

## **Personeel ontslaan, wetten en regels**

Een arbeidsovereenkomst eindigt door ontslag via het CWI, tussenkomst van de rechter en in sommige gevallen op een andere manier.

### **Ontslag via het CWI**

In veel gevallen heeft de werkgever een ontslagvergunning van het CWI nodig voor het opzeggen van een arbeidsverhouding. De werkgever moet hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen bij de afdeling Juridische Zaken van het CWI.

### **Ontslagaanvraag**

In de aanvraag staan de persoonlijke gegevens van de werknemer en de reden van het ontslag. Geldige ontslagredenen zijn onder meer: langdurige arbeidsongeschiktheid, veelvuldig ziekteverzuim, slecht functioneren, verwijtbaar gedrag of ontslag om bedrijfseconomische redenen.

### **Beslissing**

Vervolgens krijgt de werknemer de gelegenheid om op de ontslagaanvraag te reageren. Alle gegevens worden daarna voorgelegd aan de Ontslagcommissie, die een advies uitbrengt. Vervolgens neemt CWI een beslissing.

### **Meer informatie**

Werkgevers kunnen op de website van het CWI zien of ze deze procedure moeten volgen en wat ze hiervoor moeten doen.

### **Ontslag via de rechter:**

Werkgevers kunnen de ontslagprocedure via het CWI of de kantonrechter doorlopen. De procedure via het CWI is laagdrempelig en gaat meestal zonder rechtsbijstand. De arbeidsovereenkomst kan ook eindigen door ontbinding te verzoeken bij de kantonrechter. Hiervoor zijn wel gewichtige redenen nodig, zoals ontslag op staande voet.

### **Procedure**

Bij de procedure via de kantonrechter is meestal een advocaat betrokken en de vergoeding staat dan vaak centraal. Ook de procedure bij de kantonrechter is relatief eenvoudig en start door een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen.

## **Hiernaast kan een arbeidsovereenkomst als volgt eindigen**

### **1. Met wederzijds goedvinden**

Werknemer en werkgever kunnen een arbeidsovereenkomst samen beëindigen, als ze het hierover uitdrukkelijk eens zijn. Instemming van de werknemer moet duidelijk blijken uit zijn verklaringen en gedrag. Inschakelen van CWI of de rechter is niet nodig. De opzegtermijn geldt wel.

Het is verstandig de afspraken vast te leggen in een getekende 'beëindigingsovereenkomst' of 'vaststellingsovereenkomst'. Dit is een belangrijk bewijsstuk als er later toch discussie is.

Een werknemer kan een WW-uitkering krijgen als de 'beëindiging met wederzijds goedvinden' niet aan de werknemer te verwijten is. Ook mag de beëindiging niet door (of op verzoek van) de werknemer plaatsvinden, als voortzetting voor de werkgever geen bezwaar is. Meer informatie: ministerie van SZW.

### **2. Verlopen van een contract**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch aan het einde van de afgesproken periode. Let wel op: na drie contracten voor bepaalde tijd, met minder dan drie maanden daartussen, ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook als de termijn van 36 maanden wordt overschreden. Het kan zijn dat er andere termijnen in een CAO zijn afgesproken.

Zet geen opzegbeding in een contract voor bepaalde tijd: dit contract eindigt automatisch. Als dit wel gebeurt, kan de rechter menen dat de partijen bedoeld hebben een contract voor onbepaalde tijd af te sluiten. Een 'tussentijds opzegbeding' opnemen kan wel. Pas ook hiermee echter op. Een werkgever kan dit pas gebruiken na aanvraag en verkrijgen van een ontslagvergunning. Voor de werknemer geldt dit niet.

Het is verstandig de werknemer tijdig duidelijk te maken dat het contract niet wordt verlengd. Als de partijen na het verstrijken van de afgesproken termijn op dezelfde voet met elkaar blijven werken, dan wordt de overeenkomst automatisch voor dezelfde duur verlengd.

### **3. Door opzegging van de werknemer**

Voor de werknemer geldt een wettelijke opzegtermijn van 1 maand. Bij CAO of bij arbeidsovereenkomst kan hiervan zijn afgeweken.

### **4. Ontslag op staande voet**

Bij ontslag op staande voet eindigt het dienstverband onmiddellijk. Opzegging en toestemming van CWI of rechter zijn niet nodig. Let wel op: van een geldig ontslag op staande voet is niet snel sprake. Het is de zwaarste sanctie die een werkgever kan geven. Er moet eerst gekeken worden of het niet redelijker is om een laatste waarschuwing te geven of iemand op non-actief te stellen.

Als er toch ontslag gegeven wordt, moet dit zo snel mogelijk na het bemerken van het feit plaatsvinden. De werkgever moet dus in korte tijd bewijs verzamelen, juridisch advies inwinnen en de werknemer eventueel een reactie laten geven. Vervolgens moet de werknemer duidelijk worden gemaakt waarom hij is ontslagen, bij voorkeur schriftelijk en aangetekend. De reden moet duidelijk worden vermeld.

Er zijn veel gerechtelijke uitspraken over wat 'tijdig' ontslag is, en welke geldige redenen er hiervoor zijn. Schakel altijd deskundige hulp in (zoals een rechtsbijstandverzekeraar of advocaat) alvorens ontslag te geven.

### **5. Einde in proeftijd**

Als er een geldig proeftijdbeding is, dan kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen, zonder tussenkomst van CWI of rechter. Een proeftijd is geldig als:

- deze niet langer dan één maand duurt bij een contract voor bepaalde tijd met een looptijd korter dan twee jaar. Behalve als er iets anders is bepaald in een CAO;
- deze niet langer dan twee maanden duurt bij een contract voor onbepaalde tijd of bij contracten voor bepaalde tijd met een looptijd van twee jaar of langer;
- de proeftijd even lang is voor werknemer en werkgever;
- het onderdeel is van een schriftelijke overeenkomst.

### **6. Ontslag van een bestuurder**

Een bestuurder van een NV of BV kan worden ontslagen door degenen die bevoegd zijn de bestuurders te benoemen. Vaak is dit de algemene vergadering van aandeelhouders. In statuten kunnen nadere regels over de ontslagprocedure staan.

Een bestuurder heeft ook een arbeidsovereenkomst met de NV of BV, maar er is geen toestemming van CWI of rechter nodig voor ontslag. Het besluit van het benoemende orgaan is ook de opzegging van de arbeidsovereenkomst van de bestuurder als werknemer. De opzegtermijn geldt wel.

### **7. Door overlijden**

Een dienstverband kan ook eindigen door overlijden van de werknemer. De werkgever betaald dan een overlijdensuitkering van één maandloon aan de echtgenoot, ongehuwd samenwonende partner of kinderen. Overlijden van de werkgever is niet automatisch het einde van de arbeidsovereenkomst. De erfgenamen moeten opzeggen volgens de wettelijke eisen.

## **8. Door faillissement**

Bij faillissement kunnen werknemer en curator beiden het initiatief nemen om het dienstverband op te zeggen. Dit kan in ieder geval met een opzegtermijn van zes weken. De curator hoeft geen ontslagvergunning aan te vragen.

### **Opzegverboden**

De werkgever mag een arbeidsovereenkomst niet opzeggen:

- in strijd met de gelijke behandeling;
- als de werknemer een beroep heeft gedaan op het discriminatieverbod;
- bij zwangerschap en bevalling;
- tijdens militaire dienst (denk aan buitenlandse werknemers);
- in de eerste twee jaar van ziekte van de werknemer;
- bij iemand die medezeggenschapstaken verricht;
- in geval van politiek verlof;
- bij ouderschapsverlof.

Deze verboden gelden niet:

- bij ontslag op staande voet om dringende redenen;
- tijdens de proeftijd;
- bij beëindiging met wederzijds goedvinden
- bij het aflopen van een overeenkomst voor bepaalde tijd
- bij het einde van de werkzaamheden van de onderneming.

Als de werknemer meent dat hij is ontslagen in strijd met een opzegverbod, dan moet hij binnen twee maanden schriftelijk bezwaar maken bij de werkgever. Hij doet dan een beroep op de vernietigbaarheid van het ontslag. Als de werkgever hieraan geen gehoor geeft, dan moet de werknemer binnen zes maanden naar de rechter.