

White-Paper De 7 ontslag valkuilen

Het is een van de moeilijkste beslissingen voor een ondernemer: een medewerker ontslaan. Helaas is het soms nodig. U moet echter wel zorgvuldig te werk gaan, anders kan het u veel geld kosten. De 7 belangrijkste valkuilen op een rij.

1. Geen vergunning

- a. U moet wachten met iemand te ontslaan totdat u een ontslagvergunning heeft ontvangen van het UWV Werkbedrijf. Zonder opzegvergunning kan het ontslag namelijk nietig worden verklaard door de rechter. U kunt overigens ook zelf naar de kantonrechter gaan om het arbeidscontract te ontbinden; deze zal waarschijnlijk een vergoeding voor de werknemer vaststellen op grond van de kantonrechterformules.

2. Gebrekkig dossier

- a. Op het moment dat u een medewerker wilt ontslaan wegens slecht functioneren, moet u daarvoor schriftelijke bewijzen kunnen overleggen aan het UWV Werkbedrijf. Dit betekent dat u de gedragingen van deze werknemer nauwkeurig moet bijhouden, bijvoorbeeld door regelmatig functioneringsgesprekken te houden en uw bevindingen vast te leggen in verslagen. Zorg ook dat de betreffende medewerker een door hem of haar ondertekend exemplaar van dit dossier in ontvangst neemt.

3. Onvoldoende dringend

- a. Ontslag op staande voet kan alleen bij dringende redenen, zoals diefstal, bedreiging, mishandeling of sabotage. Een woedende reactie vanwege een langlopend conflict is dus geen dringende reden. Let erop dat een medewerker niet meer op de werkvloer terugkeert nadat hij op staande voet is ontslagen; anders is het ontslag kennelijk niet dringend genoeg geweest.

4. Tijdens ziekte

- a. Is uw werknemer ziek of krijgt hij een WGA-uitkering (wegens arbeidsongeschiktheid), dan kunt u hem niet zo maar ontslaan. Alleen als u kunt aantonen dat u alles heeft gedaan om hem weer aan het werk te krijgen en dat hij zich absoluut onvoldoende inspant om terug aan het werk te gaan, kunt u het UWV Werkbedrijf om toestemming voor ontslag vragen.
- b. Wanneer het u niet lukt - ondanks uiterste inspanningen van uzelf en uw arbeidsongeschikte werknemer - om een nieuwe functie voor hem te vinden, kunt u hem alleen ontslaan als u kunt aantonen dat uw bedrijf 'onevenredig veel schade' lijdt als hij in dienst blijft. Vraag een deskundige om uw situatie in te schatten.

5. Wegens zwangerschap

- a. Vanaf het moment dat een werkneemster meldt dat zij zwanger is, geldt voor haar ontslagbescherming. Die loopt door tijdens het zwangerschapsverlof. Een uitzondering kan worden gemaakt in bijzondere gevallen, zoals bij ontslag op staande voet of faillissement.

6. Negeren opzegtermijn

- a. Houd bij ontslag altijd rekening met de opzegtermijn. Die termijn is voor de werkgever - behoudens afwijkingen in de CAO - afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Als het UWV Werkbedrijf een ontslagvergunning heeft verleend, wordt de opzegtermijn met een maand verkort (zolang er minimaal één maand overblijft).

7. Onduidelijkheid bij medewerker

- a. Indien een medewerker in een opwelling zelf ontslag neemt, kan hij daar nog op terugkomen. Een mondelinge opzegging is dus onvoldoende. U moet een korte schriftelijke verklaring hebben die uit vrije wil is ondertekend door de betreffende werknemer. Wijs hem daarbij ook op de consequenties van het ontslag (bijvoorbeeld geen recht op een WW-uitkering).