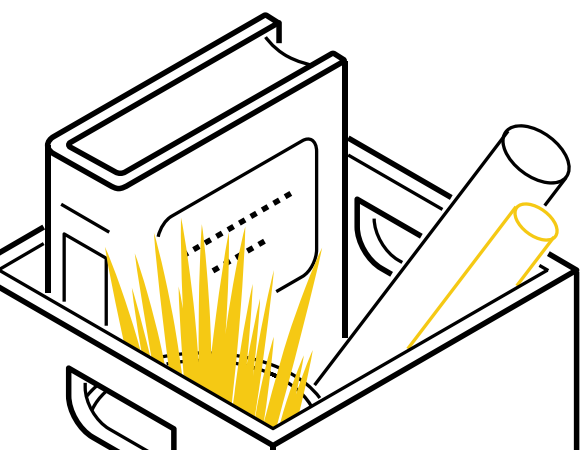


AAN DE SLAG MET ONTSLAG



De ontslagroutekaart

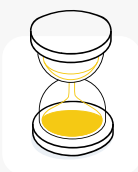
Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Als werkgever is het vaak lastig. Met behulp van deze routekaart weet jij welke route je kan kiezen, welke stappen daarbij horen en voor welke valkuilen je moet oppassen.

Welke verschillende vormen van ontslag zijn er?

Er zijn verschillende routes voor werkgevers om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Kies hieronder welke situatie er bij jou speelt en volg de routekaart om de arbeidsovereenkomst succesvol te beëindigen.



Proeftijd



Tijdelijk
arbeidscontract



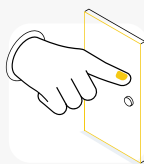
AOW-gerechtigde
werknemer



Opzeggen met toe-
stemming UWV



Ontbinding door kan-
tonrechter



Ontslag op
staande voet



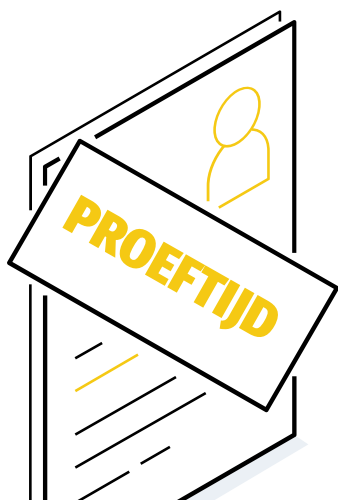
Vaststellings-
overeenkomst

Hulp nodig? Let me know



T 013 544 0400

E nikki.kinderen@vdt-advocaten.nl



Proeftijd

Werknemer zit nog in de proeftijd

Wat is het?

- Zonder reden opzeggen
Opzeggen in de proeftijd mag zonder reden. Je hebt dus geen wettelijke grond (zoals disfunctioneren) nodig.
- Per direct
De opzegging in de proeftijd gaat direct in. Je mag ook opzeggen tegen een latere datum. Let op: deze latere datum moet nog wel binnen de periode van de proeftijd liggen.
- Ook voor ingangsdatum
Je kan al gebruik maken van de proeftijd voor de arbeidsovereenkomst in gaat. Je zou dus al kunnen opzeggen voor de eerste werkdag van de werknemer.

Valkuilen

- Proeftijd is niet geldig
Zorg ervoor dat de proeftijd in de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is. De proeftijd is geldig als:
 - deze schriftelijk is opgenomen, dit mag zowel in de arbeidsovereenkomst als een personeelshandboek
 - de proeftijd voor werknemer en werkgever even lang is
 - de proeftijd in een arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden staat
 - de proeftijd niet langer is dan het wettelijke maximum (1 maand bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of minder, 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van langer dan 2 jaar of onbepaalde tijd)
 - de proeftijd niet is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst
- Reden van beëindiging
Als de werknemer vraagt om de reden van beëindiging in de proeftijd, ben je verplicht om deze te geven. Let hierbij wel op dat de reden geen verband houdt met een opzegverbod of discriminatie. Tip: geef een reden die te maken heeft met de hoedanigheid of geschiktheid van de werknemer.
- Opzegverbod of discriminatie
Discriminatie op grond van geslacht, zwangerschap, leeftijd, handicap etc. is verboden. Een werknemer die van mening is dat hier sprake van is hoeft alleen feiten te stellen die dit kunnen doen vermoeden en vervolgens is het aan de werkgever om het tegendeel te bewijzen. Let ook op mondelinge mededelingen, want werknemers nemen gesprekken vaak op.
- Twijfel
Mocht je aan het einde van de proeftijd nog twifelen of je met de werknemer verder wil, dan is er de mogelijkheid om op te zeggen in de proeftijd en nog een korte tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Let er wel op dat rechters hier verschillend over oordelen. Sommige rechters vinden namelijk dat je op deze manier misbruik maakt van de proeftijd. Het is dus niet risicoloos.

Stappen

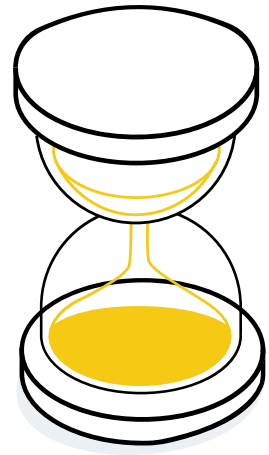


Tijdelijk Arbeidscontract

Werknemer heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst

Wat is het?

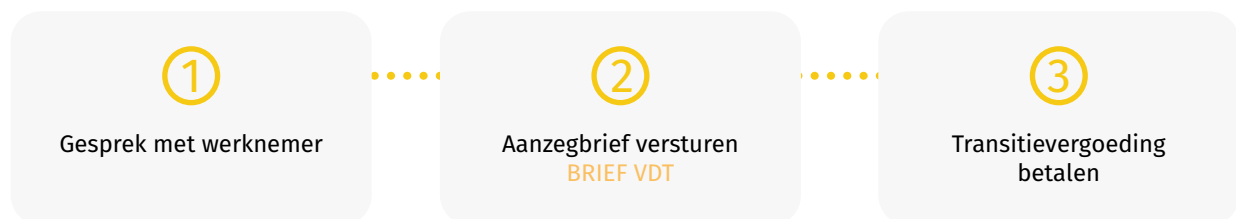
- **Eindigt automatisch**
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de datum die is afgesproken. Je hoeft geen handeling meer te verrichten om de overeenkomst te laten eindigen. De arbeidsovereenkomst hoeft dus niet te worden opgezegd. Wel moet je de arbeidsovereenkomst uiterlijk één maand voor het einde schriftelijk aanzeggen.
- **Verlenging is nieuwe overeenkomst**
Een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst noemen we vaak een verlenging van de vorige overeenkomst. Het is juridisch gezien een hele nieuwe overeenkomst. Daardoor mag je ook andere voorwaarden afspreken met elkaar.

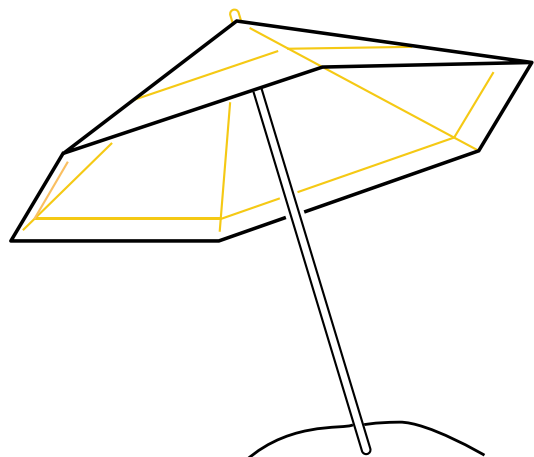


Valkuilen

- **Geen (tijds) aanzegging**
De aanzegverplichting is in het leven geroepen om de werknemer te informeren over het wel of niet voortzetten van zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst. De verplichting geldt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer. Als werkgever moet je dan uiterlijk één maand voor de einddatum schriftelijk laten weten of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. En zo ja, tegen welke voorwaarden. Informeer je de werknemer niet tijdig, dan ben je een aanzegboete verschuldigd. Deze is maximaal een maandsalaris, of naar rato hoeveel dagen je te laat bent geweest met aanzeggen. Je mag ook al aanzeggen in de arbeidsovereenkomst.
- **Opzegging**
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan je in principe niet opzeggen. Als er in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst wel tussentijds kan worden opgezegd, dan kan de werknemer opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn. Als werkgever heb je in dat geval toestemming van het UWV nodig of de kantonrechter moet de overeenkomst ontbinden. Dit kan alleen als er een wettelijke grond voor ontslag is. Verwar het opzeggen dus niet met het aanzeggen. Zeg je namelijk aan het eind van de arbeidsovereenkomst op, dan doe je dat zonder redelijke grond en toestemming van het UWV, en is de opzegging dus onregelmatig.
- **Zieke werknemer**
Ook de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer eindigt automatisch (van rechtswege). De werknemer gaat dus gewoon uit dienst. Wel blijft de verplichting om de arbeidsovereenkomst aan te zeggen. Meld de werknemer ook ziek uit dienst. Dit moet binnen een week na het einde van het dienstverband, anders riskeer je een boete van het UWV. Als de werknemer ziek uit dienst gaat, kan de werknemer aanspraak maken op een Ziektewetuitkering. Als je eigenrisicodragert bent, betaal je de kosten hiervan zelf. Ben je verzekerd voor de Ziektewet, dan kan de premie Whk wel omhoog gaan.
- **Stilzwijgende verlenging**
Als een werknemer, zonder tegenspraak, doorwerkt na het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, dan is er sprake van een stilzwijgende verlenging. Er ontstaat dan een nieuwe arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst heeft dezelfde voorwaarden als de vorige arbeidsovereenkomst. Ook de duur is hetzelfde, met een maximum van één jaar. Door de ketenregeling kan er wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Het risico van stilzwijgende verlenging kan je voorkomen door tijdig aan te zeggen.

Stappen





AOW-gerechtigde werknemer

Werknemer heeft de AOW-leeftijd bereikt

Wat is het?

- Werknemer bereikt AOW-leeftijd
Zodra een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt zal deze vaak stoppen met werken. Zo heeft de wetgever het ook bedacht. Je mag daarom altijd opzeggen wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Je hebt daar geen andere reden voor nodig. Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst of een personeelshandboek opgenomen dat de arbeidsovereenkomst automatisch ('van rechtswege') eindigt als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Valkuilen

- Opzeggen terwijl arbeidsovereenkomst al eindigt
In veel arbeidsovereenkomsten (of personeelshandboeken/cao's) staat dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Je hoeft dan dus niets te doen om de arbeidsovereenkomst te laten eindigen. Opzeggen is dus ook niet nodig. Zeg je wel op, dan heeft dat in principe niet direct gevolgen. Het heeft wel gevolgen wanneer de werknemer in dienst blijft na het bereiken van de AOW-leeftijd. Je bent dan namelijk je "joker" om makkelijk op te kunnen zeggen kwijt.

Stappen

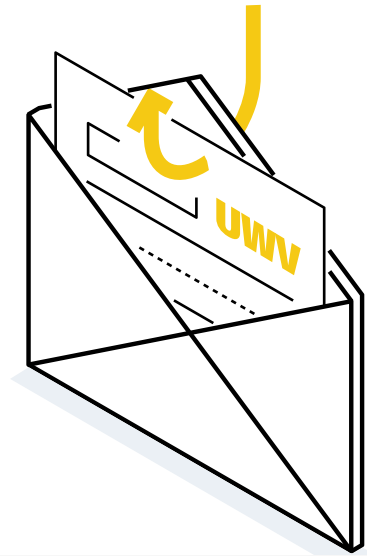


Opzegging UWV

Ik wil opzeggen in verband met bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige ziekte

Wat is het?

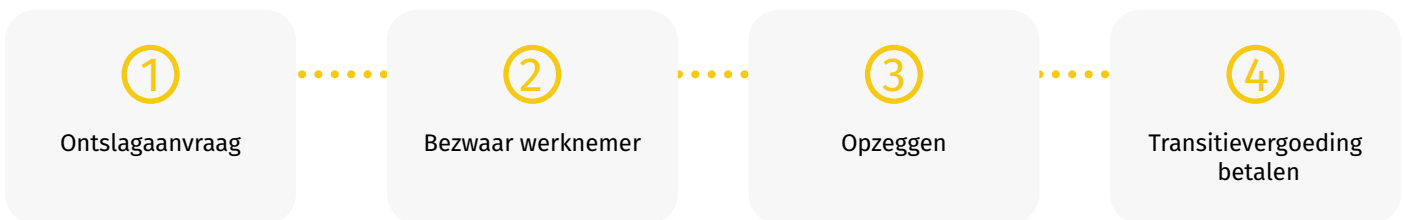
- **Opzeggen**
Als je als werkgever een arbeidsovereenkomst wil opzeggen in verband met bedrijfseconomische reden of langdurige ziekte van de werknemer, dan heb je toestemming van het UWV nodig. Pas nadat je deze toestemming hebt gekregen kan je de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen. Dit moet je dan dus nog wel zelf doen. Het UWV geeft slechts de ontslagvergunning.
- **Vooraf toets door UWV**
Het UWV toetst of je aan de voorwaarden voldoet om op te mogen zeggen. Je zal dus bij het UWV moeten onderbouwen waarom er sprake is van bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte.



Valkuilen

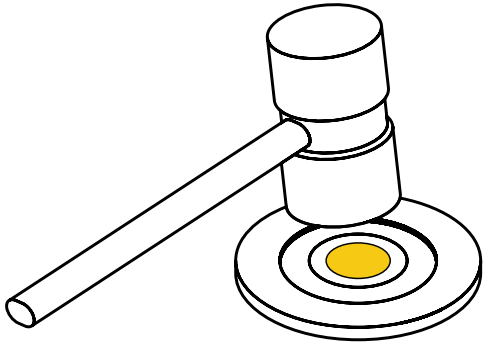
- **Geen ontslaggrond of opzegverbod**
Als er niet wordt voldaan aan de eisen die de wettelijke ontslaggrond stelt, of er is sprake van een opzegverbod, dan geeft het UWV geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De werknemer blijft dan in dienst, met alle gevolgen van dien.
- **Geen toestemming van UWV, maar wel opgezegd**
Als je in het geval van bedrijfseconomische redenen of na 2 jaar ziekte eenzijdig de arbeidsovereenkomst opzegt, zonder dat er toestemming is gegeven door het UWV, is er sprake van een onregelmatige opzegging.
- **Verkeerde opzegtermijn**
De wettelijke opzegtermijnen gelden ook bij een opzegging met toestemming. Als er in de arbeidsovereenkomst of cao een andere opzegtermijn staat, dan geldt deze opzegtermijn (als deze voldoet aan de wettelijke regels). De duur van de procedure bij het UWV mag je in mindering brengen op de opzegtermijn. Er moet wel altijd nog worden opgezegd tegen het einde van de maand.

Stappen



Ontbinding door kantonrechter

De werknemer disfunctioneert, heeft verwijtbaar gehandeld of er is een verstoorde arbeidsrelatie



Wat is het?

- **Ontslaggrond:** frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding, andere gronden of combinatie
Op het moment dat er sprake is van een van deze ontslaggronden, dan kan je als werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
- **Kantonrechter beslist**
De kantonrechter beslist of er sprake is van een 'voldragen' ontslaggrond. Met andere woorden: of je als werkgever je huiswerk goed hebt gedaan. Zodra daar sprake van is, zal de kantonrechter beslissen op welke datum de arbeidsovereenkomst eindigt.

Valkuilen

- **Geen ontslaggrond of opzegverbod**
Als er niet wordt voldaan aan de eisen die de wettelijke ontslaggrond stelt, of er is sprake van een opzegverbod, dan zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. De werknemer blijft dan in dienst, met alle gevolgen van dien.
- **Hoge kosten**
Om een goed ontbindingsverzoek bij de rechter in te kunnen dienen, zal er een advocaat moeten worden ingeschakeld. De kosten voor een advocaat bij een dergelijke procedure zullen al snel tussen de €5.000 en €10.000 zijn. Daarnaast moet je ook griffierechten betalen aan de rechtbank. Als het ontbindingsverzoek wordt afgewezen, is de kans groot dat de rechter oordeelt dat je een bedrag aan proceskostenvergoeding aan de werknemer moet betalen. Kortom: procederen is duur.
- **Onzekerheid**
Een procedure bij de kantonrechter zorgt ook voor veel onzekerheid. Onzekerheid over de uitkomst. Kantonrechters zijn mensen en daarom weet je nooit van te voren hoe ze zullen oordelen. Er zijn ook zeker kantonrechters die een werknemer meer in bescherming zullen nemen en daarom niet snel overgaan tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zeker niet als je als werkgever je huiswerk niet perfect hebt gedaan. Daarnaast is er onzekerheid over de duur. Procederen kan namelijk lang duren, dus je weet van te voren niet waar je aan toe bent. Wat doe je in de tussentijd met de werknemer?

Stappen

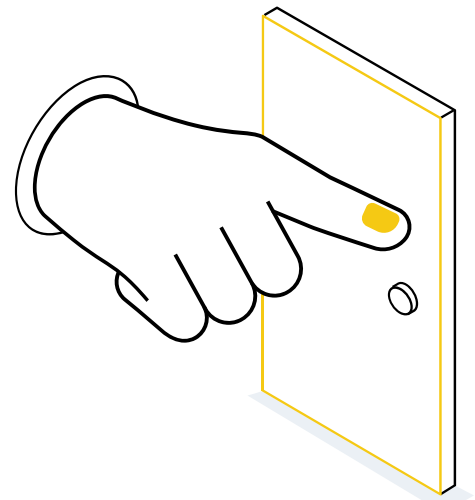


Ontslag op staande voet

Ik wil de werknemer op staande voet ontslaan

Wat is het?

- **Ontslag zonder opzegtermijn**
Bij een ontslag op staande voet heeft een werknemer het zo bont gemaakt, dat je als werkgever direct de arbeidsovereenkomst beëindigt. Er wordt dus geen opzegtermijn in acht genomen. De werknemer moet meteen zijn spullen pakken. Dit mag alleen in hele uitzonderlijke situaties.
- **Geen toestemming vooraf**
Bij een ontslag op staande voet vraag je dus niet van te voren om de toestemming van het UWV of de rechter. De werknemer kan wel het ontslag achteraf laten toetsen door de kantonrechter. Als dan blijkt dat je onterecht het ontslag op staande voet onterecht hebt gegeven, kan dat flinke consequenties hebben.



Valkuilen

- **Geen dringende reden**
Een werknemer kan alleen op staande voet worden ontslagen als er sprake is van een dringende reden. De lat hiervoor ligt hoog. Er moet echt iets ernstigs aan de hand zijn. Het moet zo ernstig zijn dat van jou als werkgever niet verwacht kan worden dat je de arbeidsovereenkomst laat voortduren.
- **Niet onverwijld opgezegd**
Een ontslag op staande voet moet onverwijld gebeuren. Je mag als werkgever dus niet achterover leunen. Je moet ook niet té snel handelen, want het moet wel doordacht gebeuren en goed op papier worden gezet. Uiteraard is er ook ruimte om te overleggen met een advocaat voor je overgaat tot een ontslag op staande voet.
- **Ontslagbrief**
De brief waarin het ontslag op staande voet wordt bevestigd, is voor de rechter het uitgangspunt. Daarom is het heel belangrijk dat deze brief goed wordt opgesteld. Laat dit daarom over aan een advocaat.
- **VDT is niet gebeld**
De gevolgen van een onterecht ontslag op staande voet zijn groot. Bel daarom altijd voordat je overgaat tot een ontslag op staande voet met VDT, zodat we je kunnen adviseren, begeleiden en ondersteunen in het zetten van de juiste stappen.

Stappen



Vaststellingsovereenkomst

We willen met wederzijds goedvinden uit elkaar



Wat is het?

- **Wederzijds goedvinden**
Zodra je als werkgever in samenspraak met een werknemer afscheid gaat nemen, zal je een vaststellingsovereenkomst sluiten. In de praktijk zal vaak het initiatief bij een van de partijen liggen, maar een vaststellingsovereenkomst sluit je dus samen, zonder tussenkomst van het UWV of de rechter. Je hebt dus wel de medewerking van de werknemer nodig. Je kan een vaststellingsovereenkomst niet afdwingen.
- **Regels voor ontslag gelden niet**
De wettelijke regels voor ontslag, zoals een wettelijke grondslag of de regels over opzegtermijnen, gelden in principe niet bij het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Let wel op de valkuilen hierbij.
- **Werknemer kan mogelijk WW krijgen**
Als de vaststellingsovereenkomst aan de juiste voorwaarden voldoet, zal de werknemer in de meeste gevallen een WW-uitkering kunnen krijgen van het UWV.
- **Veel ruimte voor onderhandelingen**
In de vaststellingsovereenkomst mag je over ongeveer alles afspraken met elkaar maken. Dat betekent ook dat er veel ruimte is om met een werknemer te onderhandelen over de voorwaarden. Denk bijvoorbeeld aan: vrijstelling van werk, outplacementbudget, vergoeding voor juridische kosten etc.

Valkuilen

- **Moment van aanbieden**
Als je een werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbiedt, kan de werknemer er ook voor kiezen om niet akkoord te gaan. Vaak kom je op die manier in een onderhandeling terecht. Of een werknemer mee wil werken en hoe de onderhandeling er uit komt te zien, hangt onder andere af van het moment dat je de vso aanbiedt. Ligt er al een dossier, waardoor je ook naar de rechter kan? Of heb je een 'onaantrekkelijk' plan b? Dan sta je als werkgever beter in de onderhandeling. Let er ook op dat door de manier en timing van het gesprek, de werknemer zich ziek kan melden. Dat zorgt voor vertraging en ook kosten voor een bedrijfsarts etc.
- **Vso is niet "WW-proof"**
Een werknemer zal pas willen instemmen met een vaststellingsovereenkomst als hij daarmee aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Het UWV bekijkt of in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat de werknemer niet verwijtbaar is, het initiatief bij de werkgever ligt en er geen sprake is van een dringende reden. Het model van VDT voldoet aan deze vereisten. Om deze reden zie je overigens ook dat er, ongeacht de feitelijke situatie, als grond in de vaststellingsovereenkomst wordt gekozen voor een verschil van inzicht.
- **Onjuiste opzegtermijn**
Er is geen verplichting om in de vaststellingsovereenkomst een opzegtermijn op te nemen. Het UWV gaat bij de toekenning van een WW-uitkering echter wel uit van een fictieve opzegtermijn. De werknemer kan daarom pas een WW-uitkering krijgen vanaf de datum waarop de opzegtermijn van de werkgever is afgelopen. Kijk dus goed in de wet, cao of arbeidsovereenkomst wat de opzegtermijn voor jullie als werkgever is.
- **Zieke werknemer**
In principe geldt er een opzegverbod op het moment dat een werknemer ziek is. Je mag wel een vaststellingsovereenkomst sluiten met een zieke werknemer. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een werknemer zelf uit dienst wil. Het gevolg van een vso tijdens ziekte is wel dat de werknemer geen aanspraak kan maken op een Ziektewetuitkering. De werknemer krijgt ook geen WW als hij niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Als werkgever heb je een zorgplicht om de (zieke) werknemer hier over te informeren. Mocht je toch een vso willen sluiten, dan kan je kiezen voor een datum waarop de werknemer waarschijnlijk hersteld zal zijn of de werknemer compenseren voor het verlies in inkomen.
- **Postcontractuele bedingen**
In de arbeidsovereenkomsten staan vaak afspraken die ook nog gelden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Denk bijvoorbeeld aan een concurrentiebeding, relatiebeding of geheimhoudingsbeding. Als je hierover in de vaststellingsovereenkomst geen afspraken maakt, dan zijn deze niet meer geldig. Beschrijf daarom altijd in de vaststellingsovereenkomst of deze bedingen wel of niet blijven gelden! In het model van VDT staat hiervoor een standaard bepaling opgenomen met twee opties.
- **Finale kwijting**
In vrijwel alle vaststellingsovereenkomsten wordt finale kwijting afgesproken. Dit betekent dat na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst partijen over en weer niets meer van elkaar kunnen vorderen. Dit geldt in principe voor

alles. Mocht na het tekenen van de vso blijken dat er nog een vordering op de werknemer is, waar je tijdens het tekenen van de vso niets van wist, dan kan dat een uitzondering zijn. Weet je ten tijde van de het tekenen al van een vordering en wil je daar in de toekomst nog iets mee kunnen doen, dan moet je dit expliciet opnemen in de vaststellingsovereenkomst.

- **Bedenktermijn**

Een werknemer heeft na het tekenen van een vaststellingsovereenkomst nog 2 weken om zich te bedenken. In deze periode mag hij zonder reden nog de overeenkomst herroepen. Je moet de werknemer hier ook op wijzen in de overeenkomst. Doe je dat niet, dan heeft de werknemer 3 weken de tijd. Ook dit staat opgenomen in de model-vaststellingsovereenkomst van VDT. De bedenktermijn geldt maar één keer. Wil je dus zeker weten dat een werknemer niet meer onder de overeenkomst uit kan, bijvoorbeeld omdat je een betaling gaat doen, dan kan je de werknemer de overeenkomst laten herroepen en direct een nieuwe laten tekenen. Dan is de vaststellingsovereenkomst definitief.

- **Onderhandelen**

Onderdeel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst is in de meeste gevallen het onderhandelen over de voorwaarden. Van te voren zal je moeten kiezen welke tactiek je hierbij gaat gebruiken. Ga je er met een gestrekt been in? Vaak wordt er onderhandeld over de einddatum, een beëindigingsvergoeding, vrijstelling van werk en het wel/niet uitbetalen van vakantiedagen. Als je een dossier hebt waarmee je ook naar de rechter kan om de overeenkomst te laten ontbinden, is het uitgangspunt bij een vso vaak dat de opzegtermijn in acht wordt genomen en de wettelijke transitievergoeding wordt betaald. Hoe minder sterk je als werkgever staat, hoe meer daar vaak bij zal komen in een vaststellingsovereenkomst. Als het ware moet je de werknemer namelijk afkopen voor het feit dat je als werkgever geen grond hebt voor ontslag. Daarnaast worden er vaak afspraken gemaakt in de vaststellingsovereenkomst over het inleveren van spullen, vergoeding van juridische kosten, geheimhouding en of de werknemer wel of niet een positief getuigschrift en referentie krijgt. Dit zijn vaak geen echte “deal-breakers”, maar wel onderdeel van de onderhandeling.

Stappen

