(art 7:691 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#691). Op deze uitzendverhouding gaat hoofdstuk 6.3.3.7. nader in [(6.3.3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitzendkracht-uitzendbureau-inschakelen-verplichtingen).
* **De gedetacheerde arbeidskracht** begint doorgaans met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke meestal niet eindigt als het uitlenen bij een opdrachtgever stopt. De overeenkomst wordt bijvoorbeeld voor een jaar gesloten tussen de gedetacheerde kracht en het detacheringbureau. In die overeenkomst staat een detacheringsbeding, dat is een beding waarmee het detacheringsbureau het recht krijgt om de medewerker uit te lenen.

Detacheringbureaus en uitzendbureaus onderscheiden zich met name van elkaar bij de werving en selectie. Een detacheringbureau richt zich vanaf het begin op het creëren van een vaste arbeidsrelatie, waarbij zij zich meer kritisch opstellen bij het werven van personeel, dat zonodig direct een interne opleiding gaat volgen. Bij een uitzendbureau is het de vraag of die vaste relatie ontstaat, wat zich echter wel kan voordoen, bijvoorbeeld na een overbruggingsperiode van ongeveer anderhalf jaar. Uitzendbureaus kunnen een kritische selectie uitstellen tot de volgende vragen gaan spelen: is de medewerker ook geschikt als gedetacheerde kracht en zal er voldoende werk voor deze persoon zijn? Voorgaande betekent dat **ook uitzendbureaus mensen in dienst hebben die werken op basis van detachering. Diegene staat dus ook vast op de loonlijst**. Het gaat dan om een arbeidskracht die gedurende lange tijd voor het uitzendbureau heeft gewerkt, waarna de uitzendorganisatie met hem een detacheringovereenkomst is aangegaan.

Detacheringbureaus kunnen er natuurlijk ook voor kiezen om de overeenkomsten die zij aangaan, in een losse vorm te gieten, bijvoorbeeld gelijk als uitzendwerk. Dat detacheringbureaus dit vaak niet doen, is als volgt te verklaren. Een detacheringbureau neemt doorgaans personeel in dienst op een vrij hoog niveau, bijvoorbeeld HBO of wetenschappelijk niveau. Na een uitgebreide selectieprocedure volgt vaak een interne opleiding. Deze investeringen wordt terugverdiend, door die medewerker uit te lenen aan opdrachtgevers die vragen naar goed opgeleide vakmensen. Opdrachtgevers willen op die vakmensen kunnen rekenen, bijvoorbeeld voor een project van een jaar. Dat het detacheringbureau arbeidskrachten meteen willen binden komt vooral doordat het niet eenvoudig is om aan vakmensen te komen. Daarbij speelt dat de kosten van werving, selectie en training hoog zijn. Zwaarwegend is ook, dat opdrachtgevers het niet zullen accepteren dat een ingeleende arbeidskracht halverwege een project opstapt.

In de praktijk is er dus een groot verschil tussen een gedetacheerde kracht en een uitzendkracht bij het begin van de arbeidsrelatie. Arbeidsrechtelijk is er echter **zowel** bij **detachering als bij uitzending** sprake van **een uitzendovereenkomst**.

**Hoofdstuk 7.3.3.7/** over de uitzendrelatie is dus van toepassing, welke nader ingaat op belangrijke onderwerpen als: **26-arbeidsweken-eis, onderbreking van een jaar, meetellen van hetzelfde werk bij dezelfde organisatie echter in dienst van een ander.** Bij dat hoofdstuk dient u zich te realiseren dat een uitzendkracht in het begin een zeer los dienstverband krijgt, welke terstond kan eindigen. Dat wordt bereikt doordat het uitzendbureau gedurende die tijd gebruik maakt van de mogelijkheid om de arbeidsrelatie te beëindigen zodra de opdracht eindigt [(art 691-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#691_2). Detacheringbureaus komen dit doorgaans niet overeen, aangezien zij een medewerker reeds bij het begin van de arbeidsverhouding aan zich willen binden [(6.3.3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitzendkracht-uitzendbureau-inschakelen-verplichtingen).

#### Detachering en inhoudings- en zorgplicht

In geval van detachering doet zich een driehoeksverhouding voor. Enerzijds sluit de uitlener (de opdrachtnemer) een overeenkomst met de inlener (de opdrachtgever), waarmee het detacheren van arbeidskrachten wordt geregeld. Het detacheringbureau krijgt als uitlener van de inlener een vergoeding voor de gedetacheerde kracht die bij de inlener werkzaam wordt. Deze gedetacheerde kracht ontvangt het loon van het detacheringbureau, welke zorgt voor de inhouding en afdracht van sociale premies en loonbelasting. Op de inlener rust de verplichting om maatregelen te treffen om het welzijn en de gezondheid van de ingeleende medewerker te kunnen waarborgen [(5.2.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/rechten-plichten-werknemers-arbeidsomstandigheden).

Het is mogelijk dat een opdrachtnemer die werkt voor een opdrachtgever zich laat inschakelen via een derde, terwijl de opdrachtnemer werkt in de uitoefening van een (eigen) bedrijf of als zelfstandige. In dat geval is de derde een tussenpersoon, welke als intermediaire dient tussen de vraag naar en het aanbod van werk. Het verschil is echter dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat tussen de tussenpersoon en de opdrachtnemer die het werk verricht, omdat die persoon een zelfstandige is. Daardoor is er geen sprake van detachering. De tussenpersoon hoeft dan geen premies werknemersverzekering in te houden, terwijl de zelfstandige niet in vaste dienst is bij de tussenpersoon, waardoor hij doorgaans geen garantie-inkomen heeft.

# 7. Werktijdverkorting

**Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid**

De mogelijkheid om werktijdverkorting aan te vragen is op 17 maart 2020 per direct komen te vervallen. Door de coronacrisis is er een ongekend groot beroep gedaan op de regeling werktijdverkorting die niet is toegesneden op de ingrijpende gevolgen van de corona-uitbraak.

Ook bij omzetverlies wegens andere oorzaken dan de uitbraak van het coranavirus COVID-19 dient de werkgever gebruik te maken van de nieuwe regeling.

Het ministerie komt met een nieuwe regeling, de tijdelijke maatregel Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Deze regeling spitst zich namelijk meer toe op de huidige situatie rondom het coronavirus en kan daar met dit Noodfonds beter op inspelen. Juist om het makkelijker en sneller te maken en omdat het kabinet meer werkgevers tegemoet wil komen.

Op dit moment wordt er door het kabinet gewerkt en overleg gevoerd over de uitvoering van dit noodfonds. Het gaat het volgende inhouden:

* Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, waarvoor zij van het UWV een voorschot ontvangen.
* Werkgevers kunnen werknemers met een vast en met een flexibel contract daarmee hun loon doorbetalen.
* De tegemoetkoming kan in ieder geval voor 3 maanden aangevraagd worden, met de mogelijkheid tot verlenging (eventueel onder andere voorwaarden) met nog eens 3 maanden.

Op dit moment kunnen werkgevers er nog geen aanvraag indienen voor het Noodfonds. Hier wordt door de overheid aan gewerkt. Dat heeft trouwens geen gevolgen voor omdat de tegemoetkoming met terugwerkende kracht kan worden aangevraagd. Een compensatie voor de loonkosten door omzetverlies vanaf 1 maart komt in aanmerking voor tegemoetkoming. De aanvraag kan worden ingediend bij het UWV zodra de regeling open wordt gesteld. Aanvragen voor de werktijdverkorting die al zijn ingediend worden behandeld als zijnde een aanvraag voor de Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).

De voorwaarden voor aanvraag van het Noodfonds zijn de volgende:

* Bij de aanvraag committeert de werkgever zich vooraf aan de verplichting géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.
* De aanvrager verwacht tenminste 20% omzetverlies.
* De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens 3 maanden (aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden verbonden).
* De regeling ziet op omzetdalingen vanaf 1 maart 2020.
* De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder staan enkele voorbeelden van de relatie tussen omzetdaling en de hoogte van de tegemoetkoming:
  + als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever;
  + als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever;
  + als 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom van de werkgever.

Op basis van de aanvraag zal UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming. Achteraf wordt vastgesteld wat de werkelijke daling in de omzet is geweest. Voor aanvragen boven een nader te bepalen omvang van de tegemoetkoming is een accountantsverklaring vereist. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt nog een correctie plaats als er sprake is geweest van een daling van de loonsom.

De nieuwe tegemoetkomingsregeling is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers met een oproepcontract. Uitzendbedrijven kunnen ook voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen.

De lonen van werknemers die onder deze regeling vallen worden doorbetaald en de werkgever kan eventueel de werknemer (aangepaste) werkzaamheden laten doen, voor zover mogelijk. Als werknemers niet kunnen werken, komt dit niet in mindering op hun opbouw van de WW-rechten. De WW staat namelijk los van deze regeling.

**Werktijdverkorting: Minder werk en loon (vervallen 17 maart 2020)**

Het gaat hier om een verkorting van de werktijd van medewerkers door buitengewone omstandigheden die daardoor minder loon ontvangen over deze verkorte periode. Voor verkorting van de arbeidstijd met (gedeeltelijk) behoud van loon wordt verwezen naar arbeidsduurverkorting (ADV), zie hoofdstuk [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Arbeidsduurverkorting-arbeidstijdverkorting-ADV-ATV)

Tot werktijdverkorting zou een werkgever over kunnen gaan om een bepaalde periode van abnormale slapte te overbruggen. De uiteindelijke bedoeling is dat de loonkosten verminderen, teneinde een financieel debacle te voorkomen. In geval van werktijdverkorting kan een werkgever werknemers minder danwel helemaal niet meer laten werken. Concreet betekent dit dat werknemers voor wie tijdelijk geen of minder werk is, in dienst blijven van de werkgever, terwijl over de niet-gewerkte uren een WW-uitkering wordt betaald. Werktijdverkorting zonder instemming van de medewerkers kan alleen wanneer het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een vergunning afgeeft (art 8-3 BBA) (Beleidsregel 1 van [Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004](https://www.arbeidsrechter.nl/beleidsregels-werktijdverkorting)).

Deze vergunning wordt niet snel verkregen, nu het om uitzonderlijke situaties gaat. Er dient namelijk sprake te zijn van het volgende:

* ten minste 2 kalenderweken en gedurende ten hoogste 24 kalenderweken zal of kan naar verwachting ten minste 20% van de aan de werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kunnen worden benut;
* vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend.

Een ontheffing wordt verleend voor een periode van ten hoogste 6 weken en kan op verzoek van de werkgever drie maal worden verlengd, telkens voor een periode van ten hoogste 6 weken.

Bij buitengewone omstandigheden gaat het om een abnormale inzinking van de activiteiten van de onderneming, door gebeurtenissen die niet tot het normale bedrijfsrisico behoren. Denk aan een handelsboycot, exportverbod, overstroming, brand, een epidemie of een oorlog en bijvoorbeeld niet om acties van concurrenten, verminderde vraag doordat het artikel niet meer in de mode is of verouderd is. Er moet bovendien een direct verband zijn tussen de aangevoerde oorzaak/situatie en de werkvermindering.

Het ministerie SZW geeft geen ontheffing:

* over perioden voorafgaand aan de datum waarop de aanvraag voor ontheffing is ontvangen;
* voorzover het personeelsbestand van de onderneming niet op de voor de betrokken onderneming redelijkerwijs te verwachten behoefte is afgestemd;
* indien de vermindering van werkzaamheden samenhangt met een werkstaking in de betreffende of in een andere onderneming, tenzij redelijkerwijs niet kan worden verwacht, dat de werkstaking door het verlenen van de ontheffing zal worden beïnvloed.
* voor oproepkrachten en nulurencontracten. Werkgevers kunnen alleen werktijdverkorting aanvragen voor werknemers voor wie zij een loondoorbetalingsplicht hebben. Dus voor oproepkrachten met een nul-urencontract en uitzendkrachten kunnen werkgevers geen werktijdverkorting aanvragen. Een ZZP-er kan derhalve ook geen beroep doen op werktijdverkorting.

Voorgaande wordt uitgewerkt in de [Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004](https://www.arbeidsrechter.nl/beleidsregels-werktijdverkorting).

Als een werkgever een vergunning heeft ontvangen, zal de werkgever deze direct de ontvangst daarvan bij het UWV melden. Na de melding en na afloop van de vergunningsperiode de werkgever een WW-uitkering voor zijn werknemers aanvragen bij het UWV. Het UWV vergoedt achteraf dan de uren dat de werknemers niet werkten tijdens de vergunningsperiode. Dit geldt alleen voor de uren waarvoor de werkgever een vergunning heeft. De werkgever betaalt dus minder loonkosten, terwijl de werknemers volledig in dienst blijven. Tijdens de werktijdverkorting heeft de werknemer dezelfde plichten als tijdens een gewone WW-uitkering, zoals het doorgeven van de juiste informatie, meewerken aan afspraken e.d, maar een werknemer hoeft te niet solliciteren.

**Werktijdverkorting en ontslag**

De werkgever dient in te schatten of het gaat om een tijdelijke of een structurele werkvermindering. Gaat het namelijk om een structurele werkvermindering dan kan de werkgever ontslag aanvragen bij de Arbeidsjuridische dienstverlening (AJD) van het UWV. Het AJD zal de ontslagvergunningen niet afgeven als het gaat om een tijdelijke situatie. Meer over ontslag op grond van bedrijfseconomische gronden in [hoofdstuk 3.4.3.A.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-motiveren-ontslag-voor-toestemming-uwv-werkbedrijf-afspiegelingsbeginsel)