

## Tips voor zorgvuldig ontslag

Bij het ontslaan van personeel is zorgvuldigheid vereist. Hieronder vindt u negen tips om onnodige kosten en slepende procedures te voorkomen.

### Tip 1: stel de proeftijd op schrift

Leg een proeftijd altijd schriftelijk vast, want mondelinge afspraken daarover zijn niet rechtsgeldig. Ontslag na een mondelinge afspraak houdt voor de rechter geen stand, hetgeen betekent dat u de werknemer in dienst moet houden of af moet kopen.

### Tip 2: bouw een dossier op

Bij een ontslagaanvraag voor een werknemer wegens slecht functioneren wil het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) bewijzen zien. Voer daarom geregeld functioneringsgesprekken met uw werknemers en vermeld in de verslagen duidelijk de positieve en negatieve kanten van het functioneren.

### Tip 3: wees voorzichtig met ontslag op staande voet

Voor ontslag op staande voet is een geldige reden nodig. Het moet gaan om een ernstige zaak, zoals diefstal, bedreiging, mishandeling of sabotage. Een scheldpartij of een conflict is geen geldige reden. Wilt u iemand op staande voet ontslaan, dan moet u hem of haar de toegang tot de werkvloer ontzeggen, anders verdwijnt het dringende karakter van het ontslag. Schors de werknemer daarom eerst en win juridisch advies in, vóóordat u overgaat tot het feitelijke ontslag op staande voet.

### Tip 4: zorg voor een schriftelijke verklaring

Een medewerker die na een ruzie in een opwelling ontslag neemt, kan zich nog bedenken want een mondelinge opzegging is niet geldig, ook niet als de werkgever schriftelijk verslag doet van deze mededeling. Wel geldig is een schriftelijke verklaring waarin beide partijen aangeven dat ze het eens zijn over het opzeggen van de baan en dat ze de verklaring uit vrije wil ondertekenen. Neem ook een passage op over de consequenties van het ontslag (bijvoorbeeld dat de werknemer geen recht op WW heeft).

### Tip 5: let op met korte contracten

Een werkgever mag in drie jaar tijd maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met dezelfde werknemer sluiten. Bij een vierde contract komt de werknemer automatisch in vaste dienst voor het aantal uren van het laatste dienstverband. Het is dan niet meer mogelijk om de omvang van de aanstelling te verminderen.

### Tip 6: wacht op de ontslagvergunning

Wacht met het ontslag totdat de ontslagvergunning van het CWI binnen is. Anders is het ontslag ongeldig en kan de werknemer bij de rechter een schadevergoeding eisen (minimaal drie maanden salaris, meestal meer). Na ontvangst van de vergunning moet u het ontslag binnen zes weken melden aan de werknemer.

#### Tip 7: let op bij zwangerschap en bevalling

Vrouwelijke werknemers genieten ontslagbescherming vanaf het moment dat een zwangerschap gemeld wordt. Dat geldt ook tijdens de verlofperiode daarna. Als de werkneemster kan bewijzen dat haar zwangerschap de reden van het ontslag is, dan is het ontslag niet geldig. Alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals ontslag op staande voet of ontslag vanwege een faillissement, staat het CWI ontslag toe.

#### Tip 8: let op bij ziekte

Een werknemer die ziek is of in de WAO zit, mag niet ontslagen worden. Wilt u een werknemer na twee jaar WAO ontslaan, dan moet u tegenover het Uvw en de Arbodienst met een reïntegratiedossier bewijzen dat de werknemer niet binnen 26 weken na de ontslagdatum weer aan het werk kan, ook niet na scholing.

#### Tip 9: houd u aan de opzegtermijn

Bij ontslag moet u zich altijd houden aan de opzegtermijn die in het arbeidscontract of de CAO staat. Stuurt u een werknemer eerder weg omdat u al een vervanger heeft, dan is het ontslag ongeldig.