



Je moet afscheid nemen van een werknemer? Volg deze vijf tips

Afscheid nemen van een werknemer is nooit leuk. Niet voor de werknemer en niet voor de werkgever. Maar soms kan je als ondernemer niet anders, bijvoorbeeld omdat het slecht gaat met je bedrijf of omdat je niet tevreden bent over die werknemer. Het is cruciaal om een ontslagprocedure goed voor te bereiden en op een zo plezierig mogelijke manier afscheid van elkaar te nemen. Hoe kun je dat als ondernemer het beste doen?

Ontslag om persoonlijke reden

Tip 1 Houd een personeelsdossier bij

Bij het verbreken van een arbeidsovereenkomst op basis van disfunctioneren is een goed opgebouwd personeelsdossier nog steeds cruciaal. Je moet een werknemer tijdig laten weten dat hij of zij niet naar wens functioneert. Ook moet je de werknemer de kans geven om zich te verbeteren. Op onze site vind je een handige [checklist](#) voor het opstellen van een personeelsdossier en een [stappenplan voor een verbetertraject](#).

Tip 2 Zet mediation in bij een verstoorde arbeidsrelatie

Niets is zo vervelend als weggaan met ruzie. Het voordeel van mediation is dat je niet vervalt in gekissebis en juridische procedures. Je zoekt onder begeleiding van een onafhankelijke derde naar een oplossing. Over een eventueel afscheid kun je samen afspraken maken. Kom je er samen toch niet uit en moet je alsnog naar de rechter? Dan kun je aan de rechter laten zien dat zelfs mediation niet tot een oplossing heeft geleid en dat de verstoring van de arbeidsrelatie onherstelbaar is.

Ontslag op staande voet

Tip 3 Wees terughoudend met ontslag op staande voet

Wil je een werknemer op staande voet ontslaan? Laat je dan eerst adviseren door een jurist. Een ontslag op staande voet kan grote gevolgen hebben.

Ontslag op staande voet blijkt in Nederland vaak niet definitief en zelfs teruggedraaid te moeten worden. Er zijn redenen genoeg om een werknemer op staande voet te ontslaan. Denk aan diefstal, geweld op de werkvloer of fraude. Of de rechter de aangevoerde reden ook voldoende vindt, is niet altijd zeker. De rechtspraak is grillig op dit gebied. De kans bestaat dat een rechter het ontslag op staande voet vernietigt. Dan blijft je werknemer gewoon in dienst. Wat veel werkgevers niet beseffen, is dat de werknemer die op staande voet is ontslagen ook in dat ontslag kan berusten. Je kunt in dat geval niet eenzijdig het ontslag op staande voet intrekken. Je bent dus afhankelijk van welke weg de werknemer bewandelt. De werknemer kan dan aanspraak maken op een transitievergoeding, een billijke vergoeding of een schadevergoeding als de opzegtermijn niet in acht wordt genomen. En dat kan aardig in de papieren lopen. Je kunt zelfs een transitievergoeding verschuldigd zijn als de werknemer wel terecht op staande voet is ontslagen, maar de rechter het gedrag niet ernstig verwijtbaar, maar slechts verwijtbaar vindt.

Ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Tip 4 Denk aan compensatie van de transitievergoeding via het UWV

Heb je een werknemer ontslagen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en was die werknemer bij het eindigen van het dienstverband nog arbeidsongeschikt? Vanaf 1 april 2020 kun je compensatie aanvragen voor de betaalde transitievergoeding. Dit geldt ook met terugwerkende kracht bij

dienstverbanden die zijn geëindigd vanaf 1 juli 2015 en waarbij de datum van twee jaar arbeidsongeschiktheid lag ná 1 juli 2015. Die moet je wel vóór 30 september 2020 aanvragen bij het UWV. Voor een transitievergoeding die vóór 1 april 2020 is betaald, moet er uiterlijk 30 september 2020 een verzoek tot compensatie worden gedaan. Houd die einddatum goed in de gaten.

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

Tip 5 Bekijk de uitvoeringsregels van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag

Sluit je geen vaststellingsovereenkomst met de werknemer? Dan moet je toestemming van het UWV hebben voor ontslag om bedrijfseconomische redenen en ontslag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Dat beseffen veel ondernemers niet. Het UWV kijkt naar jouw onderbouwing en het verweer van de werknemer. Bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen moet je het zogenoemde 'afspiegelingsbeginsel' toepassen. Dat houdt in dat je erop toeziet dat de leeftijdsopbouw in het bedrijf vóór en ná het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft. Je wilt in zo'n situatie graag je best presterende mensen behouden, maar dat kan dus niet altijd. Check dus goed de voorwaarden van het UWV. Zodra de aanvraag is goedgekeurd, mag je de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de voor jou geldende opzegtermijn. De tijd die de procedure bij het UWV in beslag heeft genomen, mag je ervan aftrekken. Er moet wel altijd een opzegtermijn van een maand overblijven.



Meer informatie over ontslag en andere arbeidszaken? Kijk op DAS.nl/ondernemer

Disclaimer

Deze checklist schetst de algemene regels en uitgangspunten. Uiteraard kan er in specifieke situaties sprake zijn van uitzonderingen. Heeft u vragen over dit onderwerp of uw specifieke situatie, dan kunt u altijd contact opnemen met een van onze specialisten.

