ONTSLAG ZONDER SPIJT!

Voel jij je als werknemer niet meer fijn in je werkomgeving? Kramp je met een te hoge werkdruk en personeelstekort? Merk je aan jezelf dat als dit zo langer doorgaat je het niet meer volhoudt? Of ben jij een werkgever die te maken heeft met een werknemer die niet meer met plezier naar het werk komt? Dan kan deze infographic een handige hulpmiddel zijn voor jullie!

In deze infographic geven we handige tips en tricks over de volgende onderwerpen:

- Hoe je als werkgever en werknemer samen kunt werken aan een fijne werksfeer!
- De rechten en plichten die jullie hebben bij verzuim en

- alles over het re-integratietraject!
- Informatie over onder andere loondoorbetaling tijdens ziekte en vakantie en verlofdagen!
- Komen jullie er na al onze tips en tricks alsnog niet samen uit? Wij geven ook informatie over ontslag met wederzijds goedvinden en natuurlijk de transitievergoeding!

Hebben wij jullie interesse opgewekt? Lees dan snel verder!

Zuyd Hogeschool
Periode 4.4: De finale
Ryzlain Doudouh (1848313)
Mariam Miakhel (1508172)
Arieta Gusinjac (1824708)
Shauni Hochstenbach (1809164)
Jefferson Creusen (1843354)
Victoria Bex (1441094)

HOE MAAK JE HET WERKEN WEER LEUK?

Werk is een belangrijk onderdeel van je leven. Dagelijks steken wij veel tijd en energie in ons werk. Het is daarom erg belangrijk om plezier in ons werk te hebben. Zowel als werknemer als werkgever moet je zorgen voor een prettige werksfeer. Als je jezelf niet op je gemak voelt om dag in dag uit naar je werk te gaan, is het tijd om alarm te slaan. Tijd voor verandering, maar welke?

TIPS VOOR DE WERKGEVER

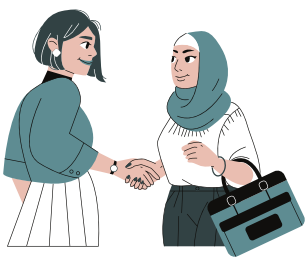
Zorg ervoor dat je als werkgever wekelijks een duidelijke briefing geeft waarin je haalbare doelen stelt voor je werknemers.

Probeer als werkgever regelmatig op de hoogte te blijven van de situatie, op het moment dat een werknemer zich ziekmeldt.

Geef het goede voorbeeld en laat zien dat overwerken niet de norm is.

Zorg voor een fijne werkomgeving.

Wees waar mogelijk flexibel met werktijden en verlofdagen.



Door regelmatig te evalueren met je werknemers kun je eventuele knelpunten tijdig signaleren en aanpakken.

TIPS VOOR DE WERKNEMER

Stel doelen voor jezelf. Rond je werk eerst naar tevredenheid af voordat je aan een nieuwe opdracht begint.

Neem je werk, indien dat mogelijk is, niet mee naar huis. Houd privé en werk gescheiden.

Neem regelmatig pauze.

Geef op tijd aan wanneer het werk teveel wordt.

Bespreek met je werkgever waar jij tegenaan loopt.

RECHTEN EN PLICHTEN BIJ VERZUIM

Om het aantal langdurige zieke werknemers terug te dringen is de Wet Verbetering Poortwachter ingevoerd. Hierin staat wat werkgevers en werknemers moeten doen tijdens de eerste twee ziektejaren. Het uitgangspunt van de Wet Verbetering Poortwachter is dat zowel de werkgever als werknemer verantwoordelijk zijn voor de re-integratie. Wat zijn de rechten en plichten van beide partijen? Wij zetten het op een rij!

RECHTEN WERKGEVER

- U kunt als werkgever vragen aan uw zieke werknemer wanneer hij/zij denkt weer aan het werk te kunnen gaan en of er eventueel taken dienen te worden overgedragen. Bij een ziekmelding mag u als werkgever niet zomaar alles vragen. Wij hebben de dingen die u mag vragen voor u opgesomd.

    a. Het telefoonnummer en adres waar uw zieke werknemer op te bereiken is;
    b. De vermoedelijke duur van verzuim;
    c. De lopende afspraken en werkzaamheden;
    d. Of de werknemer valt onder het vangnet van de Ziektewet, de werknemer is echter niet verplicht te melden om welke categorie het gaat;
    e. Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
    f. Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij de schade verhaald kan worden op de veroorzaker.

- U heeft het recht om in sommige gevallen het loon van de zieke werknemer op te schorten of stop te zetten. Dit kan bijvoorbeeld in de volgende situaties:

    a. De werknemer houdt zich niet aan de zogenoemde 'redelijke controlevoorschriften';
    b. De werknemer weigert om aangepast werk te verrichten en heeft hiervoor geen goede reden.

- Indien uw werknemer langer dan twee jaar ziek is kunt u hem of haar ontslag, maar alleen als:

    a. De zieke werknemer de werkzaamheden waarvoor hij/zij is aangenomen niet meer kan verrichten;
    b. U en de zieke werknemer er alles aan hebben gedaan om hem of haar weer aan het werk te krijgen;
    c. De zieke werknemer niet in staat is om in ander of aangepaste werkzaamheden te verrichten;
    d. De zieke werknemer niet binnen 26 weken herstelt.

- Indien uw zieke werknemer op vakantie wil, mag u de bedrijfsarts vragen of de vakantie het herstel zal belemmeren. U mag dan vervolgens beslissen, mede op basis van het advies van de bedrijfsarts, of de zieke werknemer op vakantie kan en mag.

RECHTEN WERKNEMER

- Iedere werknemer heeft het recht om een (bedrijfs)arts in te schakelen over individuele, persoonsgerichte gezondheidsvragen in relatie tot het werk.

- U hoeft als werknemer de werkgever niets te vertellen over de reden en/of oorzaak van de ziekte.

- U heeft recht op ziekteverzuimbegeleiding door een professionele (bedrijfs)arts.

- U heeft het recht om een second opinion aan te vragen;

- U mag op vakantie, mits dit het herstel niet in de weg staat.

- De eerste twee jaar mag u niet zomaar ontslagen worden.

- Indien u ontslagen wordt om medische redenen en op advies van de bedrijfs)arts) heeft u recht op een WIA-uitkering.

- Indien u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, dan krijgt u geen WIA-uitkering. U kunt wel een WW-uitkering aanvragen.

Langdurig ziek

Als een werknemer langere tijd ziek is, is het de bedoeling dat er alles aan gedaan wordt om de zieke werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Dit wordt de re-integratie genoemd.

Terugkeer naar werk kan op twee manieren plaatsvinden:

1. **Re-integratie eerste spoor:** de werknemer keert terug bij zijn huidige werkgever. Eventueel in een nieuwe of aangepaste functie;
2. **Re-integratie tweede spoor:** de werknemer kan niet meer terecht bij zijn huidige werkgever en krijgt passend werk bij een andere werkgever.

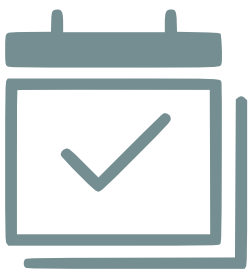
Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Zowel werkgever als de zieke werknemer zijn verantwoordelijk voor de re-integratie. Dit houdt in dat zij beiden zorg moeten dragen voor een zo kort mogelijk verzuim. Hierbij moeten zij zich laten ondersteunen door een gecertificeerd verzuim bedrijf, denk aan een arbodienst/arts. De bedrijfsarts stelt vast wat de werknemer medisch gezien nog aan arbeid kan verrichten.

RE-INTEGRATIETRAJECT

Om instroom in de WIA te voorkomen en te zorgen voor een snelle en effectieve re-integratie is de Wet verbetering poortwachter in werking getreden. Deze wet schrijft voor wat de werkgever en werknemer moeten doen bij dreigend langdurig verzuim. De belangrijkste stappen van een re-integratietraject worden hieronder uiteengezet.

Wanneer?	Wat?	Door wie?
JAAR 1		
Week 1	Ziektemelding bij Arbodienst/Bedrijfsarts	Werkgever
Binnen 6 weken	Probleemanalyse	Bedrijfsarts
Binnen 8 weken	Plan van Aanpak	Werkgever & Werknemer
Iedere 6 weken	Evaluatie en bijstelling Plan van Aanpak	Werkgever & Werknemer
Week 42	Ziektemelding bij het UWV	Werkgever
Week 52	Eerstejaarsevaluatie	Werkgever & Werknemer
JAAR 2		
Week 87	Aanvraag WIA	Werknemer
Week 104	Ontslag, WIA-uitkering of doorgaan met re-integratie bij werkgever	Werkgever & Werknemer



Korte toelichting per week:

Week 6 – Binnen zes weken moet de bedrijfsarts een probleemanalyse maken. Hierin staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn de mogelijkheden tot herstel en wanneer hij/zij het werk weer denkt te kunnen hervatten.

Week 8 – Binnen acht weken stelt de werkgever samen met de werknemer een Plan van Aanpak op. In dit plan wordt beschreven wat beide partijen gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het Plan van Aanpak is gebaseerd op de probleemanalyse.

Week 42 – De werkgever meldt de zieke werknemer aan bij het UWV.

Week 44 – De werkgever ontvangt van het UWV een bevestiging en krijgt informatie over de activiteiten die ondernomen moeten worden in het tweede ziektejaar. Tevens evalueren werkgever en werknemer het verloop van het eerste ziektejaar.

Week 87 – Hebben alle inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk, dan ontvangt de werknemer een WIA-aanvraagformulier van het UWV. Dit formulier moet binnen drie weken worden teruggestuurd. Het UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen; afhankelijk daarvan wordt het recht op een WIA-uitkering bepaald en de hoogte ervan vastgesteld.

Tips voor een snelle re-integratie:

- Start de re-integratie vanaf de eerste ziektedag; |
- Ga uit van wat de werknemer nog wel kan, in plaats van wat hij niet kan;
- Vraag hulp bij de arbodienst/arts
- Laat het UWV of de arbodienst naar plan van aanpak kijken;
- Ga na welke subsidies en voorzieningen het UWV biedt;
- Werkgevers zijn verplicht met elkaar samen te werken ten behoeve van re-integratie.

Hoe zit het met de loondoorbetaling van het loon tijdens ziekte?

Werknemers die ziek zijn, krijgen hun loon doorbetaald. Werkgevers zijn verplicht om maximaal twee jaar het loon door te betalen. Hiervoor gelden de volgende wettelijke bepalingen:

a. **Het eerste jaar:** Werkgevers betalen minimaal 70% van het loon door. Het loon mag niet onder het minimumloon uitkomen.

b. **Het tweede jaar:** Werkgevers betalen minimaal 70% van het loon door. Het loon mag wel onder het minimumloon uitkomen, maar kan eventueel worden aangevuld met een toeslag.

Na twee jaar stopt de verplichting tot doorbetaling. De zieke werknemer krijgt dan in principe een WIA-beoordeling. Als een werkgever te weinig heeft gedaan aan de re-integratie kan hij verplicht worden tot doorbetaling van maximaal een jaar.

Als een werknemer onder de ziektewet valt, hoeft de werkgever helemaal niet door te betalen. De werknemer krijgt dan meteen een uitkering van het UWV. Dit is onder andere het geval bij mensen die ziek worden tijdens zwangerschap of na een orgaandonatie en bij werknemers waarbij de werkgever gebruik maakt van een no-riskpolis of werknemers zonder werkgevers.

Hoe zit het met verlof en/of vakantiedagen? (Tips voor de werkgever!)

Wettelijke vakantiedagen
Iedere werknemer heeft recht op vakantiedagen. Het aantal vakantiedagen wordt vastgesteld afhankelijk van het aantal uren dat iemand per week werkt. Zo is bepaald dat een werknemer na een periode van een jaar werken aanspraak kan maken op vier keer het aantal uren dat hij/ zij per week werkt.

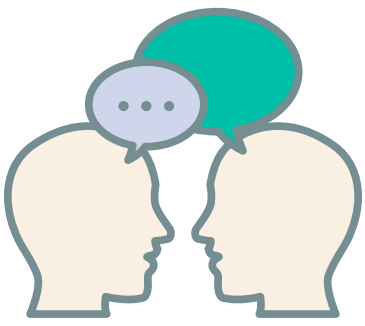
Bovenwettelijke vakantiedagen
Veel werkgevers bieden hun personeel echter meer vakantiedagen aan dan het wettelijk minimum. Dit zijn de zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen. De afspraken hierbij kunnen per Retailbranche verschillen. Afspraken hierover kunnen staan in een arbeidscontract of eventuele verplichte Cao.
De werkgever mag een werknemer niet verplichten om vakantie of onbetaald verlof op te nemen, behalve als dit in zijn contract of in de cao voor jouw bedrijf staat.
1. Je kunt in sommige gevallen calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof geven van maximaal twee weken. Je betaalt minimaal 70 procent van het loon door.
2. Als de situatie dit vereist kan je werknemer ook een beroep doen op langdurend zorgverlof van maximaal zes weken. Je hoeft geen loon te betalen over deze uren.

Geef je werknemer in ieder geval de tijd om voor opvang te zorgen. Maak in overleg met je werknemer afspraken hierover en leg ze vast.

Vakantieaanvraag indienen
De werknemer moet zijn vakantie aanvraag schriftelijk indienen. Dat kan met vakantie briefjes, maar ook digitaal via een e-HRM-systeem. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stel je vast conform de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
Verstoring bedrijfsvoering
Hiervan is volgens de overheid sprake wanneer het inwilligen van een verzoek om vakantie leidt tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering. De gevolgen van de verstoring van de bedrijfsvoering moet je steeds afwegen tegen de gevolgen die het niet inwilligen van het verzoek heeft voor de werknemer.

1

Gesprek aangaan met ziek personeel
In het geval dat een werknemer langere tijd ziek is, is het belangrijk voor de werkgever om een gesprek aan te gaan. Een gesprek aangaan is namelijk belangrijk voor een goede re-integratie van de werknemer na een langdurig ziekteverzuim. Daarnaast is het een belangrijke factor voor een snelle terugkeer van een medewerker in het geval van verzuim. Een gesprek met een zieke werknemer moet echter wel goed verlopen om een arbeidsconflict te voorkomen, daarom is het belangrijk voor de werkgever om goed te luisteren, vooroordelen achterwege te laten, irritaties in toom te houden, duidelijke vragen stellen en vooral oplossingsgericht denken. Tijdens een gesprek met een zieke werknemer moeten de volgende onderdelen aan de orde komen:



2

2. Gesprek weigeren met werkgever tijdens langdurige ziekte
Het kan voorkomen dat een langdurig zieke werknemer een gesprek met de werkgever weigert. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat de werknemer te ziek is om af te spreken, zich aangevallen voelt door het verzoek om op gesprek te komen of doordat de medewerker ziek is na een arbeidsconflict. Hierdoor kan een bestaand conflict met de werkgever tijdens ziekte verergeren of een nieuw conflict ontstaan. In dit soort gevallen is het oordeel van de arbodienst leidend. Een werknemer is namelijk verplicht informatie te verschaffen aan de arbodienst, die deze redelijkerwijs nodig heeft. Op deze manier kan de arbodienst de werkgever inlichten over de plichten van de werkgever, zoals het doorbetalen van de zieke werknemer.

3

3. Een onpartijdige gespreksbemiddelaar bij het weigeren van een gesprek
Communicatie is erg belangrijk voor de re-integratie van een zieke werknemer en om het verplichte verzuimbeleid te voeren. Het voeren van een gesprek met een zieke werknemer kan echter ook problemen meebrengen, door bijvoorbeeld emoties die hoog oplopen of het weigeren van een gesprek met de werkgever. Het is dus verstandig om in het geval van langdurige ziekte niet alleen afhankelijk te zijn van de ondersteuning van de arbodienst, maar ook door als werkgever een onafhankelijke gespreksbemiddelaar te betrekken.

ONTSLAG MET WEDERZIJDS GOEDVINDEN

Een werkgever en een werknemer kunnen op elk gewenst moment gezamenlijk besluiten om afspraken te maken over de beëindiging van het dienstverband zonder inmenging van een rechter. Juristen spreken dan van een ontslag met wederzijds goedvinden.

Het grote voordeel voor een werkgever van een ontslag met wederzijds goedvinden is het feit dat hij geen ontslagprocedure hoeft te starten met alle kosten en mogelijke procesrisico's van dien. Maar ook de werknemer kan baat hebben bij een gezamenlijk besluit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Want welke werknemer is nu nog gemotiveerd om aan de slag te blijven als de werkgever heeft aangegeven de samenwerking te willen beëindigen? Bovendien, een ontslagprocedure afwachten is stressvol en kost bijna altijd geld.
Bij een ontslag met wederzijds goedvinden kunnen bovendien maatwerk afspraken worden gemaakt over de voorwaarden die aan het ontslag verbonden worden. Denk daarbij niet alleen aan de ontslagdatum en de hoogte van de ontslagvergoeding, maar ook aan zaken als een vrijstelling van werkzaamheden, een positief getuigschrift, afspraken over de eindafrekening en eventuele bonussen en een regeling over het concurrentie- en relatiebeding.

Ontslagvergoeding

De werknemer moet rekening houden bij wederzijds goedvinden dat een ontslagvergoeding niet verplicht is om te geven door de werkgever. In de praktijk zal de transitievergoeding in veel gevallen natuurlijk wel een rol spelen omdat de gemiddelde werknemer niet snel zal instemmen met een beëindigingsovereenkomst als hij in het kader van die overeenkomst niet minimaal aanspraak kan maken op een vergoeding die gelijk is aan de transitievergoeding. Alleen als de werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft of min of meer zelf het initiatief genomen heeft om te komen tot een beëindigingsovereenkomst, valt te verwachten dat de werknemer genoegen neemt met minder.

Daarnaast zijn er natuurlijk tal van situaties denkbaar waarbij in de vaststellingsovereenkomst geen ontslagvergoeding wordt opgenomen, maar waarin afgesproken is dat de werknemer bijvoorbeeld aanspraak kan maken op outplacement of de werknemer nog een aantal maanden op de loonlijst blijft staan (in combinatie met een vrijstelling van werkzaamheden).

Op de laatste pagina vinden jullie meer informatie over de transitievergoeding!

Hoe regel je ontslag met wederzijds goedvinden als je als werknemer zelf ontslag neemt?

Bij ontslag met wederzijds goedvinden snijdt het mes aan twee kanten.. Jij wil weg en met jouw vertrek is het conflict opgelost of is de werkgever van een werknemer af die het niet naar zijn zin heeft. Of misschien is de werkdruk wel heel hoog en zit je tegen een burn-out aan. Hier zit jij niet op te wachten, maar de werkgever zit ongetwijfeld ook niet te wachten op een zieke werknemer. Vandaar dat werkgevers vaak best bereid zijn om mee te werken aan ontslag met wederzijds goedvinden.

Die eerste stap die door werknemer gezet dient te worden is een goede motivatie op te stellen waarom hij ontslag wil nemen met wederzijds goedvinden. Dit kan zijn door de werkdruk, of dat hij het niet naar zijn heeft of van wegens een burn-out. Ook kan de werknemer aangeven dat hij graag aanspraak wil maken op een WW-uitkering omdat hij door bijvoorbeeld een burn-out nog niet in staat is om ander werk te verrichten. Tevens is de motivatie van ontslag met wederzijds goedvinden ook belangrijk zodat de werkgever dit mee kan nemen in de vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst moet in ieder geval staan: de naam en het adres van de werkgever en de werknemer; dat u heeft voorgesteld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en wat de reden hiervoor is. Als dit niet opgenomen is in de vaststellingsovereenkomst dan bestaat er geen recht op WW. Na de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst hebben werknemer en werkgever een bedenktijd van veertien dagen.

Voordelen van ontslag met wederzijds goedvinden voor de werknemer

De belangrijkste voordelen van ontslag met wederzijds goedvinden zijn het voorkomen van procesrisico's, de korte doorlooptijd en de zekere uitkomst. Enkele voordelen zijn:

1. Meest/al recht op een WW-uitkering;
2. Meestal recht op redelijke ontslagvergoeding;
3. Individuele afspraken maken over voorwaarden;
4. Geen onzekere procedure bij UWV of rechter;
5. Snel duidelijkheid over ontslagdatum (2 weken);
6. Op een zakelijke manier afscheid nemen.

Voordelen van ontslag met wederzijds goedvinden voor de werkgever

1. Zekerheid over beëindiging van dienstverband;
2. Geen onzekere procedure bij UWV of rechter;
3. Duidelijkheid over te betalen ontslagvergoeding;
4. Korte doorlooptijd (kan binnen 2 weken);
5. Geen onrust bij in dienst blijvende medewerkers;
6. Op een zakelijke manier afscheid nemen.

TIPS VOOR ONTSLAG BIJ ZIEKTE VOOR DE WERKNEMER

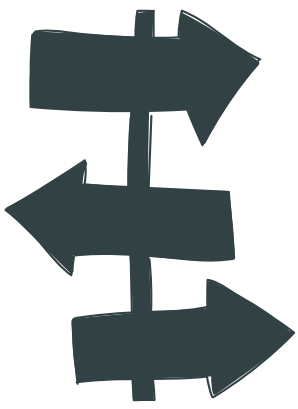
1.Onderzoek ontslag met wederzijds goedvinden bij ziekte
Het voelt misschien vreemd, maar pols altijd hoe je werkgever in de wedstrijd zit. Vaak zit deze niet te wachten op een langslepend re-integratietraject bij ziekte. Een zieke werknemer heeft immers gedurende twee jaar recht op salaris. Geef aan dat het je beter lijkt om afscheid van elkaar te nemen op basis van ontslag met wederzijds goedvinden. Laat weten dat je graag een vaststellingsovereenkomst ontvangt die de belangen van beide partijen dient.

2. Stel je WW-uitkering bij ziekte veilig
Het initiatief tot het nemen van ontslag mag niet aan jouw zijde liggen indien je in aanmerking wilt komen voor een WW-uitkering. Zorg er daarom voor dat in je vaststellingsovereenkomst staat dat je werkgever het initiatief heeft genomen en jij niet verwijtbaar werkloos raakt.

3. Achterhaal de opzegtermijn in je contract
Standaard heeft een arbeidscontract een opzegtermijn van één maand, ongeacht de lengte van je dienstverband. Het kan echter zijn dat er in je cao of in je contract een langere termijn is overeengekomen. Zoek dat eerst uit. Je opzegtermijn mag nooit langer dan zes maanden zijn. De opzegtermijn is belangrijk voor een aansluitende WW-uitkering. Het UWV hanteert namelijk de wettelijke opzegtermijn. Pas na afloop van die wettelijke opzegtermijn, heb je recht op WW. Je wettelijke opzegtermijn hangt af van de duur van je arbeidsovereenkomst. Als in je vaststellingsovereenkomst een kortere opzegtermijn wordt gehanteerd dan de wettelijke, dan start je WW-uitkering niet op je ontslagdatum. Je zit dan een periode zonder inkomen

4. Onderhandel bij ziekte over je ontslagvergoeding
Omdat je zelf ontslag wil nemen, is je werkgever eigenlijk geen transitievergoeding verschuldigd. Maar omdat een zieke werknemer recht heeft op doorbetaling van minimaal 70% van het loon, is er wel degelijk onderhandelingsruimte voor een passende ontslagvergoeding. Het loont om die onderhandeling door een jurist te laten voeren.

5. Ga er vanuit dat je niet al je vakantiedagen kunt opnemen
Als je ontslag neemt, zou je waarschijnlijk het liefst je resterende vakantiedagen aaneengesloten opnemen. Die gedachte is logisch, maar gaat in de praktijk vaak niet op. Hoewel je in principe zelf mag bepalen wanneer je je vakantiedagen opneemt, kan je werkgever daar bezwaar tegen maken als deze vindt dat daar een gewichtige reden voor is. Het feit dat je al je vakantiedagen tegen het einde van je dienstverband opneemt terwijl je werkgever op stel en sprong op zoek moet naar je vervanger, is zo'n gewichtige reden. Gelukkig kun je in overleg met je werkgever hier wel afspraken over maken, mits je werkzaamheden op zorgvuldige wijze worden overgedragen.



DE TRANSITIEVERGOEDING

DE TRANSITIEVERGOEDING VOOR DE WERKGEVER

- U kunt als werkgever een compensatie aanvragen voor een betaalde transitievergoeding bij ontslag als u een werknemer ontslaat die meer dan 2 jaar ziek is.

- Zoals eerder besproken heeft u een loondoorbetalingsplicht aan de zieke werknemer. Als de werknemer meer dan 2 jaar ziek is, kunt u ontslag aanvragen voor de desbetreffende werknemer bij het UWV. De zieke werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding. Met de Regeling compensatie transitievergoeding kunt u de betaalde transitievergoeding terugkrijgen. Zo voorkomt de Rijksoverheid dat werkgevers te maken krijgen met een opstapeling van kosten na 2 jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. Daarnaast geeft deze regeling ook weer zekerheid aan werknemers. Dit zorgt ervoor dat werkgevers sneller het dienstverband beëindigen na 2 jaar ziekte.

- Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:
  a. De werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
  b. De werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;
  c. De werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Er zijn ook situaties waarin u als werkgever geen transitievergoeding verschuldigd bent. Deze voorwaarden zijn:

- De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden beëindigd.
- De werknemer is ontslagen omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.
- De werknemer is bij ontslag minderjarig en heeft niet gemiddeld meer dan 12 uur per week heeft gewerkt.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd bereikt of de leeftijd bereikt dat hij het recht op pensioen heeft.
- De werknemer heeft bij ontslag de leeftijd dat hoger is dan de leeftijd waarop hij recht heeft op AOW of pensioen.
- Bij faillissement, surseance van betaling als de werkgever in de schuldsanering zit.
- In de CAO is een afwijkende voorziening getroffen.
- De werknemer heeft voor het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst gekregen die binnen 6 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst ingaat.

DE TRANSITIEVERGOEDING VOOR DE WERKNEMER

- Als je als werknemer wordt ontslagen heb je recht op een financiële vergoeding. Dit wordt ook wel de transitievergoeding genoemd. De voorwaarde hiervan is dat het initiatief van het ontslag bij de werkgever ligt. Er zit hier geen verschil in of je een vast of tijdelijk contract hebt.

- De werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding als de werknemer ontslag neemt of een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengt, vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw werkgever.

- De hoogte van de transitievergoeding als u ontslagen wordt hangt af van uw maandsalaris en de duur van het dienstverband. de vergoeding is per 1 januari 2022 maximaal € 86.000 bruto. Als uw maandsalaris hoger is dan € 86.000, is de vergoeding maximaal 1bruto jaarsalaris.