



[Home](#) > [Werkgever en ontslag](#) > Ik wil mijn werknemer ontslaan

Werkgever en ontslag

Ik wil mijn werknemer ontslaan

Wilt u uw werknemer ontslaan? Dan zijn er regels waaraan u zich moet houden. Die zijn afhankelijk van de arbeidsovereenkomst van uw werknemer en de redenen voor het ontslag. Ook heeft u te maken met een opzegtermijn en eventueel een opzegverbod.

Meestal heeft uw werknemer na ontslag recht op een WW-uitkering. Maar dat is niet altijd zo. Als uw werknemer ziek is of verwijtbaar werkloos wordt, krijgt hij misschien geen WW-uitkering.

UWV helpt u samen met [regionale mobiliteitsteams](#) ¹⁾ om uw personeel sneller van werk naar werk te begeleiden.

Melden collectief ontslag [/werkgevers/formulieren/melden-voornemen-tot-collectief-ontslag.aspx]

Aanvragen ontslagvergunning bij bedrijfseconomische redenen deel A [/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-a.aspx]

Aanvragen ontslagvergunning bij langdurige arbeidsongeschiktheid [/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-bij-langdurige-arbeidsongeschiktheid.aspx]

Uw mening

Ontslag via UWV

Wilt u uw werknemer ontslaan, maar komt u er samen niet uit? Als u hem wilt ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid, kunt u hiervoor toestemming vragen bij UWV. U vraagt dan om een ontslagvergunning. In uw aanvraag moet u de redenen voor het ontslag onderbouwen.

Is er in uw cao een ontslagcommissie voor uw bedrijf of bedrijfstak ingesteld? En wilt u uw werknemer(s) ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen? Vraag het ontslag dan niet aan bij UWV, maar bij deze ontslagcommissie.

Ontslag zonder ontslagvergunning

Zegt u de arbeidsovereenkomst op zonder ontslagvergunning? En was een ontslagvergunning



vereist? Dan is de opzegging volgens de wet niet geldig. De kantonrechter kan dan, op verzoek van uw werknemer, de opzegging ongedaan maken. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst bestaan en moet u uw werknemer gewoon loon betalen.

Soms heeft u voor ontslag geen toestemming van UWV nodig. Bijvoorbeeld als:

- uw werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Tenzij hij na zijn AOW-leeftijd bij u in dienst is gekomen of als u met de werknemer een andere schriftelijke afspraak heeft gemaakt.
- uw werknemer onder een categorie valt waarvoor geen toestemming voor ontslag nodig is. Bijvoorbeeld een particuliere huishoudelijke hulp die minder dan 4 dagen per week voor u werkt.
- de reden voor ontslag een faillissement is. Dan zegt de curator de arbeidsovereenkomst namelijk op.
- uw werknemer nog in zijn proeftijd zit.
- u uw werknemer op staande voet ontslaat.

Het Burgerlijk Wetboek geeft in art. 7:671 lid 1 d tot en met h een overzicht van gevallen waarin een ontslagvergunning niet nodig is.

Ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen

De omstandigheden in uw bedrijf kunnen reden zijn om ontslag voor een werknemer aan te vragen. Dit noemen we ontslag om bedrijfseconomische redenen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

Uw mening

- de slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf
- werkvermindering
- organisatorische en/of technologische veranderingen, zoals automatisering
- (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging
- een bedrijfsverhuizing
- vervallen van een loonkostensubsidie

Let op: Als in uw cao een onafhankelijke ontslagcommissie is ingesteld, dan handelt deze commissie de ontslagaanvraag af, en niet UWV. U moet uw ontslagaanvraag bij deze commissie indienen.

Soms zijn er ook alternatieven voor ontslag. Heeft u tijdelijk minder werk, bijvoorbeeld omdat er brand is geweest of vanwege slecht weer? Dan kunt u misschien gebruikmaken van [werktijdverkorting](#) ²⁾ of [WW bij onwerkbaar weer](#) ³⁾.

Hoe dien ik de ontslagaanvraag in?

Als u een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen wilt indienen, vul dan de formulieren 'Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen' in. De aanvraag bestaat uit 3 delen: A, B en C. Voor een complete ontslagaanvraag vult u alle 3 de formulieren volledig in en stuurt u alle gevraagde documenten direct mee. U kunt alles uploaden via het

werkgeversportaal. Hiervoor heeft u [eHerkenning](#) ⁴⁾ nodig. Pas als de complete aanvraag bij ons binnen is, kunnen wij uw aanvraag in behandeling nemen.

Op onze website vindt u een [handleiding en meer informatie over de inhoud van deze digitale aanvraagformulieren](#) (pdf, 274 kB) ⁵⁾.

Voorlopige aanvraag

Wilt u na het indienen van de ontslagaanvraag nog met de werknemer(s) onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst? Dien dan een voorlopige ontslagaanvraag in. Stuur ons in dat geval:

- Alleen het volledig ingevulde deel A van het formulier. Op dit formulier geeft u aan dat u nog met de werknemer(s) wilt onderhandelen en daarvoor 14 dagen uitstel wilt.
- Als bijlage: een lijst met daarop naam, adresgegevens en het burgerservicenummer van de werknemer(s) voor wie u een ontslagvergunning aanvraagt.

Uiterlijk op de laatste dag van het uitstel moet u ons laten weten wat het resultaat van de onderhandelingen is en welke volgende stap in de procedure u neemt. Als u dit niet doet dan trekt u daarmee de ontslagaanvraag in.

Als u later besluit om met uw werknemer(s) te gaan onderhandelen, kunt u UWV alsnog vragen om 14 dagen uitstel te geven.

Wij geven maar 1 keer uitstel voor onderhandelingen. Als u de ontslagaanvraag intrekt en daarna binnen 2 maanden opnieuw een voorlopige aanvraag indient voor dezelfde werknemer(s), dan krijgt u geen uitstel voor onderhandelingen.

Uw mening

UWV geeft geen uitstel voor onderhandelingen wanneer sprake is van een [collectief ontslag](#) ⁶⁾ in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) en de werkgever geen melding collectief ontslag gedaan heeft en/of niet verklaart dat de vakbonden en de OR geraadpleegd zijn.

Ontslag van 20 medewerkers of meer

Bij een ontslagaanvraag voor 20 of meer werknemers is misschien de Wet melding collectief ontslag (WMCO) van toepassing. U kunt dan het best van tevoren contact opnemen met de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening binnen uw [werkgebied](#). Ook bij een ontslagaanvraag met zeer veel bijlagen raden wij u aan om eerst [contact op te nemen met de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening](#) ⁷⁾.

Deel A - Werkgever

Op dit formulier vult u de gegevens in van de werkgever.

Invullen Aanvraag ontslagvergunning wegens
bedrijfseconomische redenen - Deel A Werkgever
[/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-
wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-a.aspx]

Deel B - Werknemer

Op dit formulier vult u de gegevens in van de werknemer voor wie u een ontslagaanvraag doet. Deel B vult u in voor elke werknemer voor wie u ontslag aanvraagt. Deel A en C vult u maar 1 keer per aanvraag in.

Invullen Aanvraag ontslagvergunning wegens
bedrijfseconomische redenen - Deel B Werknemer
[/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-
wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-b.aspx]

Deel C - Onderbouwing

Op dit formulier onderbouwt u uw ontslagaanvraag. U geeft u aan:

- welke bedrijfseconomische reden(en) u heeft om uw werknemer(s) te ontslaan;
- hoe u heeft vastgesteld welke werknemer(s) ontslagen worden;
- welke inspanningen u heeft gedaan om deze werknemer(s) te herplaatsen.

Invullen Aanvraag ontslagvergunning wegens
bedrijfseconomische redenen - Deel C Onderbouwing
[/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-
wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-c.aspx]

Let op: bent u een uitzendwerkgever? En vraagt u een ontslagvergunning aan voor 1 of meer uitzendwerknemers vanwege het vervallen van een inleenopdracht? Dan gebruikt u voor uw aanvraag ook het formulier Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen - deel C.

Uw mening

Aanvullende gegevens en documenten opsturen

Uploadt u niet alle documenten via het werkgeversportaal op dezelfde dag? Stuur ons dan de ontbrekende documenten per post. Het adres staat in de ontvangstbevestiging van uw aanvraag.

Het kan zijn dat wij nog gegevens of documenten van u nodig hebben. Zijn uw e-mailadres en mobiel telefoonnummer bij ons bekend? Dan ontvangt u een beveiligde e-mail van ons via Zivver. Daarin vragen wij u om de gegevens en documenten aan ons te sturen. U stuurt deze dan veilig per e-mail naar ons door dat bericht te beantwoorden.

[Lees meer over beveiligd e-mailen met UWV via Zivver.](#) ⁸⁾

Hebben wij nog gegevens of documenten van u nodig, maar zijn uw e-mailadres en telefoonnummer niet bij ons bekend? Dan ontvangt u hierover een brief. Daarin staat hoe u de ontbrekende gegevens en documenten naar ons toestuur.

U heeft 8 dagen de tijd om uw aanvraag volledig te maken. UWV kan in bijzondere situaties de termijn van 8 dagen verlengen.

1. regionale mobiliteitsteams <https://www.hoewerktnederland.nl/onderwerpen/regionale-mobiliteitsteams>
2. opzegtermijn <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/tijdens-ontslagvergunning/index.aspx>
3. ontslag op staande voet <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/index.aspx>
4. opzegtermijn <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/tijdens-ontslagvergunning/index.aspx>
5. model beëindigingsovereenkomst (docx, 41 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/model-beeindigingsovereenkomst.docx>
6. opzegverbod <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/index.aspx>
7. werktijdverkorting <https://www.uwv.nl/werkgevers/tijdelijk-minder-werk/index.aspx>
8. WW bij onwerkbaar weer <https://www.uwv.nl/werkgevers/tijdelijk-minder-werk/index.aspx>
9. eHerkenning <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgeversportaal/inloggen-eherkenning/index.aspx>
10. handleiding en meer informatie over de inhoud van deze digitale aanvraagformulieren (pdf, 274 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/handleiding-ontslagaanvraag-wegens-bedrijfseconomische-redenen.pdf>
11. collectief ontslag <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/index.aspx>
12. contact op te nemen met de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening <https://www.uwv.nl/werkgevers/contact-ajd/index.aspx>
13. Lees meer over beveiligd e-mailen met UWV via Zivver. <https://www.uwv.nl/zivver/index.aspx>
14. Afspiegelingstool (xls, 215 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uwv-afspiegelingstool-2019-08.xls>
15. Handleiding (pdf, 64 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/gebruikershandleiding-afspiegelingstool-2016.pdf>
16. Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (pdf, 1 MB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-om-bedrijfseconomische-redenen-2019.pdf>
17. loonkostensubsidie <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/werknemer-heeft-wajong-of-valt-onder-participatiewet/index.aspx>
18. Waaruit bestaat mijn uitkering? <https://www.uwv.nl/particulieren/betalingsonmacht/uitkering-aanvragen/index.aspx>
19. werkgeversportaal <https://werkgeversportaal.uwv.nl/iam/inloggen?dmn=2H>
20. Lees meer over beveiligd e-mailen met UWV via Zivver. <https://www.uwv.nl/zivver/index.aspx>
21. loon nog maximaal 1 jaar aan uw werknemer te betalen <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/na-2-jaar-ziek-wia-uitkering/index.aspx>
22. opzegverbod <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/index.aspx>
23. rechtspraak.nl <https://www.rechtspraak.nl/>
24. opzegtermijn <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/tijdens-ontslagvergunning/index.aspx>
25. rechtspraak.nl <https://www.rechtspraak.nl/>
26. Ontslag bij disfunctioneren (pdf, 236 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/factsheet-ontslag-bij-disfunctioneren.pdf>
27. Ontslag bij ernstige gewetensbezwaren (pdf, 233 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/factsheet-ontslag-bij-ernstig-gewetensbezwaar.pdf>
28. Ontslag bij verwijtbaar handelen of nalaten (pdf, 293 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/factsheet-ontslag-bij-verwijtbaar-handelen.pdf>
29. Ontslag bij een verstoorde arbeidsrelatie (pdf, 233 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/factsheet-ontslag-bij-verstoorde-arbeidsverhouding.pdf>
30. Ontslag bij veelvuldig ziekteverzuim (pdf, 236 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/factsheet-ontslag-bij-veelvuldig-ziekteverzuim.pdf>
31. Ontslag bij andere omstandigheden (pdf, 272 kB) <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/factsheet-ontslag-bij-restgrond.pdf>
32. opzegtermijn <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/tijdens-ontslagvergunning/index.aspx>
33. rijksoverheid.nl <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
34. rekentool transitievergoeding van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid <https://rekenhulptransitievergoeding.nl/>
35. www.mijnwerkenzekerheid.nl/transitievergoeding <http://www.mijnwerkenzekerheid.nl/transitievergoeding>
36. Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige arbeidsongeschiktheid <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/compensatie-transitievergoeding/index.aspx>
37. rijksoverheid.nl <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
38. proeftijd <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/index.aspx>
39. op staande voet ontslagen; <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/index.aspx>