



## Ontslag en afwijkingen in de cao

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) veranderen per 1 juli 2015 de regels rond het ontslagrecht. Hieronder staat uitgelegd in welke gevallen de cao mag afwijken van de veranderingen die de wet aanbrengt.

### Transitievergoeding

#### *Wat zegt de wet?*

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben vanaf 1 juli 2015 bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Dat geldt niet alleen als de werkgever besluit het contract te beëindigen of niet te verlengen. Een werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding, als hij ontslag neemt of een tijdelijk contract niet wil verlengen, omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

#### **Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:**

1. *Gelijkwaardige voorziening voor transitievergoeding in cao*  
In een cao kan een gelijkwaardige voorziening zijn opgenomen. Een gelijkwaardige voorziening is een vergoeding in geld en/of natura die vergelijkbaar is met de waarde van de transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben. Is een gelijkwaardige voorziening opgenomen? Dan komt deze voorziening in de plaats van de transitievergoeding. De werkgever hoeft dan geen transitievergoeding te betalen.

2. *Overgangsregeling vergoeding of voorziening in cao*  
Tot uiterlijk 1 juli 2016 geldt een overgangsperiode voor een cao die uiterlijk op 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015. Dit geldt ook voor een cao die is afgelopen voor of op 30 juni 2015, maar stilzwijgend is verlengd of waarvan de bepalingen nog gelden voor individuele contracten. Zijn in de cao afspraken gemaakt over een vergoeding of voorziening bij ontslag op of na 1 juli 2015? Zoals een afspraak over omscholing of outplacement? Dan heeft de werknemer recht op deze vergoeding of voorziening. De werkgever hoeft in dat geval geen transitiever

goeding te betalen. Dat geldt ook als het arbeidscontract eindigt op of na 1 juli 2016, maar de procedure bij UWV (cao-commissie) of kantonrechter voor 1 mei 2016 is gestart en de cao nog geldt op het moment dat het arbeidscontract eindigt.

#### **Uitzonderingen:**

*Voorziening of vergoeding is aanvulling op transitievergoeding*  
Het kan zijn dat in de cao al rekening is gehouden met de transitievergoeding. Is in de cao opgenomen dat de werknemer recht heeft op een vergoeding of voorziening in aanvulling op de transitievergoeding? Dan gelden zowel de vergoedingen en voorzieningen uit de cao als de transitievergoeding.

#### **WW-compensatie**

Als de afspraken in de cao alleen gaan over compensatie van een tragere WW-opbouw en verkorting van de maximale WW-duur, bestaat wel recht op een transitievergoeding. De werknemer heeft daarnaast recht op de collectief afgesproken WW-compensatie.

#### **Werknemers met een tijdelijk contract**

Werknemers met een tijdelijk contract hebben bij het einde van het contract vaak geen recht op een vergoeding of voorziening op basis van een cao of sociaal plan. Als dit het geval is, dan is de transitievergoeding wel verschuldigd. Dit geldt ook als de werknemer met een tijdelijk contract op grond van een cao of sociaal plan wel recht heeft op een vergoeding of voorziening, maar deze beperkter is dan die voor werknemers met een vast contract.

#### **Overgangsregeling niet (langer) van toepassing**

De overgangsregeling geldt niet:

- voor afspraken die met terugwerkende kracht gelden op 1 juli 2015.
- als geldende afspraken op of na 1 juli 2015 uitdrukkelijk worden verlengd of gewijzigd.
- als geldende afspraken eindigen en geen nawerking hebben.

<sup>1</sup> Eenzelfde regeling geldt voor geldende vergoedingen of voorzieningen op grond van andere collectieve afspraken met verenigingen van werknemers (bijvoorbeeld in een sociaal plan).

Het kan voorkomen dat twee collectieve regelingen naast elkaar gelden, bijvoorbeeld een cao waarin een wachtgeldregeling is opgenomen en daarnaast een sociaal plan dat met verenigingen van werknemers is overeengekomen. Wanneer een van de twee regelingen eindigt en geen nawerking of stilzwijgende verlenging kent, en de andere (ongewijzigd) doorloopt, kan met verenigingen van werknemers worden afgesproken dat de overgangsregeling toch blijft gelden. Dat kan dan tot uiterlijk 1 juli 2016. Als een dergelijke afspraak niet wordt gemaakt eindigt het overgangsrecht dus. Dan hebben werknemers naast bijvoorbeeld een wachtgeldregeling recht op de transitievergoeding.

Als de overgangsregeling niet (langer) van toepassing is, heeft de werknemer recht op een wettelijke transitievergoeding. Wanneer daarnaast doorlopende, gewijzigde of nieuwe collectieve afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag gelden, heeft de werknemer recht op beide.

## Bedrijfseconomisch ontslag: bepalen ontslagvolgorde (afspiegelingsbeginsel)

### Wat zegt de wet?

Bij bedrijfseconomisch ontslag geldt het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel'. Dit bepaalt welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt als arbeidsplaatsen komen te vervallen binnen een categorie uitwisselbare functies. Daarbij wordt gekeken naar 5 leeftijdsgroepen. Binnen de leeftijdsgroep komen de werknemers met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar, 55 jaar tot AOW-leeftijd.

### Werkgevers mogen in de volgende gevallen bij cao afwijken van de wet:

#### 1. Met 10 procent afwijken van het afspiegelingsbeginsel

In een cao kan worden afgesproken dat de werkgever mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel en andere werknemers voor ontslag mag voordragen. Is dat afgesproken? Dan mag de werkgever voor maximaal 10 procent<sup>2</sup> van het aantal werknemers dat op basis van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt andere werknemers voordragen.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Het aantal werknemers waarvoor door toepassing van deze regel van het afspiegelingsbeginsel wordt afgeweken, wordt afgerond naar boven. Komen bijvoorbeeld 21 werknemers voor ontslag in aanmerking, dan is 10% van 21 werknemers 2,1 werknemers. Dit mag naar boven worden afgerond naar 3 werknemers.

<sup>3</sup> De werkgever kan alleen van deze 10%-regel gebruik maken als is voldaan aan een aantal vereisten die zijn beschreven in de Ontslagregeling. De

#### 2. Andere ontslagvolgorde

In een cao kunnen andere regels voor de ontslagvolgorde worden opgenomen. Is dat het geval? Dan gelden de regels van het afspiegelingsbeginsel niet. Er kunnen alleen andere regels worden afgesproken als een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie in plaats van UWV het ontslag vooraf toetst (zie verder hieronder). De in de cao opgestelde criteria voor het bepalen van de ontslagvolgorde mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Zoals bijvoorbeeld met de gelijke behandelingswetgeving.

## Bedrijfseconomisch ontslag: preventieve toets

### Wat zegt de wet?

Als een werkgever een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen (of na langdurige arbeidsongeschiktheid) wil ontslaan, toetst UWV vooraf of is voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.<sup>4</sup>

*Werkgevers mogen in de volgende gevallen afwijken van de wet:*

In de cao kan worden afgesproken dat in plaats van het UWV een cao-commissie een bedrijfseconomisch ontslag toetst. Dit moet een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie zijn. Bepalingen over een cao-commissie kunnen voor 5 jaar algemeen bindend worden verklaard.

Vereisten voor het instellen van een cao-commissie

Om een cao-commissie te kunnen instellen is vereist dat de cao met een of meer verenigingen van werknemers (vakbonden) moet zijn afgesloten. Aan de verenigingen van werknemers worden de volgende eisen gesteld:

1. Ze moeten werknemers onder hun leden hebben die werkzaam zijn in de onderneming of bedrijfstak waarvoor de cao-commissie geldt.
2. Uit de statuten van de verenigingen moet blijken dat het hun doel is om de belangen van hun leden als werknemers, die werkzaam zijn in die betrokken onderneming of bedrijfstak, te behartigen.

---

werkgever mag bijvoorbeeld alleen afwijken om werknemers die meer dan gemiddeld functioneren te behouden. Of om werknemers te behouden die over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. De werkgever moet werknemers dezelfde kansen hebben gegeven. Werkgevers moeten dan ook een personeelsbeleid hanteren waarvan het periodiek beoordelen van werknemers en identificeren van werknemers met veel potentie onderdeel uitmaakt. Werknemers moeten van tevoren weten dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. Het gebruik maken van de 10%-regel mag niet leiden tot extra ontslagen in de jongste en oudste leeftijdscategorie.

<sup>4</sup> Bij een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid voert de kantonrechter de preventieve toets uit.

3. De verenigingen moeten minstens 2 jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid.<sup>5</sup>

Bovendien moeten regels zijn opgenomen in de cao over:

1. hoor- en wederhoor.
2. de vertrouwelijke behandeling van gegevens.
3. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer.
4. een redelijke beslistermijn.

### Opzegverbod tijdens militaire dienst<sup>6</sup>

#### Wat zegt de wet?

De werkgever kan het contract niet opzeggen tijdens militaire of vervangende dienst.

#### Werkgevers mogen in de volgende gevallen afwijken van de wet:

In een cao kan worden bepaald dat het opzegverbod tijdens militaire of vervangende dienst niet geldt.

#### 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 Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

<sup>5</sup> Het kan voorkomen dat een werknemersvereniging op grond van de statuten een voortzetting is van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid. In dat geval wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen mede in aanmerking genomen bij de tijdsduur van twee jaar.

<sup>6</sup> Van het opzegverbod tijdens ziekte kan niet meer bij cao worden afgeweken. Ook van andere opzegverboden kan niet bij cao worden afgeweken.

#### Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Mei 2015

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