

## **9. Door de werkgever gegeven ontslag**

### Opgave 9.1

Het ontslag op staande voet is een eenzijdige rechtshandeling van werkgever of werknemer waardoor deze de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden beëindigt (per direct opzegt) zonder inachtneming van voor de opzegging geldende bepalingen (art. 7:677 lid 1 BW).

### Opgave 9.2

Een transitievergoeding is niet verschuldigd wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werknemer. Wanneer het ontslag op staande voet dus niet ernstig verwijtbaar is aan de werknemer, kan een transitievergoeding verschuldigd zijn, zelfs ondanks dat het ontslag rechtsgeldig is. Dit komt overigens niet vaak voor; in het algemeen geldt dat bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen transitievergoeding verschuldigd is.

### Opgave 9.3

c

### Opgave 9.4

Onjuist (art. 7:677 lid 1 BW).

### Opgave 9.5

Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer van rechtswege recht op een transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 BW). De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

- De arbeidsovereenkomst is door de werkgever opgezegd op basis van een ontslagvergunning van UWV.
- De arbeidsovereenkomst is op verzoek van de werkgever door de kantonrechter ontbonden.
- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na afloop van de overeengekomen periode op initiatief van werkgever niet voortgezet.
- De werknemer heeft de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbaar handelen van de werkgever opgezegd.

### Opgave 9.6

€ 9.720 bruto  $7 \times € 3.600 \times 1,08 \times 1/3$  plus  $6 \times € 3.600 \times 1,08 \times 1/3 \times 1/12$ .

### Opgave 9.7

- Mark de Kort: begin dienstverband 1 januari 2014. Einde dienstverband: 1 mei 2023. Duur dienstverband 9 jaar en 4 maanden. Salaris € 2.300 per maand. Maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 2.553.  
Transitievergoeding is  $9 \times € 2.553 \times 1/3$  plus  $4 \times € 2.553 \times 1/3 \times 1/12 = € 7.943$  bruto
- Natasja van Summeren: begin dienstverband 1 januari 1999. Einde dienstverband: 1 mei 2023. Duur dienstverband 24 jaar en 4 maanden. Salaris € 1.850 per maand. Maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 2.053,50.  
Transitievergoeding is  $24 \times € 2.053,50 \times 1/3$  plus  $4 \times € 2.053,50 \times 1/3 \times 1/12 = € 16.656$  bruto.
- Mohammed Taytay: begin dienstverband 1 december 2021. Einde dienstverband 1 mei 2023. Duur dienstverband 1 jaar en 5 maanden. Salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 832,52 bruto per maand.  
Transitievergoeding is  $1 \times € 832,52 \times 1/3$  plus  $5 \times € 832,52 \times 1/3 \times 1/12 = € 393$  bruto.
- Jolinde de Kort: Begin dienstverband 1 februari 2000. Einde dienstverband: 1 juni 2024. Duur dienstverband 24 jaar en 4 maanden.  
Transitievergoeding is  $24 \times € 3.441 \times 1/3$  plus  $4 \times € 3.441 \times 1/3 \times 1/12 = € 27.910$  bruto.

Opgave 9.8

1. a
2. a
3. d

Opgave 9.9

1. d: Brix is ontslagen op staande voet.
2. a: Een contract voor bepaalde tijd van 1 jaar mag niet een proeftijd van 2 maanden hebben.
3. a: De kantonrechter is feitelijk de enige optie wanneer gesproken wordt over een beëindiging. Het ontslag is niet in een geldige proeftijd gegeven, er zijn geen bedrijfseconomische redenen en er is niet sprake van langer dan 2 jaren ziek (UWV-ingang). Koets voldoet niet, dus werkgever moet ontbinding bij de rechter vragen (dat hoeft niet gezamenlijk te gebeuren).

Opgave 9.10

1. De drie vereisten voor ontslag op staande voet zijn:
  - Er moet sprake zijn van een dringende reden.
  - Het ontslag moet op staande voet worden geven.
  - Er moet sprake zijn van een onverwijld mededeling van die reden aan de werknemer.
2. Jelle heeft geen recht op een WW-uitkering. Hij is immers verwijtbaar werkloos. Hij kan wel een beroep doen op de Participatiewet.
3. Dit is noodzakelijk omdat in het geval de kantonrechter van mening is dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, de arbeidsovereenkomst nog bestaat. In een dergelijke situatie moet de werkgever het loon doorbetalen tot het moment waarop het dienstverband daadwerkelijk is geëindigd.