

Einde arbeidsovereenkomst

Het Nederlandse arbeidsrecht kent vier manieren om de arbeidsovereenkomst te (laten) (be)eindigen.

1. van rechtswege;
2. met wederzijds goedvinden;
3. door opzegging;
4. door ontbinding door de Kantonrechter;

Ad 1 van rechtswege:

Arbeidsovereenkomsten eindigen van rechtswege, bijvoorbeeld als de werknemer overlijdt of aan het eind van de overeengekomen bepaalde tijd. Veel arbeidsovereenkomsten hebben een bepaling waarin staat dat de overeenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar of de AOW-gerechtigde leeftijd. Er bestaat discussie over de vraag of dit juist is.

Ad 2 met wederzijds goedvinden:

Elke arbeidsovereenkomst kan eindigen met wederzijds goedvinden. Vaak worden de afspraken daarover vastgelegd in een beëindigingsregeling of een vaststellingsovereenkomst.

Ad 3 opzegging

Opzegging en UWV

De werkgever kan de overeenkomst opzeggen na verkregen toestemming van het UWV. Een ontslagvergunning kan worden gevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen, wegens een verandering van omstandigheden of wegens disfunctioneren van de werknemer. De werkgever zal de ontslagaanvraag goed moeten motiveren. De procedure bij het UWV duurt in het algemeen 2 maanden. Als de ontslagvergunning is verkregen kan worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn. De lengte van de opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband en bedraagt:

- 1 maand, bij een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 2 maanden, bij een dienstverband tussen de 5 en 10 jaar;
- 3 maanden bij een dienstverband tussen de 10 en 15 jaar;
- 4 maanden bij een dienstverband langer dan 15 jaar.

Tijdens de opzegtermijn moet het loon aan de werknemer worden doorbetaald. De opzegtermijn kan worden verlengd bij schriftelijke overeenkomst en verkort bij cao. Als de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan 1 maand, moet de opzegtermijn voor de werkgever twee keer zo lang zijn als voor de werknemer. De maximale opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 6 maanden (en voor de werkgever dus 12 maanden).

Werknemers hebben geen ontslagvergunning nodig om de arbeidsovereenkomst op te zeggen maar moeten wel opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn.

Opzegverboden

In de wet zijn een aantal opzegverboden opgenomen. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is verboden:

- tijdens ziekte
- tijdens zwangerschap en bevalling;
- in verband met militaire dienst;
- in verband met lidmaatschap van de ondernemingsraad;
- in verband met vakbondslidmaatschap en vakbondsactiviteiten;
- in verband met het opnemen van politiek verlof;
- in verband met het opnemen van ouderschapsverlof;
- bij overgang onderneming.

De opzegverboden zijn alleen van toepassing bij opzegging. In een ontbindingsprocedure dient de rechter zich ervan te vergewissen of het ontbindingsverzoek geen verband houdt met een opzegverbod.

Ontslag op staande voet en dringende reden

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen op grond van een dringende reden. Die redenen moeten van dien aard zijn dat van de werkgever niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De werkgever moet in het geval van een dringende reden de overeenkomst onverwijld opzeggen zodra hij van het bestaan van de dringende reden op de hoogte is.

Onregelmatige opzegging

Indien geen of een onjuiste opzegtermijn in acht wordt genomen is de opzegging onregelmatig en heeft de werknemer aanspraak op schadevergoeding. De opzegging op zichzelf behoudt zijn werking en de arbeidsovereenkomst eindigt dus op de datum waartegen is opgezegd. De schadevergoeding bestaat uit een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het in geld vastgestelde loon voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Een belangrijke bijkomstigheid van een onregelmatige opzegging is dat een werknemer niet gehouden kan worden aan een concurrentiebeding.

Kennelijk onredelijk ontslag

Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd met een ontslagvergunning en met inachtneming van de opzegtermijn kan een procedure bij de Kantonrechter starten op grond van "kennelijk onredelijk ontslag". Het gaat dan meestal om de vraag of "de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij opzegging". Wanneer de rechter tot het oordeel komt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, moet hij de werknemer een schadevergoeding toekennen of (indien dit gevorderd is) de werkgever veroordelen tot herstel van de dienstbetrekking.

Ad 4 Ontbinding door de kantonrechter

Zowel werkgever als werknemer hebben de mogelijkheid zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Gewichtige redenen kunnen zijn (1) een dringende reden of (2) veranderingen die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Aan de grond "dringende reden" worden in principe dezelfde eisen gesteld als bij het ontslag op staande voet. De

“verandering van omstandigheden” bestaat meestal uit disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding, wegvallen van onderling vertrouwen of bedrijfseconomische redenen. Een ontbindingsprocedure duurt ongeveer 2 maanden. Verschil met de weg via het UWV is dat de werkgever geen opzegtermijn meer in acht hoeft te nemen: de kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tegen een in de beschikking opgenomen datum.

De vergoeding

De kantonrechter kan bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verandering van omstandigheden aan een der partijen ten laste van de andere partij een vergoeding toekennen. Omdat discussie bestond over de vraag wanneer sprake is van een billijke vergoeding heeft de Kring van kantonrechter in 1996 een aantal aanbevelingen voor de ontbindingsprocedure opgesteld die bekend staan als de “Kantonrechtersformule”. Deze formule is in 2008 herzien en vanaf 1 januari 2009 geldt de nieuwe Kantonrechtersformule.

De vergoeding dient berekend te worden volgens de formule $A \times B \times C$, waarbij:

- A = aantal gewogen dienstjaren

De dienstdtijd wordt berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij de beëindiging van de arbeidsrelatie. Een periode van 6 maanden en 1 dag wordt naar boven afgerond en telt als een heel jaar. Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen mee voor 0,5, dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 jaar tellen voor 1, dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar tellen voor 1,5 en dienstjaren vanaf 55 jaar tellen voor 2.

- B= beloning

Bij de berekening van de beloning wordt uitgegaan van het bruto maandsalaris, in ieder geval vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, 13^e maanduitkering en structurele overwerkvergoeding of een vaste ploegentoeslag. Er wordt geen rekening gehouden met de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie, onkostenvergoedingen, de auto van de zaak, werkgeversbijdrage zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.

- C= correctiefactor

Met de C-factor kan de rechter zijn billijkheidsoordeel tot uitdrukking brengen. Daarbij oordeelt de kantonrechter over de vraag in wiens risicosfeer de ontbindingsgrond (overwegend) gelegen is en de mate van verwijtbaarheid van partijen. Ook de arbeidsmarktpositie van de werknemer kan bij de vaststelling van de C-factor een rol spelen. Een werkgever kan matiging van de vergoeding bepleiten op basis van een zgn. “habe-nichts” of “habe-wenig” verweer.