



INFOBLAD

ONTSLAG OM ECONOMISCHE REDENEN

In geval van bedrijfseconomische omstandigheden kan ontslag aangevraagd worden bij UWV. Zo'n aanvraag gaat via [standaard UWV formulieren](#) die via de UWV-site te downloaden zijn (deel A, B en C).

Per 1 november 2019 heeft een werkgever eHerkenning nodig om informatie uit te wisselen met UWV. [Meer info eHerkenning](#)

Afspiegelen

De keuze voor wie van de werknemers bij bedrijfseconomische omstandigheden ontslag wordt aangevraagd, is niet vrij. Hiervoor heeft UWV spelregels opgesteld: het afspiegelingsbeginsel. Eerst moeten de contracten voor bepaalde tijd worden stopgezet en eventuele AOW'ers en uitzendkrachten worden ontslagen. Daarna komen de vaste krachten aan de beurt. Sluit er een winkel die valt onder een VOF/eenmanszaak waar meerdere winkels onder vallen, dan moet er afgespiegeld worden over alle werknemers (tenzij de winkels dermate ver bij elkaar uit de buurt gevestigd zijn dat reizen van de één naar de ander niet verlangd kan worden of wanneer de winkels qua assortiment [lees opleiding/kennisniveau] niet uitwisselbaar zijn).

Het voltallig personeel moet ingedeeld worden in leeftijdscategorieën. UWV stelt staffels vast: 15-25 jaar, 26-35 jaar, etc. In de leeftijdscategorie die oververtegenwoordigd is, zal de werknemer met het kortste dienstverband het eerst in aanmerking komen voor ontslag. Tenzij er geen sprake is van uitwisselbaarheid van functies.

[Meer info.](#)

Opzegtermijn

De doorlooptijd van een ontslagaanvraag via UWV is zo'n 4-6 weken.

Als de ontslagvergunning door UWV wordt verleend, mag daarmee worden opgezegd. Opzeggen doe je tegen het einde van de betaalperiode (doorgaans per maand), waarna de opzegtermijn gaat lopen. In geval van een ontslagvergunning zegt de werkgever op. Bij een arbeidsovereenkomst tot 5 jaar is de opzegtermijn 1 maand, bij contracten tot 10 jaar is de opzegtermijn 2 maanden, bij contracten tot 15 jaar 3 maanden en bij contracten langer dan 15 jaar is de opzegtermijn 4 maanden.

De duur van de aanvraagperiode mag op de opzegtermijn in mindering worden gebracht, mits er minimaal één maand overblijft.

Overigens, als een werknemer ziek is, mag de ontslagvergunning niet worden gebruikt.

Transitievergoeding (tot 31.12.2019)

Sinds 1 juli 2015 heeft de transitievergoeding haar intrede gedaan. De werkgever is verplicht deze te betalen als een werknemer na minimaal 2 dienstjaren onvrijwillig uit dienst gaat. De transitievergoeding bedraagt een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar.

[Meer info over de berekening van de transitievergoeding.](#)

Overbruggingsregeling mkb tot 1.1.2020

Voor bedrijven met minder dan 25 werknemers geldt een tijdelijke overbruggingsregeling tot 1.1.2020 voor de berekening van de transitievergoeding in geval van bedrijfseconomische omstandigheden. De voorwaarden om voor deze overbruggingsregeling in aanmerking te komen zijn zeer strikt. Zo gelden drie voorwaarden (de voorwaarden zijn per 1.1.2019 gewijzigd):

- het gemiddelde netto resultaat van de onderneming van de werkgever over de drie boekjaren vóór het boekjaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend, is lager dan 0 (tot 2019 was het criterium 3 jaar kleiner geweest dan nul);
- de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever is ten hoogste 15% van het totale vermogen aan het einde van het boekjaar. Het gaat dan om het boekjaar vóór het boekjaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend (tot 2019 moest dit negatief zijn) en
- de waarde van de vlottende activa is kleiner dan de schulden aan het einde van het boekjaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend. Het gaat daarbij om schulden met een resterende looptijd van maximaal één jaar.

[Meer info overbruggingsregeling.](#)

Tot 1.1.2020 mag die ondernemer bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding dan uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013. Alleen aanvragen die voor 31.12.2019 compleet bij UWV zijn aangeleverd en aan de strikte criteria voldoen, komen nog in aanmerking voor de overbruggingsregeling.

Transitievergoeding (per 1.1.2020)

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1.1.2020 wijzigt de berekening van de transitievergoeding als volgt:

- Een werknemer heeft per 1.1.2020 vanaf haar **eerste dag** van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding.
- Een werknemer bouwt **geen hogere** transitievergoeding op als zij langer dan 10 jaar in dienst is geweest en het overangsrecht voor 50-plussers vervalst.
- Een werkgever mag bij de berekening van de transitievergoeding niet meer **afronden** op halve jaren.

Overgangsrecht

Als overgangsrecht blijven de regels van de Wet Werk en Zekerheid van kracht wanneer:

- De procedure bij het UWV of kantonrechter is gestart voor 1.1.2020.
- De arbeidsovereenkomst voor 1.1.2020 is opgezegd.
- De werknemer voor 1.1.2020 met het ontslag heeft ingestemd (vaststellingsovereenkomst).

Vaststellingsovereenkomst

Alternatieve route is afscheid nemen via een vaststellingsovereenkomst. Dit is een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De werknemer moet vrijwillig instemmen met zo'n vaststellingsovereenkomst.

De werknemer kan met zo'n getekende overeenkomst naar het UWV gaan voor WW (afhankelijk van haar arbeidsverleden zal zij wellicht aanspraak kunnen maken op WW). Het is een erkend middel in Nederland en staat ook beschreven op de UWV-site.

Ook bij een vaststellingsovereenkomst moet de opzegtermijn in acht worden genomen, UWV gaat pas over tot WW (als daar recht op is) nadat de opzegtermijn is doorlopen. Kom je een kortere opzegtermijn overeen, dan heeft de werknemer een inkomenshitaat.

Een vaststellingsovereenkomst moet aan bepaalde criteria voldoen.

Informatie en advies

De KNDB ondersteunt haar leden kosteloos bij dit soort dossiers. Ook kan worden voorzien in persoonlijke ondersteuning bij het voeren van gesprekken om bijv. tot een vaststellingsovereenkomst te komen.

Voor meer info belt u met het secretariaat van de KNDB, Nicole Hoetjes 070-3012786.

Dit infoblad is met de grootst mogelijke zorg samengesteld door de Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

KNDB, oktober 2019

Leidschendam / www.kndb.org / secretariaat@kndb.org / T 070-3012786