**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, zonder de inachtneming voor de opzegging geldende bepaling, beëindigt (art. 7:677 lid 1 BW).

Opgave 9.2

c (Art. 7:682 lid 2 BW.)

Opgave 9.3

c (Transitievergoeding bedraagt 20 x 1/6 x € 2.400 + 8% vakantiebijslag.)

Opgave 9.4

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

Opgave 9.5

Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd, heeft de werknemer van rechtswege recht op een transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 BW). De transitievergoeding is 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.
* De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter op verzoek van de werknemer ontbonden.

Opgave 9.6

c (De transitievergoeding bedraagt 15 x 1/6 x € 3.600 + 8% vakantiebijslag.)

Opgave 9.7

De transitievergoeding bedraagt:

* Mark de Kort: Begin dienstverband 1 januari 2009. Einde dienstverband: 1 mei 2018. Duur dienstverband 9 jaar en 4 maanden. Salaris € 2.300 per maand. Transitievergoeding 18 x € 2.300/6 = € 6.900, inclusief vakantiebijslag € 7.452. Omdat de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding € 7.659.
* Natasja van Summeren: Begin dienstverband 1 januari 1993. Einde dienstverband: 1 mei 2018. Duur dienstverband 24 jaar en 4 maanden. Salaris € 1.850 per maand. Transitievergoeding 20 x € 1.850/6 = € 5.550 + 28 x € 1.850/4, inclusief vakantiebijslag € 20.646. Omdat de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding € 21.219,50.
* Mohammed Taytay: Begin dienstverband 1 december 2016. Einde dienstverband 1 mei 2018. Het dienstverband heeft geen 24 maanden geduurd, zodat hij geen recht heeft op een transitievergoeding (art. 673 lid 1 BW).
* Jolinde de Kort: Begin dienstverband 1 februari 1993. Einde dienstverband: 1 juni 2018. Duur dienstverband 24 jaar en ~~4~~ maanden. Salaris € 3.100. Transitievergoeding 20 x € 3.100/6 + 28 x € 3.100/4 = € 32.033,33, inclusief vakantiebijslag € 34.956. Omdat de eindejaarsuitkering een vaste uitkering is, wordt de transitievergoeding € 35.557.

Opgave 9.8

1. Nee, er is een vervaltermijn van 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst (art. 7:686 a lid 4 letter e BW).

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

3. Nee, art. 7:671c BW geeft recht op een billijke vergoeding als de werknemer een verzoek tot ontbinding indient en de kantonrechter van mening is dat er sprake is van omstandigheden van dien aard dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Van een dergelijke situatie is hier geen sprake.

Opgave 9.9

1. Stelling I is juist (art. 7:677 lid 1BW).

2. Stelling I is juist.

3. 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.

4. Dan is de opzeggende partij (in dit geval dus de werkgever) een vergoeding verschuldigd ex art. 7:677 lid 2 BW.

Opgave 9.10

1. Stelling III is juist.

2. Bedrijfseconomische omstandigheden.

3. Nee, er is onregelmatig opgezegd op grond waarvan Sigiswald een vergoeding kan vorderen ex art. 7:677 lid 4 BW.

Opgave 9.11

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 wegens te late betaling van het loon de sanctie, zijnde de wettelijke verhoging op het achterstallig loon en de achterstallige vakantiebijslag, vorderen. De werknemer zal 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 9.12

Antwoord a, b en c zijn juist (art. 7:677 lid 4 BW, art. 7:682 lid 1 BW).

Opgave 9.13

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.   
In het geval de werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, heeft de werknemer van rechtswege ook recht op de transitievergoeding.