**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 beëindigt 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 (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 (7,5 x € 3.600 x 1,08)/3)

Opgave 9.7

* Mark de Kort: begin dienstverband 1 januari 2012. Einde dienstverband: 1 mei 2021. Duur dienstverband 9 jaar en 4 maanden (is 9 1/3 jaar). Salaris € 2.300 per maand. Maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 2.553.   
  Transitievergoeding is 9 1/3 x € 2.553 : 3 = € 7.943
* Natasja van Summeren: begin dienstverband 1 januari 1997. Einde dienstverband: 1 mei 2021. Duur dienstverband 24 jaar en 4 maanden (is 24 1/3 jaar). Salaris € 1.850 per maand. Maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 2.053,50.   
  Transitievergoeding is 24 1/3 x € 2.053,50 : 3 = €  16.656.
* Mohammed Taytay: begin dienstverband 1 december 2019. Einde dienstverband 1 mei 2021. Duur dienstverband 1 jaar en 5 maanden (is 1 5/12 jaar). Salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering is € 832,52 bruto per maand.   
  Transitievergoeding is € 393 bruto.
* Jolinde de Kort: Begin dienstverband 1 februari 1998. Einde dienstverband: 1 juni 2022. Duur dienstverband 24 jaar en ~~4~~ maanden (24 1/3 jaar).   
  Transitievergoeding is € 3.441 x 24 1/3 = € 83.731 : 3 = € 27.910 bruto.

Opgave 9.8

1. a

2. a

3. d

Opgave 9.9

1. d

2. a

3. c

4. a

5. c

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 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 het einde van de arbeidsovereenkomst (art. 7:686a 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 9.12

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

Opgave 9.13

1. a

2. 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.

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

Opgave 9.14

1. c

2. Bedrijfseconomische omstandigheden.

3. Nee, er is onregelmatig opgezegd op grond waarvan Sigiswald een vergoeding kan vorderen ex art. 7:681 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.   
In het geval de werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, heeft de werknemer van rechtswege ook recht op de transitievergoeding.