



## Informatie voor werknemers

# U neemt ontslag

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn de regels rondom ontslag veranderd. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u ontslag neemt.

### Op staande voet

Neemt u op staande voet ontslag? Dan gelden andere regels, zie hiervoor de [factsheet De werknemer neemt op staande voet ontslag](#).

### Nieuw ontslagrecht sinds 1 juli 2015

De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslag procedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. In de volgende gevallen is het oude ontslagrecht van toepassing:

- het contract is vóór 1 juli 2015 opgezegd.
- als u een verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het arbeidscontract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter uw arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

### Arbeidscontract opzeggen

Hieronder staat omschreven waar u rekening mee moet houden als u uw contract wilt opzeggen.

*Vast contract en tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid*

#### Inachtneming opzegtermijn

Heeft u een vast contract of een tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u uw arbeidscontract opzeggen. Daarbij moet u de opzegtermijn in acht nemen. U en uw werkgever kunnen afspraken hebben gemaakt over de duur van uw opzegtermijn. Zijn die afspraken niet gemaakt? Dan is uw opzegtermijn 1 maand.

#### Vergoeding voor werkgever

Als u de opzegtermijn niet in acht neemt, dan bent u uw werkgever een vergoeding verschuldigd. De vergoeding voor het negeren van de opzegtermijn is gelijk aan het loon dat u zou hebben ontvangen over de voor u geldende opzegtermijn. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen, maar niet tot minder dan het loon voor drie maanden. Als de wettelijke opzegtermijn

langer is dan drie maanden, dan kan de vergoeding niet verder worden gematigd dan het loon over deze opzegtermijn.

*Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid*

#### Dringende reden

Heeft u een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kunt u dit contract alleen opzeggen als sprake is van een dringende reden en u daarom op staande voet ontslag neemt. Zie voor meer informatie hierover de [factsheet U neemt op staande voet ontslag](#).

#### Vergoeding werkgever

Als u toch opzegt, dan bent u de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze is gelijk aan het loon over de periode dat het arbeidscontract nog geduurd zou hebben. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen tot maximaal het loon voor drie maanden.

### Ontbinding arbeidscontract

#### Vast contract en tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft u een contract met tussentijdse opzegmogelijkheid, maar kunt u onmogelijk de opzegtermijn in acht nemen? Bijvoorbeeld omdat uw werkgever ernstig verwijtbaar handelde? Dan kunt u de kantonrechter vragen om uw arbeidscontract te ontbinden.

#### Tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Heeft u een tijdelijk contract dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan kunt u de kantonrechter vragen het contract te ontbinden als u als daar een goede reden voor heeft. Bijvoorbeeld omdat u een betere baan heeft gevonden, maar de werkgever u niet wil laten gaan. De rechter kan in dit geval beslissen dat u uw werkgever een vergoeding moet betalen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van uw contract.

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend.

### Tijdstip einde arbeidscontract

De kantonrechter bepaalt het tijdstip waarop uw contract eindigt.

### Transitievergoeding

Als u zelf ontslag neemt, heeft u geen recht op een transitievergoeding.

### Uitzondering

Heeft u ontslag genomen vanwege *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van uw werkgever? Dan heeft u mogelijk wel recht op een transitievergoeding. Een van de voorwaarden is dat u minstens 2 jaar in dienst moet zijn geweest. Zie voor meer informatie de [factsheet Transitievergoeding](#). Hierin staan onder meer de voorwaarden voor een transitievergoeding beschreven, net als uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen.

### Voorbeelden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als:

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.

### Billijke vergoeding voor werknemer

Is het ontslag het gevolg van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de kantonrechter beslissen dat uw werkgever u een billijke vergoeding moet betalen. De rechter bepaalt de hoogte van de vergoeding.

### Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werkgever kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Dit laatste kan alleen betrekking hebben op de vergoeding. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie de [factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie](#).

#### Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De wet verandert het ontslagrecht, het arbeidsrecht rond tijdelijke contracten en de WW. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. Op 1 januari 2016 is het laatste deel van de wet ingevoerd.

#### Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Januari 2016

Voor meer informatie:  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)  
Informatie Rijksoverheid 1400