

08

Werk & recht · praktijkdossiers

Alle acht routes, documentenlijsten en notitieruimte in één afdrukbaar praktijkboek voor deze taal.

- 01 Mijn werkgever wil mij ontslaan
- 02 Ik heb een vaststellingsovereenkomst gekregen
- 03 Mijn loon is niet of te laat betaald
- 04 Ik ben ziek en moet re-integreren
- 05 Mijn tijdelijke contract loopt af
- 06 Er is een conflict of ongewenst gedrag
- 07 Ik krijg een nieuw arbeidscontract
- 08 Ik wil zelf weg bij mijn werkgever

Algemene informatie. Geen vervanging voor persoonlijk juridisch advies. Deze informatie is een redactioneel concept op basis van officiële bronnen. Er is nog geen onafhankelijke juridische eindcontrole vastgelegd.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

Bewaar een ingevuld exemplaar zorgvuldig en deel geen onnodige medische of persoonsgegevens. Dit werkboek bewaakt geen wettelijke of gerechtelijke termijnen. Laat afspraken en noodzakelijke procedures voor jouw situatie beoordelen.

Mijn werkgever wil mij ontslaan

Een gesprek, een formele aanvraag en ontslag op staande voet vragen verschillende reacties. Breng eerst de route en data in beeld. Daarna kun je gericht controleren wat je werkgever aanvoert en welke hulp nodig is.

Ontslag op staande voet of een brief van UWV of rechtbank? Laat de reactie- en gerechtelijke termijnen direct controleren. Alleen een bezwaarbrieven schrijven is niet voldoende.

Je route in drie stappen

1 Maak het ontslag concreet

Bewaar de uitnodiging, brief en bijlagen. Vraag welke reden wordt aangevoerd, of al een procedure loopt en of je nog wordt verwacht op het werk. Scheid een voorstel tot vertrek van een eenzijdige beëindiging. Noteer ontvangstdatum en het gevraagde antwoord.

- ☐ Ontslagroute en ontvangstdatum genoteerd
- ☐ Brief en bijlagen veilig bewaard

Verdiep je in dit onderwerp: [Ontslag: je rechten, de procedure en een praktisch stappenplan](#) · [Ontslag op staande voet: termijn, verweer en inkomen](#)

2 Controleer grond en dossier

Bij reorganisatie spelen andere vragen dan bij kritiek op je functioneren. Zet de gebeurtenissen chronologisch neer, met jouw eerdere reacties en aangeboden oplossingen. Vraag ontbrekende stukken op en leg vast welke feiten je betwist. Beloof geen vertrek voordat je positie is beoordeeld.

- ☐ Tijdlijn met eigen reactie gemaakt
- ☐ Vragen over onderbouwing en herplaatsing opgesteld

Verdiep je in dit onderwerp: [Reorganisatie en ontslag: selectie, herplaatsing en verweer](#) · [Ontslag wegens disfunctioneren: verbetertraject en verweer](#)

3 Bereid de uitkomst voor

Laat de route, opzegtermijn, mogelijke vergoedingen en gevolgen voor inkomen samen beoordelen. Een berekende transitievergoeding is geen compleet ontslagadvies. Plan ook hoe je documenten, loonstroken en contactgegevens bewaart als toegang tot het werkportaal stopt.

- ☐ Adviseur en eerstvolgende actiedatum gekozen
- ☐ Inkomen en eindafrekening apart gecontroleerd

Verdiep je in dit onderwerp: [Transitievergoeding: recht, berekening en betaling in 2026](#) · [WW na ontslag: voorwaarden, aanvraag en afspraken met je werkgever](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|--|---|
| ☐ Arbeidscontract en cao | ☐ Beoordelingen en verbeterafspraken |
| ☐ Ontslagbrief of aanvraag met bijlagen | ☐ Recente loonstroken |
| ☐ Waarschuwingen en gespreksverslagen | ☐ Eigen tijdlijn met ontvangstdata |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Twee brieven, twee routes

Je krijgt eerst een voorstel om samen te stoppen en later een brief over een formele ontslagaanvraag. Behandel deze stukken afzonderlijk: onderhandelen over het voorstel vervangt het reageren in de procedure niet.

Vragen bij deze route

Moet ik tijdens een ontslaggesprek tekenen?

Laat eerst duidelijk maken wat je ondertekent. Een ontvangstbevestiging en instemming met beëindiging kunnen heel andere gevolgen hebben. Vraag een kopie en tijd voor beoordeling.

Kan ik gewoon stoppen met werken?

Blijf beschikbaar volgens de geldende afspraken, tenzij anders is afgesproken of beoordeeld. Laat bij vrijstelling schriftelijk vastleggen wat dat betekent voor loon en bereikbaarheid.

Waar begin ik als de tijd dringt?

Neem de volledige brief, alle bijlagen en de ontvangstdata mee naar rechtsbijstand. Vraag uitdrukkelijk welke termijn eerst afloopt en wie daarop actie onderneemt.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

1. **UWV**
UWV: einde tijdelijk contract en ontslagafspraken
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
2. **UWV**
UWV: verweer na de ontslagaanvraag
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/na-ontlagaanvraag>
3. **Rechtspraak**
Rechtspraak: termijn transitieverzoek
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
4. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: toegestane ontslaggronden
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ontslag op staande voet
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-woorden/vraag-en-antwoord/ontslag/wat-is-ontslag-op-staande-voet>
6. **UWV**
UWV: ontslagreden en fictieve opzegtermijn
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
7. **Overheid.nl**
Overheid: informatieblad ontslag op staande voet
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-1fd039cd-c25e-4d10-bb1f-51d577416123/file>
8. **UWV**
UWV: bedrijfseconomisch ontslag
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/ontslag-bedrijfseconomische-redenen>
9. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: afspiegelingsbeginsel
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/afspiegelingsbeginsel>
10. **Sociaal-Economische Raad (SER)**
SER: reorganisatie en medezeggenschap
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/reorganisatie>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ontslagprocedure werkgever
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
12. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: recht en uitzonderingen transitievergoeding
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
13. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte en berekening
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
14. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opvolgende contracten en maximum
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
15. **UWV**
UWV: voorwaarden voor WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**
UWV: WW aanvragen
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>

Ik heb een vaststellingsovereenkomst gekregen

Een vertrekvoorstel gaat over meer dan de hoogte van een vergoeding. Dit dossier helpt je de tekst, de einddatum en je positie na vertrek in samenhang te bekijken, voordat je beslist of je wilt onderhandelen of tekenen.

Ben je ziek, tijdelijk arbeidsongeschikt of al akkoord gegaan? Laat dat meteen weten aan je adviseur. De gevolgen voor loon en uitkering kunnen groot zijn.

Je route in drie stappen

1 Bewaar het voorstel en neem ruimte

Bewaar iedere versie en de begeleidende e-mail. Bevestig zo nodig alleen de ontvangst, zonder akkoord op inhoud of einddatum. Vraag hoeveel tijd je krijgt voor beoordeling en wie de kosten daarvan betaalt. Noteer ook eventuele eerdere toezeggingen.

- ☐ Versies en aanboddatum vastgelegd
- ☐ Ontvangst en instemming uit elkaar gehouden

Verdiep je in dit onderwerp: [Vaststellingsovereenkomst controleren: vergoeding, WW en voorwaarden](#) · [Ontslag bij ziekte: bescherming, uitzonderingen en inkomen](#)

2 Lees de afspraken als één geheel

Controleer initiatief en ontslagreden, opzegtermijn, loon tot einde en eventuele vrijstelling. Bekijk daarnaast vakantie, bonus, pensioen, concurrentiebeding, referentie en finale kwijting. Zet open vragen per artikel in het voorstel; een gunstig bedrag kan ongunstige andere afspraken verhullen.

- ☐ Open vragen per bepaling genoteerd
- ☐ Ziekte, WW en beperkingen na vertrek besproken

Verdiep je in dit onderwerp: [Opzegtermijn berekenen: werknemer, werkgever en einddatum](#) · [WW na ontslag: voorwaarden, aanvraag en afspraken met je werkgever](#) · [Concurrentiebeding en relatiebeding: overstappen zonder verrassingen](#)

3 Kies bewust en bewaak vervolldata

Laat de laatste versie beoordelen voordat je instemt. Bewaar een volledig getekende kopie met de relevante data. Bij spijt over een gesloten overeenkomst moet je de wettelijke bedenktijd en de juiste schriftelijke reactie direct laten controleren. Een rekentool beslist niet over geldigheid.

- ☐ Laatste versie en totale regeling gecontroleerd
- ☐ Data voor bedenktijd en betaling vastgelegd

Verdiep je in dit onderwerp: [Ontslag met wederzijds goedvinden: proces van voorstel tot vertrek](#) · [Transitievergoeding: recht, berekening en betaling in 2026](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|---|--|
| ☐ Alle versies van de VSO | ☐ Loonstroken en bonusregeling |
| ☐ Begeleidende e-mails en aanbodtermijn | ☐ Vakantiesaldo en kostenafspraken |
| ☐ Contract, cao en aanvullende afspraken | ☐ Overzicht van ziekte of re-integratie zonder medische details |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Meer vergoeding, latere uitkering

Je onderhandelt over een hoger bedrag, maar de voorgestelde einddatum blijft te vroeg. Bespreek de periode zonder loon of uitkering afzonderlijk; alleen naar het totaalbedrag kijken geeft geen volledig beeld van je inkomen.

Vragen bij deze route

Is de transitievergoeding bij een VSO automatisch verschuldigd?

Bij wederzijds goedvinden leg je de vergoeding vast in de overeenkomst. De wettelijke transitievergoeding kan een onderhandelingsreferentie zijn, maar is niet automatisch dezelfde aanspraak als bij eenzijdig ontslag.

Kan ik na tekenen nog terug?

Er bestaat doorgaans een wettelijke bedenktijd, met voorwaarden en uitzonderingen. Laat aanvang, duur en de vorm van de schriftelijke ontbinding direct controleren; wacht bij twijfel niet af.

Is een WW-vriendelijke formulering voldoende?

Nee. UWV beoordeelt de feitelijke situatie en alle voorwaarden. Onder meer ziekte, verwijtbaarheid en de relevante opzegtermijn kunnen belangrijk zijn.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

- UWV**
UWV: einde tijdelijk contract en ontslagafspraken
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
- UWV**
UWV: ontslagreden en fictieve opzegtermijn
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
- UWV**
UWV: opzegtermijn bij ontslag
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/opzegtermijn>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: termijn transitieverzoek
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ontslagregels en wederzijds goedvinden
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/nieuwe-regels-ontslagrecht>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: ontslagprocedures en opzegverboden
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/ontslagprocedures-en-opzegverboden/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opzegtermijn werknemer
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag-ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opzegtermijn werkgever
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ontslag tijdens ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: toegestane ontslaggronden
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: huidige eisen en hervormingsvoorstel
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: concurrentiebeding en relatiebeding
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: spoedprocedure en schorsing
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: uitgebreide procedure
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
- UWV**
UWV: voorwaarden voor WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
- UWV**
UWV: WW aanvragen
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: recht en uitzonderingen transitievergoeding
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte en berekening
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opvolgende contracten en maximum
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>

Mijn loon is niet of te laat betaald

Maak het verschil zichtbaar tussen wat verschuldigd lijkt, wat op de loonstrook staat en wat op je rekening is binnengekomen. Dit dossier helpt je onderbouwen, gericht schrijven en de juiste vervolgstap kiezen.

Bij acute geldproblemen, een aangekondigde loonstop of mogelijke betalingsonmacht is snel advies verstandig. Een betalingsverzoek lost een wettelijke of gerechtelijke termijn niet automatisch op.

Je route in drie stappen

1 Reken per loonperiode

Maak een overzicht per maand of vier weken. Splits loon, uren, toeslagen, vakantiegeld en ontvangen betalingen. Bewaar roosters en bankbewijs en vraag ontbrekende loonstroken op. Vergelijk bruto met bruto; een netto bankbetaling kun je niet direct van een bruto aanspraak aftrekken.

- ☐ Periode en ontbrekende posten uitgesplitst
- ☐ Contract, roosters en betalingen verzameld

Verdiep je in dit onderwerp: [Salaris controleren: loonstrook, inhoudingen en ontbrekende betaling](#) · [Overuren uitbetalen of tijd voor tijd: je rechten](#) · [Vakantiegeld berekenen: opbouw, uitbetaling en vertrek](#)

2 Vraag gericht om betaling

Schrijf concreet over de ontbrekende periode en posten en vraag om een controleerbare loonberekening. Kies een passende reactietermijn voor jouw situatie en bewaar bewijs van verzending en ontvangst. Vul de voorbeeldbrief aan met feiten; neem geen onbewezen bedragen of beschuldigingen over.

- ☐ Betalingsverzoek op feiten gecontroleerd
- ☐ Verzendbewijs en vervolgdatum genoteerd

Verdiep je in dit onderwerp: [Loonvordering instellen: betalingsbrief, bewijs en procedure](#) · [Minimumloon 2026 controleren: uurloon, leeftijd en inhoudingen](#)

3 Kies de passende vervolgroute

Een loonvordering, een geschil over ziekte en betalingsonmacht vragen verschillende aanpakken. Bespreek bij spoed of een kort geding past. Bij structurele betalingsproblemen kijk je ook naar UWV. Maak met een adviseur expliciet welke aanspraken, bewijsstukken en termijnen relevant zijn.

- ☐ Oorzaak van niet-betalen onderzocht
- ☐ Spoed, kosten en mogelijke procedure besproken

Verdiep je in dit onderwerp: [Loonstop of loonopschorting bij ziekte: het verschil](#) · [Kosten arbeidsrechtadvocaat: prijsafspraken, verzekering en toevoeging](#) · [Werkgever failliet: loon, curator, UWV en een nieuwe baan](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|--|--|
| ☐ Contract, cao en loonafspraken | ☐ Urenregistratie en roosters |
| ☐ Loonstroken van betwiste perioden | ☐ Eerdere betalingsverzoeken |
| ☐ Bankbetalingen met datum | ☐ Schriftelijke uitleg van de werkgever |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Loonstrook is geen betaling

De loonstrook vermeldt het volledige salaris, maar er is slechts een deel overgemaakt. Zet de loonstrook en de feitelijke bankontvangsten naast elkaar. Vraag naar het ontbrekende bedrag en de reden voor de gedeeltelijke betaling.

Vragen bij deze route

Moet ik direct stoppen met werken?

Werk weigeren kan nieuwe risico's opleveren. Laat eerst beoordelen welke maatregelen in jouw situatie passend zijn en blijf afspraken en beschikbaarheid zorgvuldig vastleggen.

Wat als mijn werkgever failliet dreigt te gaan?

Onderzoek de betalingsonmachtroute bij UWV. Voorwaarden, perioden en maxima verschillen van een gewone loonvordering; bewaar loon- en contractstukken tijdig.

Kan ik rente en verhoging vragen?

Die kunnen bij te late loonbetaling spelen. De grondslag, berekening en eventuele matiging verdienen afzonderlijke beoordeling. Tel ze niet zonder controle als gegarandeerd bedrag op.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: loonbetaling en wettelijke verhoging
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: loonstrook en wettelijke arbeidsvoorwaarden
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/waaraan-moet-mijn-werkgever-zich-houden-bij-een-arbeidsovereenkomst>
- UWV**
UWV: blijvende betalingsproblemen van de werkgever
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/betalingsproblemen-werkgever>
- UWV**
UWV: uitkering wegens betalingsonmacht aanvragen
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: loonvordering
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: minimumloonbedragen 2026
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2026>
- Officiële bekendmakingen**
Officiële bekendmaking: minimumloon per 1 juli 2026
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2026-16505.html>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: wettelijk minimumloon en minimumjeugdloon
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/wettelijk-minimumloon-en-minimumjeugdloon/>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: werktijden en overwerk
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/arbeidsvoorwaarden/werktijden/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte van vakantiegeld
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cao en individuele afspraken
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: wettelijke gronden loonmaatregelen, ECLI:NL:RBROT:2025:15411
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: beëindigingsvoorstel weigeren en loon, ECLI:NL:RBROT:2023:3264
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: mededeling loonmaatregel, ECLI:NL:RBROT:2024:2492
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
- Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**
Nederlandse orde van advocaten: eerste gesprek en kostenafspraken
<https://zoek.nadadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: eigen bijdrage en financiële toets
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: peiljaarverlegging 2026
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: ontslagprocedure en vertegenwoordiging
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- UWV**
UWV: uitbetaling en begrenzing van de loongarantie
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen/uitbetaling-uitkering>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: inkomen bij financiële problemen van de werkgever
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/hoe-krijg-ik-inkomen-als-mijn-werkgever-financiële-problemen-heeft>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: transitievergoeding en uitzonderingen
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/ontslaan/transitievergoeding/>

Ik ben ziek en moet re-integreren

Tijdens ziekte lopen loon, medische begeleiding en werkafspraken naast elkaar. Gebruik dit dossier om rollen en afspraken helder te houden en een meningsverschil tijdig via de passende route te bespreken.

Deel medische informatie met de bedrijfsarts via de passende route. Zet diagnoses, medicatie of behandelgegevens niet in een werkboek dat je met de werkgever wilt delen.

Je route in drie stappen

1 Leg de uitgangssituatie vast

Meld je ziek volgens het geldende verzuimprotocol en noteer de eerste ziektedag. Bewaar afspraken over bereikbaarheid en contact met de bedrijfsarts. Maak onderscheid tussen wat je werkgever voor de organisatie nodig heeft en medische beoordeling door de bedrijfsarts.

- ☐ Eerste ziektedag en meldroute genoteerd
- ☐ Contact met bedrijfsarts of arbodienst geregeld

Verdiep je in dit onderwerp: [Ziek op het werk: loon, privacy, bedrijfsarts en je contract](#) · [Naar de bedrijfsarts: voorbereiding, privacy en advies](#)

2 Vertaal advies naar werkafspraken

Bespreek werkzaamheden, uren, opbouw en evaluatie aan de hand van het advies. Noteer wie wat doet en wanneer je opnieuw overlegt. Als het advies onduidelijk is, vraag om toelichting; een eigen oordeel over belasting vervangt de beoordeling niet.

- ☐ Concrete taken en evaluatiedatum beschreven
- ☐ Afspraken schriftelijk bevestigd zonder medische details

Verdiep je in dit onderwerp: [Re-integratie bij ziekte: plan, passend werk en een vastgelopen traject](#) · [Second opinion bedrijfsarts aanvragen: wanneer en hoe?](#) · [Deskundigenoordeel UWV: vraag, bewijs en vervolg](#)

3 Bespreek stagnatie en het vervolg

Onderzoek bij een verschil van inzicht of toelichting, een second opinion of een deskundigenoordeel past. Deze routes hebben verschillende doelen. Controleer bij loonmaatregelen, een aflopend contract of een vertrekvoorstel meteen de gevolgen en de benodigde reactie.

- ☐ Vraag bij het meningsverschil scherp geformuleerd
- ☐ Loon, contracteinde en volgende stap gecontroleerd

Verdiep je in dit onderwerp: [Loonstop of loonopschorting bij ziekte: het verschil](#) · [Ziek uit dienst: contracteinde, Ziektewet en je dossier](#) · [Ontslag bij ziekte: bescherming, uitzonderingen en inkomen](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|--|--|
| ☐ Verzuimprotocol en contract | ☐ Werkrooster en opbouwafspraken |
| ☐ Adviezen voor werkhervatting | ☐ Brieven over loonmaatregelen |
| ☐ Plan van aanpak en evaluaties | ☐ Einddatum contract en contactgegevens begeleiders |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Een afspraak blijkt anders begrepen

Je denkt dat twee korte werkdagen zijn afgesproken, terwijl je leidinggevende vier dagen verwacht. Bevestig het besproken rooster schriftelijk en vraag om afstemming met het advies van de bedrijfsarts. Maak het verschil concreet zonder medische details te sturen.

Vragen bij deze route

Zijn second opinion en deskundigenoordeel hetzelfde?

Nee. Een second opinion toetst het advies van een bedrijfsarts; UWV kan over bepaalde re-integratievragen een deskundigenoordeel geven. Kies op basis van het concrete geschil.

Mag ik een re-integratievoorstel weigeren?

Zomaar weigeren kan gevolgen hebben. Leg bezwaren concreet voor, vraag medisch of juridisch advies waar nodig en blijf meewerken aan het zoeken naar passende afspraken.

Wat als mijn tijdelijke contract eindigt?

Het aflopen van een contract is een aparte vraag naast de ziekte. Laat tijdig controleren welke melding, stukken en mogelijke Ziektewetroute nodig zijn.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte van loon tijdens ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
2. **UWV**
UWV: probleemanalyse
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/probleemanalyse>
3. **UWV**
UWV: deskundigenoordeel aanvragen
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
4. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ziekte en tijdelijk contract
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
5. **UWV**
UWV: beoordeling re-integratieverslag
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
6. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: wettelijke rol en privacy bedrijfsarts
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/wat-zegt-de-wet>
7. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: basiscontract arbodienst
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/basiscontract/wat-is-het-basiscontract>
8. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: second opinion of deskundigenoordeel
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
9. **UWV**
UWV: plan van aanpak en evaluaties
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/plan-van-aanpak>
10. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: second opinion aanvragen
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/second-opinion/hoe-vraag-ik-een-second-opinion-aan>
11. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: second opinion bedrijfsarts
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/second-opinion>
12. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: factsheet second opinion bedrijfsarts
<https://www.arboportaal.nl/documenten/2018/01/17/factsheet-second-opinion>
13. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: oneens over ziekte of re-integratie
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werken-met-arbeidsbeperking/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-als-mijn-werkgever-en-ik-het-niet-eens-zijn-over-mijn-ziekte-of-re-integratie>
14. **UWV**
UWV: werknemer gaat ziek uit dienst
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
15. **UWV**
UWV: ziek worden en mogelijke Ziektewet
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
16. **UWV**
UWV: re-integratieverslag
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
17. **Rechtspraak**
Rechtspraak: wettelijke gronden loonmaatregelen, ECLI:NL:RBROT:2025:15411
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
18. **Rechtspraak**
Rechtspraak: beëindigingsvoorstel weigeren en loon, ECLI:NL:RBROT:2023:3264
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
19. **Rechtspraak**
Rechtspraak: mededeling loonmaatregel, ECLI:NL:RBROT:2024:2492
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
20. **Rechtspraak**
Rechtspraak: loonvordering
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
21. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ontslag tijdens ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
22. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: toegestane ontslaggronden
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
23. **Rechtspraak**
Rechtspraak: procedure voor werknemers bij ontslag
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
24. **UWV**
UWV: WW na ontslag
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>

Mijn tijdelijke contract loopt af

Begin met de hele contractgeschiedenis, niet alleen de laatste einddatum. Daarna kijk je naar aanzegging, vergoedingen, eindafrekening en inkomen na afloop. Deze route helpt je die vragen uit elkaar te houden.

Een ontbrekende aanzegging betekent niet automatisch verlenging. Voor aanzeg- en transitievergoeding gelden verschillende korte gerechtelijke termijnen; laat ze afzonderlijk vastleggen.

Je route in drie stappen

1 Controleer of het contract echt eindigt

Zet begin, einde en onderbrekingen van alle opvolgende contracten op een rij. Vermeld ook uitzendwerk en een wisseling van werkgever bij hetzelfde werk. Controleer de toepasselijke cao en uitzonderingen voordat je de tijdelijke titel als doorslaggevend beschouwt.

- ☐ Volledige contractketen opgesteld
- ☐ Cao en opvolgend werkgeverschap meegenomen

Verdiep je in dit onderwerp: [Tijdelijk contract: einde, verlenging en tussentijds opzeggen](#) · [Ketenregeling: wanneer wordt je tijdelijke contract vast?](#)

2 Controleer mededeling en bedragen

Bewaar de schriftelijke aanzegging met ontvangstdatum en lees wat al in het contract stond. Controleer daarna afzonderlijk mogelijke aanzegvergoeding en transitievergoeding. Een verzoek aan de werkgever is iets anders dan een tijdig verzoek bij de rechter.

- ☐ Aanzegging en datum gecontroleerd
- ☐ Beide vergoedingen en proceduretermijnen onderscheiden

Verdiep je in dit onderwerp: [Aanzegvergoeding: te late of ontbrekende aanzegging](#) · [Transitievergoeding: recht, berekening en betaling in 2026](#)

3 Regel de overgang na afloop

Controleer salaris, vakantie en vakantiegeld op de eindafrekening. Onderzoek de passende WW- of ziek-uitdienststroute vóór het einde. Werk je met instemming door, leg die omstandigheden vast en vraag bevestiging van de voorwaarden waaronder je verder werkt.

- ☐ Eindafrekening en uitkeringsroute voorbereid
- ☐ Doorwerken of verlenging schriftelijk opgehelderd

Verdiep je in dit onderwerp: [Ziek uit dienst: contracteinde, Ziektewet en je dossier](#) · [WW na ontslag: voorwaarden, aanvraag en afspraken met je werkgever](#) · [Vakantiedagen: opbouw, opnemen, verval en uitbetaling](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|--|--|
| ☐ Alle contracten en verlengingen | ☐ Schriftelijke aanzegging |
| ☐ Overzicht van tussenpozen | ☐ Loonstroken en vakantiesaldo |
| ☐ Cao en gegevens vorige werkgevers | ☐ Eindafrekening en afspraken over doorwerken |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Drie jaar blijkt niet de hele vraag

Je krijgt een volgend tijdelijk contract en telt alleen de huidige werkgever mee. Eerder uitzendwerk voor dezelfde functie kan relevant zijn. Neem dat contract en de tussenliggende perioden mee in de controle.

Vragen bij deze route

Moet ik zelf opzeggen op de einddatum?

Een rechtsgeldig tijdelijk contract eindigt doorgaans van rechtswege. Controleer eerst of al een vast contract of voortzetting bestaat; onnodig zelf opzeggen kan je positie compliceren.

Heb ik altijd een maand aanzegvergoeding?

Nee. De verplichting, tijdigheid en mate van vertraging moeten worden gecontroleerd. Een eerdere schriftelijke mededeling in het contract kan ook relevant zijn.

Wat als ik op de einddatum ziek ben?

De ziekte verlengt een geldig tijdelijk contract niet automatisch. Controleer de ziek-uit-dienstmelding en benodigde stukken voor een eventuele Ziektewetuitkering.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: tijdelijk tegenover vast contract
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
2. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wanneer tijdelijk werk vast wordt
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
3. **UWV**
UWV: einde tijdelijk contract en ontslagafspraken
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
4. **Rechtspraak**
Rechtspraak: termijn transitieverzoek
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ziekte en tijdelijk contract
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
6. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: aanzegtermijn en vergoeding
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werktijden/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-aanzegtermijn>
7. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: aanzegtermijn voor tijdelijke werknemers
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/aanzegtermijn-voor-tijdelijke-werknemers/>
8. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: arbeidsovereenkomst afsluiten
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
9. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: recht en uitzonderingen transitievergoeding
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte en berekening
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opvolgende contracten en maximum
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
12. **UWV**
UWV: werknemer gaat ziek uit dienst
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
13. **UWV**
UWV: ziek worden en mogelijke Ziektewet
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
14. **UWV**
UWV: re-integratieverslag
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
15. **UWV**
UWV: voorwaarden voor WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**
UWV: WW aanvragen
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
17. **UWV**
UWV: ontslagreden en fictieve opzegtermijn
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
18. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: vakantie opnemen en termijnen
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
19. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: vakantieloon tijdens ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
20. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: wettelijke vakantie voor werknemers
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
21. **Rechtspraak**
Rechtspraak: informatieplicht vakantie,
ECLI:NL:RBROT:2026:6220
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>

Er is een conflict of ongewenst gedrag

Een waarschuwing, een conflict over werk en een melding van intimidatie horen niet op één hoop. Orden wat er gebeurt, wat jij nodig hebt en welke route daarbij past. Dit dossier helpt je feitelijk en zorgvuldig voorbereiden.

Bij direct gevaar gaat veiligheid voor. Bij ontslagdreiging, ziekte of discriminatie kunnen aanvullende routes en korte termijnen spelen. Een interne klacht vervangt geen juridische actie.

Je route in drie stappen

1 Beschrijf gebeurtenissen en jouw vraag

Noteer concrete gebeurtenissen met datum, betrokkenen en beschikbare stukken. Scheid wat je zelf waarnam van wat je via anderen hoorde. Omschrijf het gewenste resultaat: een veilige werkplek, correctie van een waarschuwing, betere afspraken of onderzoek naar een melding.

- ☐ Feiten en eigen waarnemingen gescheiden
- ☐ Gewenst resultaat en contactpersoon gekozen

Verdiep je in dit onderwerp: [Arbeidsconflict oplossen: dossier, gesprek en juridische routes](#) · [Pesten, intimidatie en discriminatie op het werk: wat kun je doen?](#) · [Discriminatie op het werk: bewijs, klacht en vervolgstappen](#) · [Privacy op het werk: controle, camera's en je personeelsgegevens](#)

2 Kies een gesprek of formele reactie

Controleer het klachtenbeleid en de rol van leidinggevende, HR, vertrouwenspersoon of ondernemingsraad. Reageer specifiek op betwiste feiten in een waarschuwing of verbeterplan. Een vertrouwenspersoon kan ondersteunen, maar is niet automatisch je juridisch vertegenwoordiger.

- ☐ Passende interne route onderzocht
- ☐ Gesprek of schriftelijke reactie voorbereid

Verdiep je in dit onderwerp: [Ontslag wegens disfunctioneren: verbetertraject en verweer](#) · [Mediation bij een arbeidsconflict: voorbereiding, afspraken en uitkomst](#)

3 Leg afspraken en grenzen vast

Stuur een feitelijke bevestiging van gemaakte afspraken, met evaluatiedatum. Bij voortgaande problemen kun je mediation of rechtsbijstand bespreken. Houd een eventuele ziekmelding en medische beoordeling gescheiden van de inhoud van het conflict; overleg met de bedrijfsarts als werk je gezondheid raakt.

- ☐ Afspraken en evaluatiemoment vastgelegd
- ☐ Ondersteuning en escalatie bij uitblijven oplossing gekozen

Verdiep je in dit onderwerp: [Ziek op het werk: loon, privacy, bedrijfsarts en je contract](#) · [Kosten arbeidsrechtadvocaat: prijsafspraken, verzekering en toevoeging](#) · [Klokkenluider: een misstand melden en bescherming tegen benadeling](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|---|---|
| ☐ Waarschuwing of uitnodiging | ☐ E-mails en eigen feitelijke notities |
| ☐ Functieomschrijving en werkafspraken | ☐ Gespreksverslagen en reacties |
| ☐ Klachtenregeling en gedragscode | ☐ Contactgegevens vertrouwenspersoon of adviseur |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Je herkent de waarschuwing niet

In een waarschuwing staat dat je een opdracht weigerde. Je hebt juist om uitleg over tegenstrijdige instructies gevraagd. Reageer met die concrete correspondentie en vraag om jouw reactie bij het personeelsdossier te voegen.

Vragen bij deze route

Is mediation altijd de beste eerste stap?

Dat hangt af van het probleem en de veiligheid. Mediation vraagt ruimte voor vrijwillig overleg en vervangt niet altijd onderzoek, een klachtenprocedure of juridisch advies.

Mag ik alle bedrijfsdocumenten meenemen als bewijs?

Nee. Bewaar alleen stukken waartoe je rechtmatig toegang hebt en die relevant zijn. Respecteer persoonsgegevens van anderen en vertrouwelijke bedrijfsinformatie; bespreek bewijsproblemen met een adviseur.

Wat als ik ziek word door het conflict?

Volg het verzuimprotocol en bespreek belastbaarheid met de bedrijfsarts. Een conflict is niet automatisch ziekte, maar gezondheidsklachten verdienen een afzonderlijke beoordeling.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: toegestane ontslaggronden
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: ontslagprocedure en vertegenwoordiging
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: verschil second opinion en deskundigenoordeel
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: psychosociale arbeidsbelasting
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: rol vertrouwenspersoon
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/trouwenspersoon>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: pesten op het werk
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting/pesten-op-het-werk>
- mensenrechten.nl**
College voor de Rechten van de Mens: klachtbehandeling en bevoegdheid
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/wat-doet-het-college/veel-gestelde-vragen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ontslagprocedure werkgever
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: mediation en procesafspraken
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation/mediation-conflict-naast-rechtspraak>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: mediation in het algemeen
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: vertrouwelijkheid arbeidsmediation, ECLI:NL:GHARL:2022:10964
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3AGHARL%3A2022%3A10964>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: eigen bijdrage en financiële toets
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte van loon tijdens ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
- UWV**
UWV: probleemanalyse en medische gegevens
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/probleemanalyse>
- UWV**
UWV: deskundigenoordeel bij re-integratie
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: tijdelijk contract en ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomsten-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
- UWV**
UWV: beoordeling re-integratieverslag en loonsanctie
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
- Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**
Nederlandse orde van advocaten: eerste gesprek en kostenafspraken
<https://zoek.novadvocaat.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: peiljaarverlegging 2026
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
- mensenrechten.nl**
College voor de Rechten van de Mens: arbeid en gelijke behandeling
<https://www.mensenrechten.nl/themas/arbeid>
- mensenrechten.nl**
College voor de Rechten van de Mens: klachten en oordeel
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/discriminatieklachten-en-verzoek>
- Wettenbank · Overheid.nl**
Algemene wet gelijke behandeling: wettelijke regeling en bewijslast
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2026-01-01/Hoofdstuk1/Paragraaf5/Artikel9>
- Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: aanvullende voorwaarden heimelijke controle
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers/voorwaarden-voor-heimelijke-controle-werknemers>
- Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: OR en personeelsvolgsystemen
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/ondernemingsraad/de-or-en-personeelsvolgsystemen>
- Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: thuiswerken en controle
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
- Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: recht op inzage en reactietermijn
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/privacyrechten/recht-op-inzage>

27. **huisvoorklokkenluiders.nl**
Huis voor Klokkenluiders: criteria en vertrouwelijk advies
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand>
28. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**
Wet bescherming klokkenluiders: bescherming en ondersteuning
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/de-wet-op-hoofdpijnen/bescherming-klokkenluiders>
29. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**
Wet bescherming klokkenluiders: meldprocedure en termijnen
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/ik-ben-werkgever/wat-zijn-mijn-wettelijke-verplichtingen>
30. **huisvoorklokkenluiders.nl**
Huis voor Klokkenluiders: bevoegdheid en onderzoek
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>

Ik krijg een nieuw arbeidscontract

Een nieuw contract gaat over je toekomstige werk én over beperkingen na vertrek. Vergelijk aanbod, cao en bijlagen voordat je alleen naar het salaris kijkt. Dit dossier geeft structuur aan je vragen en je eerste werkperiode.

Mondelinge toezeggingen en een ondertekend contract kunnen verschillen. Vraag belangrijke afspraken vóór instemming schriftelijk te bevestigen; laat onduidelijke of beperkende bedingen apart beoordelen.

Je route in drie stappen

1 Controleer de basisafspraken

Vergelijk werkgever, functie, uren, werkplek, startdatum, duur en loon met het aanbod. Vraag welke cao, pensioenregeling en personeelsregelingen gelden en of je alle bijlagen hebt gekregen. Noteer bij variabele uren hoe roosters en loonzekerheid worden geregeld.

- ☐ Aanbod, contract en bijlagen vergeleken
- ☐ Werkgever, cao, loon en uren bevestigd

Verdiep je in dit onderwerp: [Arbeidscontract controleren voordat je tekent](#) · [Welke cao geldt voor jou? Toepassing, loon en afwijkingen](#) · [Pensioen via je werkgever: opbouw, premie en nieuwe regels](#) · [Thuiswerken: verzoek, veilige werkplek en duidelijke hybride afspraken](#)

2 Lees de beperkingen en uitzonderingen

Controleer proeftijd, tussentijds opzeggen, concurrentie- of relatiebeding en studiekosten. Kijk welke verplichtingen tijdens het werk en na afloop kunnen blijven gelden. Vraag gericht naar reikwijdte en voorwaarden; het label standaardcontract zegt niets over de gevolgen voor jou.

- ☐ Bedingen en gevolgen na vertrek besproken
- ☐ Onduidelijkheden schriftelijk laten aanpassen

Verdiep je in dit onderwerp: [Proeftijd: geldigheid, duur en ontslag in de eerste weken](#) · [Concurrentiebeding en relatiebeding: overstappen zonder verrassingen](#) · [Studiekostenbeding: wanneer moet je een opleiding terugbetalen?](#) · [Nevenwerkzaamhedenbeding: een tweede baan of eigen bedrijf naast je werk](#) · [Relatiebeding: klanten, contacten en overstappen naar een nieuwe baan](#)

3 Bewaar de definitieve afspraken

Sla de getekende versie, bijlagen en bevestigde toezeggingen op een eigen veilige plek op. Controleer in de eerste loonperiode of uren, loon en toeslagen kloppen. Heb je eerder tijdelijk of via een bureau hetzelfde werk gedaan, controleer dan ook de contractketen.

- ☐ Definitieve versie en toezeggingen bewaard
- ☐ Eerste loonstrook en contractgeschiedenis gecontroleerd

Verdiep je in dit onderwerp: [Rechten als oproepkracht: rooster, loon en zekerheid](#) · [Ketenregeling: wanneer wordt je tijdelijke contract vast?](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|---|--|
| ☐ Vacature en schriftelijk aanbod | ☐ Personeelshandboek en pensioeninformatie |
| ☐ Conceptcontract en alle bijlagen | ☐ Eerdere contracten voor hetzelfde werk |
| ☐ Toepasselijke cao | ☐ Schriftelijke toezeggingen over loon en opleiding |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Het aanbod en de bijlage verschillen

In het gesprek is hybride werken toegezegd, terwijl de bijlage alleen kantoorwerk noemt. Vraag welke afspraak gaat gelden en laat die concreet vastleggen voordat je op basis van de mondelinge toezegging beslist.

Vragen bij deze route

Moet een arbeidscontract altijd schriftelijk zijn?

Een arbeidsovereenkomst kan ook anders ontstaan, maar de werkgever moet belangrijke informatie schriftelijk verstrekken. Voor bepaalde bedingen gelden aanvullende eisen. Schriftelijke bevestiging voorkomt bewijsproblemen.

Is ieder concurrentiebeding geldig?

Nee. Contracttype, formulering en omstandigheden zijn relevant. Laat de geldigheid én de praktische gevolgen beoordelen voordat je een beding accepteert of negeert.

Wat als een mondelinge afspraak ontbreekt?

Vraag om toevoeging of bevestiging vóór instemming en bewaar de reactie. Neem niet aan dat een losse toezegging automatisch alle afwijkende contracttekst opzijzet.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: arbeidsovereenkomst afsluiten
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cao en arbeidsvoorwaarden
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opzegtermijn werknemer
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: als werkgever de cao niet nakomt
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wat-kan-ik-doen-als-mijn-werkgever-de-cao-niet-nakomt>
- Sociaal-Economische Raad (SER)**
SER: collectieve arbeidsovereenkomst
<https://www.ser.nl/nl/ser/over-ser/FAQ/definitie-cao>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: regels en opzegging in proeftijd
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/regels-bij-proeftijd>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: maximale duur proeftijd
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/migratie-en-reizen/discriminatie-en-racisme/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/hoelang-duurt-een-proeftijd>
- UWV**
UWV: WW na ontslag in proeftijd
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: ontslagverzoeken werknemer
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: huidige voorwaarden en hervormingsplannen
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: concurrentiebeding en relatiebeding
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: spoedprocedure en schorsing
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: uitgebreide procedure
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: noodzakelijke scholing,
ECLI:NL:RBOBR:2026:857
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: kwalificatie scholing en kosten,
ECLI:NL:RBOVE:2023:336
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>
- Officiële bekendmakingen**
Tweede Kamer: wettelijke scholing en kosteloosheid
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: contracten voor oproepkrachten
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsvereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: loonbetaling en wettelijke verhoging
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opbouw van het Nederlandse pensioenstelsel
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: pensioenrechten bij pensionering
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: overgang naar het nieuwe pensioenstelsel
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: veranderingen in het nabestaandenpensioen
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
- mijnpensioenoverzicht.nl**
Mijnpensioenoverzicht: informatie over nieuwe pensioenregels
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: voorwaarden en termijnen verzoek arbeidsplaats
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-mag-ik-werken-vanuit-huis>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: wetgeving en zorgplicht bij thuiswerken
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/inrichting-werkvloer/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>

26. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Autoriteit Persoonsgegevens: veilig thuiswerken en controle
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
27. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: arbeidsomstandigheden thuis
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsomstandigheden/arbeidsomstandigheden-thuiswerken>
28. **Officiële bekendmakingen**
Wettelijke tekst: invoering van BW 7:653a over nevenarbeid
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2022-277.html>
29. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: parttime ondernemen naast loondienst
<https://ondernemersplein.overheid.nl/bedrijf-starten/startsituaties/parttime-ondernemen-bedrijf-starten-naast-een-vaste-baan/>
30. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: werk- en rusttijden
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbetwet--en--regelgeving/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet>
31. **Rechtspraak**
Rechtspraak: spoedprocedure voor werknemers
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
32. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wanneer tijdelijk werk vast wordt
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>

Ik wil zelf weg bij mijn werkgever

Een andere baan, een conflict of een privéverandering kan aanleiding zijn om te vertrekken. Controleer eerst of en wanneer je kunt opzeggen en welke gevolgen dat heeft voor inkomen, bedingen en de eindafrekening.

Zelf ontslag nemen kan gevolgen hebben voor WW en bij ziekte voor andere rechten. Zeg niet uitsluitend op om aan druk van je werkgever te ontsnappen zonder je positie te laten beoordelen.

Je route in drie stappen

1 Onderzoek reden en financiële ruimte

Bedenk of je echt wilt opzeggen of een probleem wilt oplossen. Controleer of een nieuwe baan definitief is en welke onzekerheden er nog zijn. Bespreek bij ziekte, conflict of druk tot vertrek eerst de gevolgen voor loon en uitkering.

- ☐ Nieuwe baan en financiële overbrugging gecontroleerd
- ☐ Ziekte, druk of conflict vooraf besproken

Verdiep je in dit onderwerp: [Zelf ontslag nemen: opzegging, einddatum en inkomensrisico](#) · [WW na ontslag: voorwaarden, aanvraag en afspraken met je werkgever](#)

2 Bepaal een haalbare einddatum

Lees het contract en de cao op opzegtermijn en opzeggingsmoment. Controleer bij een tijdelijk contract of tussentijds opzeggen is toegestaan. Bekijk ook concurrentie-, relatie- en studiekostenbedingen voordat je een startdatum of werkzaamheden elders toezegt.

- ☐ Opzegmogelijkheid en einddatum gecontroleerd
- ☐ Beperkingen bij overstap beoordeeld

Verdiep je in dit onderwerp: [Tijdelijk contract: einde, verlenging en tussentijds opzeggen](#) · [Opzegtermijn berekenen: werknemer, werkgever en einddatum](#) · [Concurrentiebeding en relatiebeding: overstappen zonder verrassingen](#) · [Relatiebeding: klanten, contacten en overstappen naar een nieuwe baan](#)

3 Rond zorgvuldig af

Leg een geldige opzegging en ontvangst duidelijk vast en vraag bevestiging van de laatste werkdag. Spreek overdracht, spullen, vakantie en eindafrekening af. Bewaar loonstroken en relevante documenten vóór je toegang vervalst. Vergelijk de uiteindelijke betaling met de gemaakte afspraken.

- ☐ Einddatum en overdracht bevestigd
- ☐ Vakantie, spullen en eindafrekening geregeld

Verdiep je in dit onderwerp: [Vakantiedagen: opbouw, opnemen, verval en uitbetaling](#) · [Vakantiegeld berekenen: opbouw, uitbetaling en vertrek](#) · [Studiekostenbeding: wanneer moet je een opleiding terugbetalen?](#) · [Pensioen via je werkgever: opbouw, premie en nieuwe regels](#)

Mijn werkboek

Gebruik de vakjes op papier om je voorbereiding af te vinken. Noteer vragen en afspraken in de schrijfruimte. Via de links vind je de uitgebreide gidsen en de online werkboeken. Dit PDF-bestand heeft geen digitaal invulbare velden.

Leg deze stukken klaar

- | | |
|--|--|
| ☐ Contract en cao | ☐ Overzicht vakantiedagen en vakantiegeld |
| ☐ Nieuwe arbeidsovereenkomst indien aanwezig | ☐ Loonstroken en bonusafspraken |
| ☐ Concurrentie-, relatie- en studiekostenbedingen | ☐ Bevestiging van einddatum en overdracht |

Mijn vragen en afspraken

Welke feiten ontbreken? Met wie spreek je en wanneer? Noteer hier geen medische details of gegevens van anderen.

Uit de praktijk

Een nieuwe baan start te vroeg

Je nieuwe werkgever rekent op een start aan het begin van de volgende maand. Je huidige contract heeft een andere opzegmogelijkheid. Bespreek eerst een haalbare overgang en leg een eventuele afwijkende afspraak schriftelijk vast.

Vragen bij deze route

Kan ik zonder opzegbeding uit een tijdelijk contract?

Niet zonder meer. Een afspraak over vertrek of een andere juridische route kan nodig zijn. Zomaar stoppen kan financiële gevolgen hebben; laat de mogelijkheden vooraf controleren.

Krijg ik WW als ik zelf vertrek?

Zelf ontslag nemen kan recht op WW in gevaar brengen. Er bestaan bijzondere situaties, maar een eigen inschatting is onvoldoende basis om op te zeggen.

Mag ik mijn vakantie als opzegtermijn gebruiken?

Vakantie opnemen en de duur van het dienstverband zijn verschillende vragen. Maak afzonderlijke afspraken over opname, werkfreestelling en de einddatum.

Bronnen en verantwoording

Dit stappenplan is een eigen redactionele voorbereiding. De onderstaande primaire bronnen horen bij de inhoudelijk gekoppelde gidsen. Controleer de bronstand en laat afspraken of een procedure individueel beoordelen.

Datum van de bronstand: 18 oktober 2026

- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zelf ontslag nemen
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-kan-ik-ontslag-nemen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opzegtermijn werknemer
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
- UWV**
UWV: ontslagreden en fictieve opzegtermijn
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: transitievergoeding bij eigen vertrek
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opzegtermijn werkgever
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: tijdelijk tegenover vast contract
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: huidige ketenregeling en toekomstige wet
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
- UWV**
UWV: einde tijdelijk contract en ontslagafspraken
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: aanzoeg- en transitieverzoeken
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzochtschriftprocedure-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: ziekte bij tijdelijk contract
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: huidige voorwaarden en hervormingsplannen
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: concurrentiebeding en relatiebeding
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: spoedprocedure en schorsing
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: uitgebreide procedure
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: vakantie opnemen en termijnen
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: vakantieloon tijdens ziekte
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: wettelijke vakantie voor werknemers
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: informatieplicht vakantie,
ECLI:NL:RBROT:2026:6220
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>
- UWV**
UWV: voorwaarden voor WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
- UWV**
UWV: WW aanvragen
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: spoedprocedure voor werknemers
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: hoogte van vakantiegeld
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: loonvordering
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: cao en arbeidsvoorwaarden
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: noodzakelijke scholing,
ECLI:NL:RBOBR:2026:857
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: kwalificatie scholing en kosten,
ECLI:NL:RBOVE:2023:336
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>

27. **Officiële bekendmakingen**
Tweede Kamer: wettelijke scholing en kosteloosheid
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
28. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: opbouw van het Nederlandse pensioenstelsel
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
29. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: pensioenrechten bij pensionering
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
30. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: overgang naar het nieuwe pensioenstelsel
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
31. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: veranderingen in het nabestaandenpensioen
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
32. **mijnpensioenoverzicht.nl**
Mijnpensioenoverzicht: informatie over nieuwe pensioenregels
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>