

Wederindiensttreddingsvoorwaarde

Uitleg wederindiensttreddingsvoorwaarde

Heeft de werkgever de werknemer om bedrijfseconomische redenen ontslagen? En wil de werkgever binnen 26 weken weer iemand in dienst nemen voor de werkzaamheden van deze werknemer? Dan moet hij zijn voormalige werknemer aanbieden om die werkzaamheden onder de gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

Wanneer is de voorwaarde aan de orde?

De voorwaarde geldt als de arbeidsovereenkomst door de werkgever (met of zonder toestemming van UWV) is opgezegd of door de kantonrechter is ontbonden. Het ontslag moet hebben plaatsgevonden om bedrijfseconomische redenen.

De voorwaarde staat in de wet en hoeft dus niet in de arbeidsovereenkomst of een cao te zijn afgesproken.

Bij een ontslag met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst) geldt de voorwaarde niet. Ook na het aflopen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (einde van rechtswege) geldt de voorwaarde niet.

Hoe lang geldt de voorwaarde?

De voorwaarde geldt 26 weken vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst is opgezegd of vanaf de datum van de ontbindingsbeschikking van de kantonrechter.

Om wat voor werk gaat het?

Het gaat om de vroegere (dezelfde of vergelijkbare) werkzaamheden die de werknemer heeft verricht. Niet van belang is of de functienaam is gewijzigd. Het gaat erom dat de kern van de werkzaamheden gelijk is gebleven.

Mag een collega of een vrijwilliger het vroegere werk verrichten?

De werkgever mag de werkzaamheden van de voormalige werknemer onder collega's verdelen of door vrijwilligers laten verrichten. Dat leidt niet tot overtreding van de voorwaarde omdat geen nieuwe werknemer in dienst wordt genomen.

Een vacature bij een andere vestiging?

Onder de werkgever wordt verstaan de rechtspersoon (of de natuurlijke persoon) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst had. Dat betekent dat een werknemer niet alleen een beroep kan doen op de voorwaarde als een werkgever nieuw personeel aantrekt voor de vestiging waar de voormalige werknemer werkte. Ook als een vacature bij een andere vestiging van de werkgever ontstaat, geldt de voorwaarde.

Mag de werkgever de arbeidsvoorwaarden wijzigen?

De werkgever is niet verplicht om de werknemer weer in dienst te nemen tegen de oude voorwaarden. De wet heeft het over 'de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden'. De werkgever moet een concreet aanbod doen tegen de op dat moment bij hem geldende gebruikelijke voorwaarden. Dat betekent dat de werkgever bijvoorbeeld een tijdelijke arbeidsovereenkomst mag aanbieden, met een andere arbeidsomvang (voltijd/deeltijd), met andere werktijden, tegen een ander (lager) loon.

Mag de werkgever de aard van het dienstverband wijzigen?

De werkgever mag het dienstverband wijzigen. Bijvoorbeeld naar een payroll- of uitzendconstructie. Dat mag, maar alleen als het binnen de onderneming van de werkgever gebruikelijk is om werkzaamheden te laten verrichten door payroll- of uitzendkrachten.

Bijzondere werknemers: de payroll- en de uitzendwerknemer

Is een payrollwerknemer ontslagen? En ontstaat er binnen 26 weken bij de opdrachtgever (materiële werkgever) een vacature voor hetzelfde werk als dat de payrollwerknemer verrichtte? Dan moet de opdrachtgever de voormalige payrollwerknemer aanbieden zijn vroegere werk weer te verrichten.

Is een uitzendwerknemer ontslagen? En ontstaat er bij de derde een vacature voor hetzelfde werk als dat de uitzendkracht verrichtte? Dan moet de uitzendwerkgever de voormalige uitzendwerknemer als kandidaat voor terbeschikkingstelling bij die derde voordragen.

Geldt de voorwaarde ook bij uitbesteding van werk aan een zzp'er?

Is de werknemer ontslagen omdat zijn werk is uitbesteed aan een zelfstandig ondernemer (zzp'er)? Dan geldt de voorwaarde niet. De zelfstandig ondernemer moet ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel en een echte zelfstandige zijn (werkzaamheden verrichten in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep).

Is de arbeidsovereenkomst niet beëindigd wegens uitbesteding van de werkzaamheden aan een zelfstandig ondernemer maar beëindigd om een andere bedrijfseconomische reden? En besteedt de werkgever de vroegere werkzaamheden vervolgens uit aan een zelfstandige? Dan geldt de voorwaarde wel.

Wat is de volgorde bij groepsontslag?

Zijn er meerdere werknemers in een bepaalde functie ontslagen en ontstaat er binnen 26 weken weer een vacature voor hetzelfde werk? Dan moet de werkgever dat werk als eerste aanbieden aan de werknemer die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking kwam. Als die werknemer het aanbod afwijst, moet de werkgever de vacature aanbieden aan de werknemer die daarna als laatste voor ontslag in aanmerking kwam.

Moet de werknemer de transitievergoeding terugbetalen?

Is er na ontslag weer een vacature voor hetzelfde werk? En treedt de voormalige werknemer weer in dienst bij de werkgever? Dan hoeft de werknemer de transitievergoeding niet aan de werkgever terug te betalen (voor uitzondering zie hieronder).

Wat kan de werknemer vorderen?

Houdt de werkgever zich niet aan de voorwaarde? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het ontslag ongedaan te maken of – in plaats daarvan – verzoeken om een billijke vergoeding, die de werkgever aan hem moet betalen.

Binnen welke termijn moet de werknemer naar de rechter?

De werknemer moet het verzoekschrift indienen bij de kantonrechter binnen 2 maanden na de dag dat hij weet (of had kunnen weten) dat de werkgever zich niet aan de wederindiensttreedingsvoorwaarde heeft gehouden, maar uiterlijk binnen 2 maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken. Na deze 2 maanden vervalt die mogelijkheid.

Welke beslissingen kan de kantonrechter nemen als de werkgever de voorwaarde overtreedt?

1. Is de arbeidsovereenkomst (met of zonder toestemming van UWV) opgezegd? Dan kan de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vernietigen. Dat betekent dat de opzegging achteraf gezien niet geldig was. De werknemer is dan met terugwerkende kracht weer in dienst bij de werkgever en heeft recht op betaling van (achterstallig) loon. Let op: in deze situatie moet de werknemer ermee rekening houden dat hij de transitievergoeding moet terugbetalen omdat - achteraf gezien - de werkgever de transitievergoeding onverplicht heeft betaald.
2. Is de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter ontbonden? Dan kan de kantonrechter de voormalige werkgever verplichten om het dienstverband te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd. In deze situatie hoeft de werknemer de transitievergoeding (in beginsel) niet terug te betalen.
3. Heeft de werkgever de voorwaarde overtreden? En wil/kan zijn voormalige werknemer als gevolg van bijvoorbeeld een conflict daarover niet meer terug naar die werkgever? Dan kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding vaststellen die de werkgever aan de voormalige werknemer moet betalen. In deze situatie hoeft de werknemer de transitievergoeding niet terug te betalen.

Waar is dit geregeld in de wet?

De wederindiensttredingsvoorwaarde is geregeld in artikel 681 en 682 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 18, 19 en 22 van de Ontslagregeling.

Wie controleert de naleving van de wederindiensttredingsvoorwaarde?

UWV heeft na verlening van een ontslagvergunning geen formele rol bij de controle op naleving van de voorwaarde. De werkgever en de werknemer moeten zelf in de gaten houden of er een nieuwe vacature komt. De werknemer kan dit doen door de werkgever te 'volgen' en contacten met ex-collega's te onderhouden.

Consequenties voor de WW-uitkering als de werknemer de voorwaarde niet inroept

Als de werknemer na ontslag een WW-uitkering ontvangt, moet hij proberen zo snel mogelijk weer werk te vinden. Is er binnen 26 weken na de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de voormalige werkgever een vacature voor hetzelfde werk? Dan is waarschijnlijk sprake van passend werk dat de werknemer met een beroep op de voorwaarde kan opeisen.

Als de werknemer in deze situatie geen beroep doet op de voorwaarde, dan kan dat gevolgen hebben voor zijn WW-uitkering. Hij kan dan mogelijk tijdelijk minder of geen uitkering krijgen.

Deze informatie is zorgvuldig samengesteld en wordt regelmatig geactualiseerd. De informatie is gebaseerd op de wet (inclusief toelichting) en rechtspraak. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat sommige informatie achterhaald, incompleet of onjuist is. Mocht u een fout opmerken, dan stellen wij het op prijs als u ons dit [laat weten](#). U kunt aan dit document geen rechten ontleen.