

Wederzijds goedvinden

Kunt u in goed overleg met uw medewerker komen tot een regeling? Dan is het mogelijk het dienstverband te beëindigen met wederzijds goedvinden. Sinds 1 oktober 2006 hoeft de werknemer ook niet meer altijd formeel te protesteren tegen zijn ontslag om recht te behouden op een WW-uitkering. De pro forma-procedures bij de kantonrechter uit het verleden, zijn daarmee vaak niet meer nodig.

Van belang is wel dat beide partijen de zogenaamde vaststellingsovereenkomst ondertekenen. Ook is het aan te raden om de werknemer een aantal dagen de tijd te geven om de overeenkomst voor te leggen aan een derde. Dat versterkt uw positie als werkgever mocht de werknemer zijn beslissing later herzien.



Meer informatie

Kortom, denk na op welke grond u iemand wilt ontslaan, bij welke instantie u daarvoor aanklopt of over de mogelijkheid het onderling te regelen. Houd rekening met de randvoorwaarden die daarbij van belang zijn. Zorgvuldigheid is geboden. Procedurefouten kosten tijd, geld, ergernis en maken relaties er niet beter op.

Voor meer informatie of contact met een P&O-adviseur van de GIBO Groep bij u in de buurt, belt u met uw contactpersoon bij de GIBO Groep, naar (026) 354 26 06 of stuurt u een e-mail naar info@gibogroep.nl.

GIBO Groep Accountants en Adviseurs
Postbus 9221
6800 KB Arnhem
Telefoon (026) 354 26 00
Email: info@gibogroep.nl

GIBO Groep heeft vestigingen in Alkmaar, Almelo, Almere, Amersfoort, Amsterdam, Arnhem, Assen, Bleiswijk, Breda, Brunssum, Dalfsen, Delft, Deventer, Doetinchem, Drachten, Dronten, Ede, Eindhoven, Elst, Emmeloord, Emmen, Etten-Leur, Geldermalsen, Groenlo, Groningen, Haaksbergen, Hardenberg, Harderwijk, Harlingen, Helmond, 's-Hertogenbosch, Hilvarenbeek, Houten, Joure, Katwijk, Lichtenvoorde, Lochem, Maastricht, Nijmegen, Oldenzaal, Ootmarsum, Raalte, Roelofarendsveen, Roermond, Sappemeer, Sneek, Spakenburg, Stadskanaal, Ter Aar, Uden, Ulft, Urk, Valkenswaard, Winterswijk, Woerden, Wolvega, Zeewolde, Zeist, Zevenaar en Zwolle.

GIBO Groep is een landelijk opererende accountants- en adviesorganisatie met circa zestig vestigingen en 1.500 medewerkers.

0015/03-10/500



Als u de arbeidsovereenkomst met één of meerdere werknemers wilt beëindigen, komen er waarschijnlijk veel vragen op u af. Wat is de snelste route? Welke valkuilen zijn er? Hoe zit dat met de ontslagvergoeding? In de eerste plaats is van belang vast te stellen op grond waarvan u tot ontslag wilt overgaan: de ontslagredenen. Vervolgens kiest u welke ontslagroute het meest passend is. Gaat u bijvoorbeeld naar het UWV of naar de kantonrechter?

Ontslagredenen

Functioneert de werknemer onvoldoende, is er sprake van langdurige ziekte of misschien wangedrag? Heeft het ontslag te maken met een wijziging in de bedrijfsactiviteiten, bijvoorbeeld als gevolg van de huidige crisis? Een kort overzicht van vier mogelijke redenen voor ontslag.

Bedrijfseconomische redenen

Een slechte financiële situatie van uw bedrijf, structurele werkvermindering, bedrijfsorganisatorische redenen of beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten. Allemaal omstandigheden waarbij ontslag om bedrijfseconomische redenen aan de orde kan zijn. Maar denk ook aan technologische veranderingen of een bedrijfsverhuizing.

Disfunctioneren

Het onvoldoende functioneren kan ook een reden zijn voor ontslag. U moet dat aannemelijk maken door aan te tonen dat uw werknemer niet voldoet aan de gestelde functie-eisen. Daarvoor heeft u uiteraard wel

een duidelijke functieomschrijving nodig. De kritiek op de werknemer moet overigens wel structureel zijn. Een tijdelijke periode waarbij de werknemer door bijvoorbeeld ziekte of familieomstandigheden niet optimaal presteert, is dus geen gegronde reden. Het is van belang dat u uw werknemer meerdere malen op het functioneren heeft aangesproken en dat u daarvan goede verslaglegging beschikbaar heeft. Tot slot zijn uw inspanningen in het verbeteren van het functioneren van de werknemer van belang.

Arbeidsongeschiktheid

De eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid mag u een medewerker niet ontslaan op basis van die arbeidsongeschiktheid. Uitgaande van voldoende reïntegratie-inspanningen is ontslag ná die twee jaar wel mogelijk. U moet dan aantonen dat:

- de werknemer de functie niet meer kan vervullen,
- de werknemer naar verwachting niet herstelt binnen 26 weken,
- u geen alternatieve werkzaamheden voor de werknemer heeft.

Alleen in uitzonderingsgevallen kunt u een werknemer al eerder ontslaan. Bijvoorbeeld als de werknemer volgens het UWV WERKbedrijf (het UWV) niet of onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie. Denk daarbij aan het volgen van scholing, het aanvaarden van passend werk of het meewerken aan een plan van aanpak.

Dringende reden

Soms kan gedrag van een medewerker dusdanig ernstig zijn, dat van u niet verlangd kan worden de dienstbetrekking te laten voortduren. Voorbeelden daarvan zijn: ernstige onbekwaamheid, de weigering om te voldoen aan een redelijke opdracht, frauduleus handelen, diefstal en schending van een geheimhoudingsplicht.

Of een bepaalde situatie zo ernstig is dat deze daadwerkelijk een dringende reden voor ontslag oplevert, hangt af van vele factoren. Eerdere misdrijvingen of gegeven waarschuwingen spelen een rol, maar ook wordt gelet op zijn dagelijkse functioneren en de lengte van het dienstverband. De hoofdregel hierbij: direct acteren!

Ontslagroutes

De mogelijke ontslagredenen (het waarom) mogen nu duidelijk zijn, maar dan? De ontslagroutes (het hoe) leveren ook nogal eens verwarring op. Het duale ontslagsysteem in Nederland voorziet namelijk in een ontslagvergunning via het UWV én een ontbindingsprocedure via de kantonrechter. Daarnaast is het mogelijk de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder tussenkomst van deze instanties, op basis van 'wederzijds goedvinden'. Een steeds vaker gebruikte mogelijkheid.

UWV WERKbedrijf

In geval van bedrijfseconomische redenen, disfunctioneren en arbeidsongeschiktheid kunt u een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Die procedure verloopt als volgt:

- U dient een ontslagaanvraag in voor toestemming om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- Bij bedrijfseconomische redenen, dient u financiële gegevens in waaruit de noodzaak voor ontslag blijkt.
- UWV stuurt de aanvraag door naar de werknemer.
- De districtsmanager van het UWV controleert op de wettelijke eisen voor ontslag.
- UWV stelt de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken een verweer in te dienen.
- UWV kan een tweede ronde inlassen, waarbij partijen schriftelijk op elkaars argumenten kunnen reageren.
- Hierna beoordeelt de ontslagcommissie het dossier. Deze commissie bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. Na advies van de commissie beslist het UWV over de ontslagaanvraag.
- Na toestemming mag de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. De opzegtermijn mag met één maand verkort worden, maar een minimumopzegtermijn van een maand blijft gelden. De vergunning is maximaal acht weken geldig.

Het UWV kan geen ontslagvergoeding vaststellen. Als de werknemer denkt hier recht op te hebben, moet deze een aparte procedure starten bij de kantonrechter, een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag. In geval van bedrijfseconomische redenen toetst het UWV de ontslagaanvraag sinds 1 maart 2006 op drie punten:

- Is de bedrijfseconomische noodzaak voldoende onderbouwd met objectieve gegevens?
- Spande de werkgever zich voldoende in voor herplaatsing?

- Is de juiste ontslagvolgorde gehanteerd (het afspiegelingsbeginsel)?

Het afspiegelingsbeginsel beschrijft dat de aangewezen werknemers binnen een groep uitwisselbare functies, worden verdeeld over vijf vaste leeftijdscategorieën. Per leeftijdsgroep zijn de werknemers die het kortst in dienst zijn het eerst aan de beurt. Alleen in zwaarwegende omstandigheden kunt u van dit principe afwijken.

Betreft het een ontslag voor 20 werknemers of meer, binnen drie maanden tijd? Dan geldt de Wet melding collectief ontslag en krijgen ook de vakbonden én rol.

Kantonrechter

In sommige gevallen ligt een ontbindingsprocedure via de kantonrechter voor de hand. Bijvoorbeeld als er sprake is van ontslagbescherming. U kunt dan niet bij het UWV aankloppen. Bij bijvoorbeeld ziekte van de werknemer of lidmaatschap van de ondernemingsraad geldt namelijk een opzegverbod. Maar een werknemer die niet voldoet hoeft u niet in dienst te houden op basis van zijn OR-lidmaatschap. U wendt zich dan tot de kantonrechter. Dat geldt ook als het UWV-traject eerder niet naar tevredenheid verliep. U kreeg bijvoorbeeld geen ontslagvergunning. De route via de kantonrechter verloopt veelal wat vlotter dan via UWV, ook dit kan reden zijn te kiezen voor de ontbindingsprocedure. De procedure werkt als volgt:

- Samen met uw juridisch adviseur/advocaat dient u een verzoekschrift in om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
- Het verzoekschrift bevat een gewichtige reden voor ontslag, bijvoorbeeld persoonlijk functioneren van de werknemer, een reorganisatie of economische teruggang waardoor het bedrijf slechter presteert.

- De kantonrechter stuurt het verzoekschrift door aan de werknemer, met het verzoek een verweer te schrijven (meestal door een eigen jurist)
- De kantonrechter roept beide partijen op om het verzoek en verweer mondeling toe te lichten.
- Na sluiting van de zitting, geeft de rechter vaak aan wanneer partijen de schriftelijke uitspraak kunnen verwachten.
- De kantonrechter geeft in de beschikking aan of en wanneer hij de arbeidsovereenkomst ontbindt en of de werknemer voor een beëindigingsvergoeding in aanmerking komt en zo ja, hoe hoog die is.
- De kantonrechter is niet aan opzegtermijnen gebonden. Wel is het advies de opzegtermijn te hanteren, zodat er geen nadelige gevolgen voor de werknemer ontstaan bij de aanvraag van zijn WW-uitkering. Deze uitkering gaat namelijk pas in ná het verstrijken van de fictieve opzegtermijn.
- De uitspraak is definitief, hoger beroep is alleen bij hoge uitzondering mogelijk.
- De kantonrechter is in beginsel niet gebonden aan het afspiegelingsbeginsel, maar neemt dit wel vaak mee in zijn afweging.

Er zijn geen wettelijke regels voor een ontslagvergoeding, maar in de praktijk geldt de zogenaamde kantonrechttersformule. De hoogte van de vergoeding via deze richtlijn is het product van drie onderdelen. Ten eerste het aantal gewogen dienstjaren (a), waarbij dienstjaren op hogere leeftijd zwaarder meetellen. Vervolgens de maandelijkse brutobeloning, zonder variabele beloningsbestanddelen (b). En tot slot een correctiefactor (c). Deze is afhankelijk van de verwijtbaarheid van de werkgever, de neutrale waarde is 1. Alleen bij ontslag op staande voet, een dringende reden, volgt u gezien het spoedeisend karakter een kort geding procedure. Dit leidt tot een snelle, maar formeel voorlopige, uitspraak van de kantonrechter.