



© FNV Bouw maart 2009

Deze brochure beschrijft de situatie op 1 maart 2009. Omdat regels veranderen of soms door rechters anders worden uitgelegd, kunnen aan deze brochure geen rechten worden ontleend. Kijk voor de meest actuele informatie op www.fnvbouw.nl of bel de vakbondstelefoon: 0900 368 2689.

De meestgestelde vragen over

Ontslag

Inleiding

Als u ontslagen wordt is dat voor u als werknemer heel vervelend. U komt in een onzekere situatie terecht en zit met allerlei vragen: Kan dit zomaar? Moet ik protesteren? Heb ik recht op een ontslagvergoeding? Waarom word ik ontslagen en mijn collega niet? Hoe lang is de opzegtermijn? Krijg ik te maken met een sociaal plan? Waar kan ik terecht voor een uitkering?

In deze brochure beantwoordt FNV Bouw de meest gestelde vragen over ontslag. Elk hoofdstuk begint met een hoofdvraag. Daarna volgt meestal een aantal specifieke vragen. De vragen vindt u terug in de inhoudsopgave, zodat u gemakkelijk de informatie kunt vinden die u zoekt. Ontslag is een ingrijpende gebeurtenis. Neem daarom altijd contact op met de vakbond als u twijfelt wat u moet doen.

FNV Bouw bestaat uit FNV Bouw & Infra, FNV Afbouw en Onderhoud, FNV Meubel & Hout en FNV Woondiensten

Deze brochure is bedoeld voor mensen die werken in alle sectoren die onder FNV Bouw vallen. De regels die gelden bij ontslag zijn voor een groot deel wettelijke regels. Deze zijn voor alle werknemers gelijk. Er zijn ook regels die per cao verschillen. Zo is bijvoorbeeld de opzegtermijn afhankelijk van de cao. Twijfelt u over hoe de regels in uw geval uitwerken? Neem dan contact op met de vakbondstelefoon: 0900 368 2689 of 0900 FNV Bouw.

Inhoudsopgave

> Inleiding	1
> Kan mijn werkgever mij zomaar ontslaan?	2
> Hoe verloopt een ontslagprocedure via UWV Werkbedrijf?	4
> Hoe verloopt een ontslagprocedure via de kantonrechter?	6
> Wat moet ik doen als de werkgever mij vraagt akkoord te gaan met het ontslag?	7
> Wat als de werkgever mij wil ontslaan wegens bedrijfs-economische redenen?	8
> Wanneer is er sprake van collectief ontslag?	10
> Mag ik ontslagen worden als ik ziek ben?	11
> Wat moet ik doen als ik in de proeftijd word ontslagen?	12
> Ik ben op staande voet ontslagen, wat nu?	13
> Kan ik zelf ontslag nemen?	14
> Heb ik recht op een ontslagvergoeding?	15
> Heb ik recht op een WW-uitkering als ik ontslagen ben?	15
> Nog vragen?	13

Kan mijn werkgever mij zomaar ontslaan?

Nee, dat kan niet. Hiervoor is óf een ontslagvergunning nodig van UWV Werkbedrijf óf een uitspraak van de kantonrechter. Ontslag zonder vergunning of uitspraak van de rechter is alleen mogelijk in de volgende gevallen:

- ❑ ontslag in proeftijd;
- ❑ ontslag op staande voet;
- ❑ einde van een tijdelijk contract (contract voor bepaalde tijd);
- ❑ ontslag in verband met faillissement;
- ❑ u stemt in met het ontslag (wederzijds goedvinden);
- ❑ u neemt zelf ontslag.

Let op: de laatste twee mogelijkheden kunnen problemen opleveren voor een eventuele WW-uitkering. Laat u daarom eerst door de bond informeren voor u zo'n stap neemt.

Om welke reden mag de werkgever mij ontslaan?

Een werkgever kan bij UWV Werkbedrijf om de volgende redenen een ontslagvergunning aanvragen:

- ❑ bedrijfseconomische redenen;
- ❑ persoonlijk gronden (zoals slecht functioneren);
- ❑ langdurige arbeidsongeschiktheid (twee jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid).

Bij een procedure via de rechter mag de werkgever elke reden opgeven die hij wil, zoals bedrijfseconomische redenen, een verstoorde werkrelatie, dat u niet met collega's overweg kunt of dat u niet goed functioneert. De rechter toetst of de reden(en) die de werkgever opgeeft belangrijk genoeg zijn voor het ontslag en of daar eventueel een schadevergoeding bij hoort.

Wie bepaalt of er bij UWV Werkbedrijf of bij de rechter ontslag wordt aangevraagd?

Dit bepaalt de werkgever. Een procedure via de kantonrechter gaat sneller, maar kost de werkgever meestal meer geld. Een procedure via UWV Werkbedrijf duurt langer, omdat er dan nog een opzegtermijn geldt. Deze procedure wordt vaak gekozen bij bedrijfseconomische redenen en bij langdurig ziekteverzuim.

UWV Werkbedrijf

In deze brochure wordt vaak gesproken over UWV Werkbedrijf. Dit is het vroegere CWI (en dáárvoor heette dit het Arbeidsbureau). Per 1 januari 2009 zijn UWV en CWI samengegaan en lopen ontslagzaken via UWV Werkbedrijf.

Hoe weet ik of de werkgever een ontslagprocedure is gestart?

U krijgt hiervan altijd bericht. Als de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij UWV Werkbedrijf, stuurt het Werkbedrijf de aanvraag aan u door. Ook als uw werkgever de rechter vraagt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, krijgt u daarvan bericht.

De werkgever kan dus nooit een ontslagvergunning (via UWV Werkbedrijf) of ontbinding (via de kantonrechter) aanvragen zonder dat u dit te weten komt. Als u bericht krijgt, zijn de termijnen om te reageren vaak kort. Schakel daarom zo snel mogelijk uw bond in.

Hoe verloopt een ontslagprocedure via UWV Werkbedrijf?

Als de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij UWV Werkbedrijf, kijkt het Werkbedrijf eerst of de aanvraag compleet is. Bijvoorbeeld of een duidelijke ontslagreden wordt genoemd en of de vereiste stukken er bij zitten (bij bedrijfseconomische redenen onder andere jaarstukken en omzetcijfers). Als de aanvraag compleet is stuurt het Werkbedrijf deze aan u door. U krijgt 14 dagen de tijd om op die aanvraag te reageren. Hiervoor krijgt u een formulier. Als u het met het ontslag niet eens bent, moet u meteen contact opnemen met de bond. Die kan u helpen verweer te voeren. Stuur dan het formulier nog niet terug naar het UWV Werkbedrijf, maar laat de bond dit doen. Ook als u het wel met het ontslag eens bent, is het verstandig advies te vragen aan FNV Bouw voor u het formulier terugstuurt.

Wat gebeurt er nadat ik mijn bezwaren heb opgestuurd?

UWV Werkbedrijf stuurt uw reactie door naar de werkgever. Soms vraagt het de werkgever op uw verhaal te reageren. Als dat nodig is krijgt u vervolgens zelf ook weer de tijd om te reageren. Het kan ook zijn dat er een hoorzitting wordt georganiseerd om uw kant van het verhaal en die van de werkgever te horen. Als de bond namens u verweer heeft gevoerd, kan de behandelaar van de bond meegaan naar zo'n hoorzitting.

Als alle argumenten op een rijtje staan neemt UWV Werkbedrijf een beslissing: óf de werkgever krijgt toestemming u te ontslaan ('ontslagvergunning wordt verleend') óf de werkgever krijgt geen toestemming ('ontslagvergunning wordt onthouden'). Het Werkbedrijf beslist meestal binnen 6 weken na het indienen van de aanvraag.

Wat als de werkgever toestemming krijgt voor het ontslag?

Zowel u als de werkgever krijgt bericht van UWV Werkbedrijf. De brief waarin de toestemming staat wordt wel de 'ontslagvergunning' genoemd. Na het ontvangen van de vergunning heeft de werkgever 8 weken de tijd om uw dienstverband op te zeggen. Daarbij geldt de opzegtermijn uit de cao of uit de wet. Wacht de werkgever langer dan 8 weken met opzeggen, dan is de vergunning niet meer geldig. Hij zal dan een nieuwe aanvraag bij UWV Werkbedrijf moeten indienen als hij u wil ontslaan.

Let op:

De termijn van 14 dagen is erg kort, zeker als de bond nog inhoudelijk bezwaar moet maken. Als u te laat bent is bezwaar maken niet meer mogelijk. Neem daarom zodra u de stukken van het UWV Werkbedrijf heeft ontvangen contact op met de bond: 0900 368 2689.

Opzegtermijn

De opzegtermijn is meestal geregeld in de cao. Als er in de cao niets is vastgelegd, geldt de wettelijke opzegtermijn. De opzegtermijn is afhankelijk van hoe lang u bij de werkgever in dienst bent geweest. Bovendien mag in bepaalde gevallen de opzegtermijn na het afgeven van een ontslagvergunning worden ingekort. Wilt u weten welke opzegtermijn voor u geldt, neem dan contact op met de vakbondstelefoon: 0900 368 2689. Ook als u denkt dat de werkgever niet de goede opzegtermijn heeft berekend, moet u contact opnemen met FNV Bouw.

Wat als de werkgever geen toestemming krijgt voor het ontslag?

De werkgever mag u dan niet ontslaan. Dit betekent dat u in dienst blijft en recht heeft op loon. U moet dan wel gewoon blijven werken. Als de werkgever weigert om u aan het werk te zetten, neem dan meteen contact op met de bond. En schrijf de werkgever een (aangetekende) brief waarin staat dat u bereid bent te werken en dat u het loon doorbetaald wilt krijgen.

Kan ik tegen de beslissing van UWV Werkbedrijf in beroep?

Nee, dat kan niet. Ook de werkgever kan niet in beroep gaan. Maar als UWV Werkbedrijf de toestemming heeft geweigerd kan de werkgever alsnog aan de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werkgever moet hiervoor wel goede argumenten hebben. Bovendien zal de rechter u waarschijnlijk een schadevergoeding toekennen.

Hoe verloopt een ontslagprocedure via de kantonrechter?

De werkgever dient een verzoekschrift in bij de rechter. Vervolgens krijgt u van de rechter gelegenheid een verweerschrift in te dienen. Omdat dit een zeer juridische procedure is, kunt u het best de bond inschakelen om namens u verweer te voeren. In alle ontslagzaken is er een zitting waarop beide partijen de kans krijgen hun standpunt toe te lichten. De rechter stelt dan ook vragen. Daarna doet de rechter uitspraak, meestal 14 dagen na de zitting. Tegen de uitspraak van de rechter is geen beroep mogelijk. De werkgever kan het ontslag wel intrekken, bijvoorbeeld als hij de schadevergoeding te hoog vindt. Bij ontbinding via de rechter geldt geen opzegtermijn. De rechter bepaalt op welke datum de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. De WW zal meestal pas later ingaan, omdat de WW rekening houdt met een 'fictieve' opzegtermijn. Dit betekent dat u de eerste periode moet leven van het geld van de ontslagvergoeding.

Wat moet ik doen als de werkgever mij vraagt akkoord te gaan met het ontslag?

U moet in geen geval zomaar iets tekenen. Ook mondeling moet u zich niet akkoord verklaren. Laat de werkgever altijd een voorstel op papier zetten en leg dat dan voor aan de vakbond. Het is namelijk heel belangrijk wat er precies in een beëindigingsovereenkomst staat, zoals een eventuele afspraak over een vergoeding of over de uitbetaling van vakantiedagen. Maar ook de reden van ontslag moet goed op papier staan, zodat u recht heeft op een WW-uitkering. Schakel daarom altijd de bond in als de werkgever u een beëindigingsovereenkomst voorlegt. Bel de vakbondstelefoon of ga naar uw vakbondsconsulent.

De vakbondsconsulent

De vakbondsconsulent (vbc) is de vertegenwoordiger van FNV Bouw bij u in de buurt. U kunt bij hem/haar terecht voor informatie over werk en inkomen en met vragen over de cao. Het dichtstbijzijnde vbc-kantoor kunt u vinden op internet (www.fnvbouw.nl) of via de vakbondstelefoon: 0900 368 2689.

Heb ik recht op een uitkering als ik zelf akkoord ga met het ontslag?

Niet altijd. Het is heel belangrijk hoe het ontslag is geformuleerd. Zo moet duidelijk zijn dat de werkgever het initiatief heeft genomen. Ook is belangrijk welke reden wordt gegeven voor het ontslag. Het moet duidelijk zijn dat u er zelf geen schuld aan heeft. Tenslotte is van belang op welke datum het ontslag ingaat. Als dat niet goed is geregeld, kan het zijn dat u een bepaalde periode geen recht heeft op loon, maar ook nog niet op WW. Alleen al om alle formuleringen te laten checken is het goed om de vakbond in te schakelen.

Wat als de werkgever mij wil ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen?

U moet in elk geval nagaan of de reden klopt. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen gaat het bijna altijd om meer mensen. Als u de enige bent is er mogelijk een andere reden waarom de werkgever van u af wil. Verder moet de werkgever aangeven waarom juist u ontslagen moet worden en niet iemand anders. Als al het personeel eruit gaat, is het natuurlijk duidelijk. Als een deel van het personeel ontslagen wordt, zijn er regels om te bepalen wie 'aan de beurt' is.

Hoe weet ik of het economisch echt slecht gaat met het bedrijf?

Voor u als werknemer is dit moeilijk te controleren. Ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt meestal aangevraagd bij UWV Werkbedrijf. Het Werkbedrijf vraagt jaarstukken en andere financiële gegevens op. Ook vraagt het inzicht in de orderportefeuille. Op die manier toetst het Werkbedrijf hoe het bedrijf er economisch voor staat. Heeft u het idee dat er echt iets niet klopt, dan moet u dat aangeven. Bijvoorbeeld als de werkgever werk wegsluit naar een andere BV of bezig is personeel te werven voor andere projecten. Als er niets bijzonders aan de hand is, kunt u ervan uitgaan dat de toets van UWV Werkbedrijf voldoende is.

Hoe wordt de ontslagvolgorde bepaald?

Als er meerdere mensen uit moeten wordt de volgorde van het ontslag bepaald door het 'afspiegelingsbeginsel'. Werknemers met vergelijkbare, uitwisselbare functies (bijvoorbeeld alle secretaresses of alle metselaars) worden ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen: 15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar, 55 jaar en ouder. Aan de hand van de personeelsopbouw binnen het bedrijf wordt gekeken hoeveel mensen er per leeftijdscategorie uit moeten. Wie binnen een leeftijdsklasse als laatste in dienst is gekomen, wordt als eerste ontslagen.

Mag de werkgever afwijken van de ontslagvolgorde (afspiegelingsbeginsel)?

Dit mag alleen om een van de volgende redenen:

- een werknemer is onmisbaar voor het bedrijf;
- de positie op de arbeidsmarkt van een werknemer is slechter dan die van collega's in dezelfde leeftijdscategorie;
- een werknemer is niet vervangbaar, bijvoorbeeld omdat zijn persoonlijke kwaliteiten van belang zijn voor de werkgever.

Laat volgorde nakijken!

Het is vrij ingewikkeld om te berekenen wie er moet worden ontslagen. Vooral omdat eerst bepaald moet worden hoeveel mensen er per leeftijdsgroep uitgaan. Het is goed dit te laten narekenen door de bond. Neem daarom contact op met de vakbondstelefoon zodra u bericht krijgt dat u ontslagen wordt: 0900 368 2689. Langsgaan bij uw eigen vakbondsconsulent kan natuurlijk ook.

Niet alleen uw werkgever kan een beroep doen op deze uitzonderingen. U kunt dit zelf ook. Als u bijvoorbeeld vindt dat uw arbeidsmarktpositie echt veel slechter is dan van uw even oude collega's, kunt u dit aangeven in uw verweer. Zowel werkgever als werknemer moeten wel met een goed onderbouwd verhaal komen als ze zich op een uitzondering willen beroepen.

Wanneer is er sprake van collectief ontslag?

Collectief ontslag houdt in dat 20 of meer werknemers van dezelfde vestiging ontslag krijgen. Alle ontslagaanvragen die binnen een periode van drie maanden vallen, tellen hiervoor mee. Bij collectief ontslag moet de werkgever het ontslag melden bij de vakbond en bij UWV Werkbedrijf. De vakbond bekijkt of het ontslag noodzakelijk lijkt en overlegt met de werkgever over een sociaal plan. Vakbond en werkgever hebben een maand de tijd voor dit overleg. Daarna bekijkt UWV Werkbedrijf of de ontslagvolgorde klopt en of er binnen het bedrijf geen ander werk is dat u zou kunnen doen. Als de vakbond van mening is dat er geen sprake is van financiële noodzaak, toetst UWV Werkbedrijf die. Als alles klopt, worden de ontslagvergunningen afgegeven.

Komt er bij collectief ontslag altijd een sociaal plan?

Nee. De vakbond zal alleen een sociaal plan afsluiten als dit de beste oplossing is voor de werknemers in het bedrijf. Dus zowel voor de mensen die ontslagen worden als voor degenen die kunnen blijven. Het streven is een zo goed mogelijke regeling te krijgen voor de werknemers die worden ontslagen. Maar er wordt ook gekeken naar wat het bedrijf kan betalen. Als de werkgever niet bereid is een goede regeling te betalen, terwijl daar wel geld voor is, zal de bond geen sociaal plan afsluiten.

Waarom is de ontslagvergoeding in een sociaal plan soms lager dan de kantonrechtersformule?

Dit komt allereerst doordat een reorganisatie vaak samengaat met een slechte financiële situatie van het bedrijf. FNV Bouw vindt het voortbestaan van het bedrijf belangrijk. Zo kan immers voor een deel van het personeel het werk worden behouden. Verder komen in een sociaal plan niet alleen afspraken te staan over een ontslagvergoeding, maar ook over scholing en begeleiding van mensen naar ander werk. Een nieuwe baan is voor veel mensen belangrijker dan een zak met geld. Overigens is het zo dat ook een rechter minder ontslagvergoeding toekent als het financieel slecht gaat met een bedrijf. De kantonrechtersformule is geen recht, maar een richtlijn.

Mag ik ontslagen worden als ik ziek ben?

Als u twee jaar of langer ziek of arbeidsongeschikt bent, mag de werkgever een ontslagvergunning voor u aanvragen bij UWV Werkbedrijf. Voor die tijd mag de werkgever u tijdens ziekte niet ontslaan, tenzij hierover in de cao iets is geregeld. Hierop gelden de volgende uitzonderingen:

- u werkt niet mee aan uw re-integratie (de werkgever mag dan een ontslagvergunning aanvragen);
- u bent ziek gemeld nadat de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd;
- uw tijdelijke contract loopt af (einddatum blijft einddatum, ook als u ziek bent);
- er is sprake van faillissement of een andere vorm van bedrijfsbeëindiging.

De werkgever kan wel altijd aan de kantonrechter vragen uw dienstverband te beëindigen, ook als u ziek bent. De kantonrechter moet dan kijken of het ontslag verband houdt met uw ziekte. Rechters gaan met zulke zaken heel verschillend om. Voorspellen hoe het afloopt is niet mogelijk. Wel kan FNV Bouw u helpen zo goed mogelijk verweer te voeren.

Wat moet ik doen als ik in de proeftijd word ontslagen?

U moet allereerst nagaan of de proeftijd wel geldig is. Dit is alleen zo als:

- de proeftijd schriftelijk is vastgelegd in uw arbeidsovereenkomst, EN
- de proeftijd niet langer is dan het wettelijk maximum.

Het wettelijk maximum is afhankelijk van het soort contract dat u hebt. Bij een contract voor onbepaalde tijd is het maximum 2 maanden. Dat is ook zo bij een tijdelijk contract voor langer dan twee jaar. Bij een tijdelijk contract voor minder dan twee jaar is de proeftijd maximaal 1 maand. In de cao kunnen afwijkende termijnen staan. De werkgever mag de proeftijd niet verlengen, ook niet als u ziek bent geweest.

Is de proeftijd niet geldig of zegt de werkgever pas na de proeftijd op, dan moet u tegen het ontslag protesteren. Als u lid bent van FNV Bouw kan de vakbond dit voor u doen. Is de proeftijd geldig én heeft de werkgever tijdig opgezegd, dan kunt u niets tegen het ontslag doen.

Ik ben op staande voet ontslagen, wat nu?

Ontslag op staande voet mag alleen als er ernstige redenen zijn voor uw ontslag. Het moet duidelijk zijn dat van de werkgever niet gevraagd kan worden u nog langer in dienst te houden. Dat is bijvoorbeeld zo als u gestolen heeft, iemand heeft geslagen of mensen ernstig heeft bedreigd. Bij ontslag op staande voet is een ontslagvergunning of toestemming van de rechter niet nodig. Het ontslag gaat direct in. U heeft bovendien geen recht op een WW-uitkering. Neem daarom bij ontslag op staande voet zo snel mogelijk contact op met de vakbond, liefst nog dezelfde dag.

Moet ik zelf meteen tegen het ontslag protesteren?

Het is goed de werkgever te laten weten dat u het niet eens bent met het ontslag. Daarbij moet u aangeven dat u bereid bent weer aan het werk te gaan. Dat kan mondeling, maar het is beter dit schriftelijk te doen. Bewaar dan zelf een kopie.

Wat doet de vakbond bij ontslag op staande voet?

De behandelaar van FNV Bouw zal eerst precies willen weten wat er aan de hand is. Heeft u echt dingen gedaan die de werkgever niet hoeft te accepteren, dan bekijken we of er in overleg met de werkgever toch nog iets te regelen is. Het liefst natuurlijk dat u nog een kans krijgt. Als dat niet lukt proberen wij of het ontslag op staande voet kan worden omgezet in een ander soort ontslag, zodat u wel kans heeft op een WW-uitkering. Als de werkgever niet bereid is tot overleg beoordeelt de behandelaar van FNV Bouw of het zin heeft het ontslag bij de rechter aan te vechten. Als de opgegeven reden voor het ontslag op staande voet niet ernstig genoeg is of als er andere dingen niet kloppen, zal FNV Bouw het ontslag in elk geval aanvechten.

Kan ik zelf ontslag nemen?

Zelf ontslag nemen kan altijd. U heeft daarvoor geen toestemming nodig van de rechter of van UWV Werkbedrijf. Als u zelf ontslag neemt, heeft u geen recht op een WW-uitkering. Dus neem nooit ontslag voordat u ander werk heeft. En als u een vaste baan heeft en niet met ontslag wordt bedreigd, moet u alleen opzeggen als u bij de nieuwe werkgever een contract voor minimaal een half jaar krijgt. Anders kunt u later alsnog problemen krijgen met de WW. U moet zich bovendien houden aan de opzegtermijn. Deze is volgens de wet 1 maand. U moet tegen het eind van de maand opzeggen. In de cao of in uw individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere of langere opzegtermijn zijn afgesproken. Als u tijdens uw proeftijd ontslag neemt, geldt geen opzegtermijn.

Heb ik recht op een ontslagvergoeding?

Ontslagvergoeding is geen wettelijk recht. Wel staat in de wet dat schadevergoeding mogelijk is bij een ontslagprocedure via de kantonrechter. Meestal wordt zo'n vergoeding ook toegekend. Het UWV Werkbedrijf kan geen schadevergoeding toekennen. U kunt wel proberen hier zelf met de werkgever een afspraak over te maken. Soms is het mogelijk na afloop van een ontslagprocedure via UWV Werkbedrijf alsnog een schadevergoeding te vragen bij de rechter.

Als er een sociaal plan is, staat daar vaak een vergoeding in. Wanneer u akkoord gaat met ontslag via een beëindigingsovereenkomst, kunt u hierin een ontslagvergoeding afspreken. Doet u dat niet, dan kunt u er later geen aanspraak meer op maken.

Hoe berekent de rechter de ontslagvergoeding?

De kantonrechter gaat voor het berekenen van de hoogte van de schadevergoeding meestal uit van de zogenoemde kantonrechtersformule. Die formule is $A \times B \times C$. Daarbij is:

A = aantal 'gewogen' dienstjaren

B = bruto maandsalaris

C = correctiefactor

Gewogen dienstjaren wil zeggen dat niet alle jaren even hard meetellen:

- ❑ dienstjaren gewerkt vóór uw 35e, tellen mee voor $\frac{1}{2}$;
- ❑ dienstjaren gewerkt tussen uw 35e en uw 45e tellen mee voor 1;
- ❑ dienstjaren gewerkt tussen uw 45e en uw 55e tellen mee voor $1\frac{1}{2}$;
- ❑ dienstjaren gewerkt na uw 55e tellen mee voor 2.

Als er niets bijzonders aan de hand is, is de correctiefactor 1. Dit betekent dat u een vergoeding krijgt van het gewogen aantal dienstjaren maal uw bruto maandsalaris. De rechter kan de correctiefactor verhogen of verlagen. Hij zal dit doen als één van beide partijen duidelijk schuld heeft aan het ontslag of als de arbeidsmarktpositie van de werknemer of de financiële positie van de werkgever daar aanleiding toe geven.

Is het mogelijk toch een ontslagvergoeding te eisen bij ontslag via UWV Werkbedrijf?

Dat kan alleen als er sprake is van 'kennelijk onredelijk ontslag'. Of dat zo is bepaalt de kantonrechter. Redenen voor kennelijk onredelijk ontslag kunnen zijn:

- ❑ de reden die de werkgever voor het ontslag heeft opgegeven, blijkt achteraf niet te kloppen (bijvoorbeeld ontslag wegens economische

Voorbeeld

Piet is geboren op 15-12-1950. Hij is op 1-1-1965 bij Bouwbedrijf Janssen in dienst getreden als timmerman. De werkgever wil zijn arbeidsovereenkomst ontbinden per 1-2-2009.

Toen hij in dienst kwam, was Piet 14 jaar. Op het moment dat hij ontslagen wordt, is hij 58. Zijn gewogen dienstjaren zijn als volgt opgebouwd:

- 14 tot 35: 21 dienstjaren $\times \frac{1}{2}$
= 10,5 jaar
- 35 tot 45 jaar: 10 dienstjaren $\times 1$
= 10 jaar
- 45 tot 55 jaar: 10 dienstjaren $\times 1,5$
= 15 jaar
- 55 tot 58: 3 dienstjaren $\times 2$
= 6 jaar

Totaal aantal gewogen dienstjaren:
 $10,5 + 10 + 15 + 6 = 41,5$ jaar.

Bij een correctiefactor van 1 krijgt Piet dus 41,5 bruto maandsalaris mee. Als de rechter dit gezien de financiële positie van het bedrijf te veel vindt, zal de correctiefactor naar beneden worden bijgesteld. Met name bij jongere werknemers zal het aantal gewogen dienstjaren veel lager zijn dan het werkelijke aantal dienstjaren.

Let op: aan dit voorbeeld kunnen geen rechten worden ontleend. Vaak is de berekening ingewikkelder doordat er moet worden afgerond. Vraag dus altijd de bond om advies.

redenen, maar vlak nadat u bent ontslagen neemt hij weer nieuw vast personeel in dienst voor het werk dat u deed);

- het ontslag is in strijd met de regels (bijvoorbeeld verkeerde ontslagvolgorde);
- de gevolgen van het ontslag zijn voor u als werknemer onevenredig groot en wegen niet op tegen het belang dat de werkgever bij uw ontslag heeft.

Dit laatste is vooral het geval als u al wat ouder bent en heel lang bij het bedrijf heeft gewerkt. Of als de werkgever u ontslaat na 2 jaar ziekte en hij te weinig heeft gedaan aan uw re-integratie. De behandelaar van FNV Bouw maakt altijd een afweging of een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag kans van slagen heeft. Een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag moet binnen zes maanden na het ontslag worden ingezet. In plaats van een vergoeding kunt u ook uw werk terugeisen.

Heb ik recht op een WW-uitkering als ik ontslagen ben?

Dit hangt af van de manier waarop en de reden waarom u ontslagen bent. En het hangt ook af van uw arbeidsverleden.

Geen recht op WW heeft u als:

- u zelf ontslag heeft genomen;
- u op staande voet ontslagen bent;
- u akkoord bent gegaan met het ontslag en in de beëindigingsovereenkomst staat dat u zelf het initiatief heeft genomen;
- u akkoord bent gegaan met ontslag op initiatief van de werkgever, maar uit de beëindigingsovereenkomst duidelijk blijkt dat het ontslag aan u zelf te wijten is (bijvoorbeeld omdat u dronken op het werk kwam of ondanks regelmatige waarschuwingen steeds te laat bleef komen);
- u aansluitend aan het ontslag passend werk kon krijgen, maar dat heeft geweigerd;
- u in de 3 jaar voorafgaand aan uw ontslag minder dan een half jaar gewerkt heeft.

Deze laatste voorwaarde heet de 'referte-eis'. Dit bepaalt alleen óf u recht heeft op WW. Hoe hoog de uitkering is en hoe lang deze duurt, hangt af van uw leeftijd en arbeidsverleden. Voor meer informatie daarover: kijk op www.uvw.nl of informeer bij uw vakbondsconsulent.

Wanneer moet ik me bij UWV Werkbedrijf als werkzoekende inschrijven?

Schrijf u in bij UWV Werkbedrijf zodra u weet dat u ontslagen wordt. Inschrijven kan vanaf 4 maanden voordat het ontslag werkelijk ingaat. Om problemen met de WW te voorkomen, moet u zich in elk geval inschrijven binnen twee dagen na het ontslag. Inschrijven kan via www.werk.nl. Als u geen internet heeft, kunt u een afspraak maken bij UWV Werkbedrijf. Neem dan wel uw burgerservicenummer (sofinummer) en een geldig paspoort of een geldige identiteitskaart mee.

Vanaf wanneer moet ik solliciteren?

Het is goed om zo snel mogelijk te beginnen met het zoeken van ander werk. Bewaar kopieën van uw sollicitatiebrieven. Als u telefonisch of mondeling solliciteert, schrijf dan op met wie u hebt gesproken en op welke datum. Het UWV Werkbedrijf regelt na uw inschrijving een gesprek met een 'werkcoach'. Deze overlegt met u hoe u ander werk kunt vinden. Daarbij kijkt hij of zij ook naar mogelijkheden voor scholing. Solliciteer vanaf het moment dat u echt werkloos bent, minimaal 1 keer per week. Vacatures zijn te vinden op www.werk.nl of op andere vacaturesites. Voor werknemers

uit de bouw heb je bijvoorbeeld www.werkenopdebouw.nl. Volgens de cao zijn werkgevers in de bouw verplicht vacatures hierop te melden. De website www.komindebouw.nl is ook een goede plek om naar een baan te zoeken.

Nog vragen?

In deze brochure staan alleen de meest gestelde vragen over ontslag. Het kan zijn dat u een andere vraag heeft. Neem in dat geval contact op met de vakbondstelefoon (0900 368 2689) of kijk op www.fnvbouw.nl.