

Ontslag

Het gaat niet goed met uw onderneming. Op welke manier kunt u uw werknemer ontslaan?

Er zijn vier manieren waarop u uw werknemer kunt ontslaan.

- ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf.
- Ontslag op staande voet.
- Door beëindiging met wederzijds goedvinden. (dit vastleggen in een vaststellingsovereenkomst)
- Ontbindingsverzoek bij de kantonrechter.

Via het UWV WERKbedrijf

U dient een verzoek in tot het verlenen van een ontslagvergunning bij het UWV WERKbedrijf. In dit verzoek moet u goed gemotiveerd naar voren brengen waarom u, dus op grond van welke redenen, een ontslagvergunning aanvraagt.

Aan de hand van financiële stukken dient u aan te tonen dat het werkelijk slecht gaat met uw onderneming. Verder moet u gemotiveerd aangeven welke werknemers u wilt ontslaan. Hierbij geldt als leidraad het afspiegelingsbeginsel.

Hoe werkt het afspiegelingsbeginsel?

Allereerst wordt er een overzicht gemaakt van de functies binnen uw onderneming die uitwisselbaar zijn. Vervolgens worden de werknemers ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55 jaar en ouder. De verhouding in het aantal werknemers dient na de ontslagronde zoveel mogelijk gelijk te zijn als ervoor.

Per leeftijdscategorie komt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking voor ontslag. De werknemer kan uiteraard niet akkoord gaan met de argumenten die de werkgever heeft aangevoerd. Heeft het UWV WERKbedrijf voldoende informatie, dan wordt de beslissing genomen. Dit alles kan geruime tijd in beslag nemen.

Nadat de ontslagvergunning wordt verleend, kan de arbeidsovereenkomst met uw werknemer worden opgezegd. Houdt u er wel rekening mee dat de opzegtermijn in acht genomen moet worden. Indien het UWV WERKbedrijf de ontslagaanvraag heeft goedgekeurd, dan mag u één maand in mindering brengen. Er dient echter tenminste één maand over te blijven.

Ontslag op staande voet

Bij ontslag op staande voet moet het volgens de wet gaan om “dringende redenen”. Daarbij kunt u denken aan fraude, diefstal, het openbaar maken van bedrijfsgeheimen, of dat uw werknemer onjuiste informatie aan u over zijn opleiding of arbeidsverleden heeft verstrekt. Het ontslag op staande voet is overigens alleen geldig indien u het de werknemer aanzegt op het moment dat u het feit heeft geconstateerd dat ertoe aanleiding geeft.

In het geval van ontslag op staande voet wordt het dienstverband met uw werknemer met onmiddellijke ingang beëindigd, zonder tussenkomst van het UWV WERKbedrijf of de Kantonrechter. Vanaf dat moment betaalt u geen loon meer uit. Als uw werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet dan dient hij dat schriftelijk aan u mee te delen en hij moet zich beschikbaar houden voor werk.

Als u uw werknemer op staande voet ontslaat, kan hij u vragen om een schriftelijke bevestiging van het ontslag. In de meeste gevallen zal uw werknemer schriftelijk bezwaar aantekenen tegen het ontslag op staande voet. Doet uw werknemer dit niet, dan kan het UWV concluderen dat het om “verwijtbare werkloosheid” gaat. De werknemer verliest dan het recht op een WW-uitkering.

Let op: ontsla uw werknemer niet te snel op staande voet. Zorg dat u **echt** een dringende reden heeft.

Ontslag met wederzijds goedvinden

Stel dat u en uw werknemer overeenstemming bereiken over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Zo'n ontslag wordt ook wel ontslag met wederzijds goedvinden genoemd. U hoeft in dat geval geen ontslag aan te vragen bij het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter. U en uw werknemer maken afspraken over de datum van beëindiging, de ontslagvergoeding, de betaling van vakantiedagen, de werking van een eventueel non-concurrentiebeding en het inleveren van bedrijfseigendommen zoals een leaseauto. Om het recht op een WW-uitkering te behouden is het zeer belangrijk deze afspraken op de juiste manier vast te leggen in een vaststellingsovereenkomst ook wel bekend onder de naam; beëindigingsovereenkomst. De werknemer verliest namelijk het recht op een WW-uitkering als de uitkeringsinstantie UWV oordeelt dat de werknemer zelf het initiatief tot ontslag heeft genomen of te snel met het ontslag heeft ingestemd.

Ontslag via kantonrechter

U kunt ervoor kiezen de arbeidsovereenkomst tussen u en uw werknemer te laten ontbinden door de kantonrechter. Dat gebeurt via een (pro forma) ontbindingsprocedure. U dient een schriftelijk verzoek tot ontbinding in bij de kantonrechter. De kantonrechter stuurt dit verzoek naar de werknemer door en zal de werknemer vragen een verweerschrift op te stellen. In dit verweerschrift laat de werknemer de kantonrechter weten om welke redenen hij niet akkoord gaat met het verzoek tot ontbinding. In het verweerschrift kan de werknemer ook eventuele eisen met betrekking tot een ontslagvergoeding naar voren brengen. Tijdens de mondelinge behandeling kunnen u en uw werknemer het eigen standpunt toelichten. De rechter stuurt erop aan dat beide partijen tot overeenstemming komen. Als u en uw werknemer het niet eens worden volgt binnen twee weken een uitspraak van de rechter.