**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 verschuldgd is.

Opgave 9.3

c

Opgave 9.4

Onjuist, zie voor uitleg 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 x € 3.600 x 1,08 x 1/3 plus 6 x € 3.600 x 1,08 x 1/3 x 1/12.

Opgave 9.7

* Mark de Kort: begin dienstverband 1 januari 2015. Einde dienstverband: 1 mei 2024. Duur dienstverband 9 jaar en 4 maanden. Salaris € 2.300 per maand. Maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 2.553.   
  Transitievergoeding is 9 x € 2.553 x 1/3 plus 4 x € 2.553 x 1/3 x 1/12 = € 7.943 bruto
* Natasja van Summeren: begin dienstverband 1 januari 2000. Einde dienstverband: 1 mei 2024. Duur dienstverband 24 jaar en 4 maanden. Salaris € 1.850 per maand. Maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 2.053,50.   
  Transitievergoeding is 24 x € 2.053,50 x 1/3 plus 4 x € 2.053,50 x 1/3 x 1/12 = €  16.656 bruto.
* Mohammed Taytay: begin dienstverband 1 december 2022. Einde dienstverband 1 mei 2024. Duur dienstverband 1 jaar en 5 maanden. Salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 832,52 bruto per maand.   
  Transitievergoeding is 1 x € 832,52 x 1/3 plus 5 x € 832,52 x 1/3 x 1/12 = € 393 bruto.
* Jolinde de Kort: Begin dienstverband 1 februari 2001. Einde dienstverband: 1 juni 2025. Duur dienstverband 24 jaar en ~~4~~ maanden.   
  Transitievergoeding is 24 x € 3.441 x 1/3 plus 4 x € 3.441 x 1/3 x 1/12 = € 27.910 bruto.

Opgave 9.8

1. a

2. a

3. d

Opgave 9.9

1. d: Brix is rechtsgeldig 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 onverwijlde 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.

Opgave 9.11

1. Nee, er is een vervaltermijn van 3 maanden na de dag waarop de verplichting op grond van art. 7:681 BW is ontstaan (art. 7:686a lid 4 sub e BW).

2. De kantonrechter zal de vordering van Miriam niet toekennen. Na een vervaltermijn zijn er geen rechten meer.

Opgave 9.12

a (Art. 7:677 lid 1 BW.)

Opgave 9.13

1. Ja, de werkgever is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen wegens een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij (art. 7:677 lid 1 BW). Voor een ontslag op staande voet is dus geen ontslagvergunning nodig. Het is een eenzijdige rechtshandeling van de werkgever waardoor de overeenkomst eindigt.

2. Dan kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer de opzegging vernietigen of een billijke vergoeding toekennen ex art. 7:681 lid 1 BW.

Opgave 9.14

1. c

2. Bedrijfseconomische omstandigheden.

3. Nee, er is onregelmatig opgezegd, op grond waarvan Sigiswald een gefixeerde schadevergoeding kan vorderen ex art. 7:672 lid 11 BW.

Opgave 9.15

1. De werknemer kan binnen 2 maanden bij de kantonrechter een verzoekschrift indienen om het gegeven ontslag te vernietigen.

2. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en de aanspraak op loon loopt gewoon door. De werknemer zal een sanctie vorderen wegens te late betaling van het loon, zijnde de wettelijke verhoging op het achterstallig loon en de achterstallige vakantiebijslag. Verder zal hij de wettelijke rente vorderen op het achterstallig loon en de achterstallige vakantiebijslag.

3. Bij een procedure zal de werkgever voor de rechter moeten aantonen dat er wel degelijk dringende redenen waren voor het ontslag op staande voet. Hij moet ook aantonen dat hij het ontslag onverwijld heeft gegeven en dat hij de redenen onmiddellijk aan de werknemer heeft meegedeeld.

Opgave 9.16

a, b en c

Opgave 9.17

Een werkgever of een werknemer kan bij de kantonrechter een verzoekschrift indienen om de opzegging te vernietigen dan wel een billijke vergoeding toe te kennen (art. 7:681 BW).   
In het geval de werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, heeft de werknemer van rechtswege ook recht op de transitievergoeding.