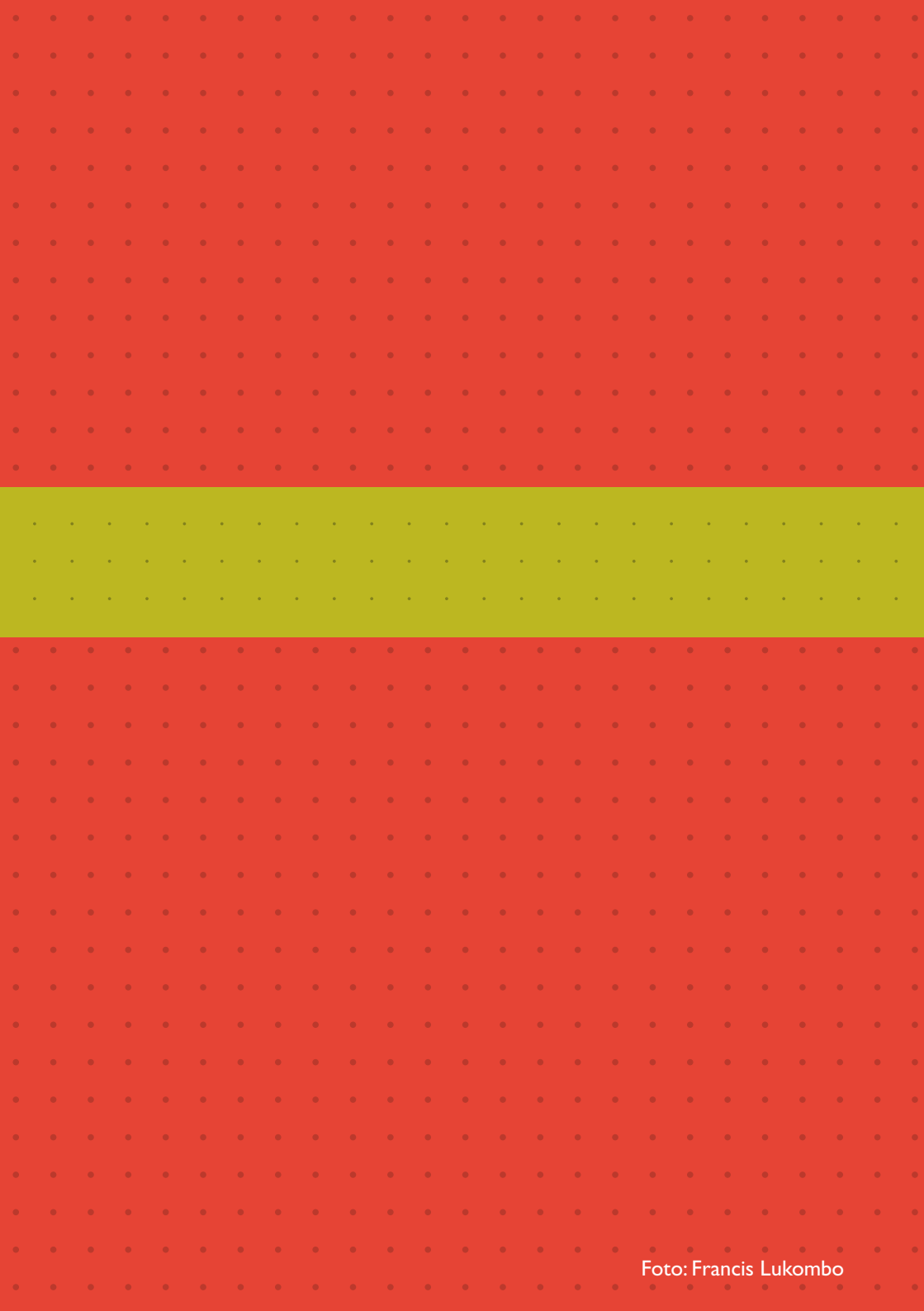


A solid green circle icon located to the left of the section header.

Ontslag

Informatie voor werknemers





Wanneer mag u worden ontslagen?

Voor ontslag van een werknemer heeft een werkgever goede redenen nodig. U mag dus niet zomaar worden ontslagen.

Redenen voor ontslag

U kunt worden ontslagen:

- om bedrijfseconomische redenen. Bijvoorbeeld als er een reorganisatie, een bedrijfssluiting of verhuizing plaatsvindt. Ook kan het gaan om het afstoten van een deel van de activiteiten door het bedrijf;
- als u niet (meer) functioneert of niet (meer) geschikt bent voor uw werk. Maar als dit het gevolg is van ziekte, mag u niet worden ontslagen. **Let op:** uw werkgever moet u er meerdere malen op hebben gewezen dat u niet of onvoldoende presteert. Bij voorkeur in beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken. U moet tijd krijgen om uw functioneren te verbeteren;
- als u een conflict hebt met uw werkgever. De relatie tussen u en uw werkgever is niet meer te herstellen;
- als u ernstige gewetensbezwaren hebt tegen uw werkzaamheden en uw werkgever heeft geen andere functie of aangepaste werkzaamheden voor u;
- als u langdurig arbeidsongeschikt bent;
- als u zich onbehoorlijk gedraagt. Bijvoorbeeld als u diploma's vervalst, collega's bedreigt, u zelf of anderen in gevaar brengt of als u zich niet aan de geheimhoudingsplicht houdt;
- als u steelt, werk weigert zonder goede reden of dronken op het werk verschijnt;
- als u en uw werkgever instemmen met het ontslag.

Ontslagverbod

Er is een aantal ontslagverboden of opzegverboden. Zo mag u niet worden ontslagen op grond van uw geslacht of omdat u zwanger bent.

Manieren

Uw werkgever kan u alleen ontslaan:

- als hij een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) heeft;
- uw arbeidsovereenkomst via de kantonrechter ontbindt;
- op staande voet;
- in uw proeftijd;
- met uw goedvinden.

Mag u tijdens de proeftijd worden ontslagen?

U kunt tijdens uw proeftijd worden ontslagen. Uw werkgever hoeft hier geen reden voor op te geven, tenzij u hierom vraagt

Voorwaarden

De proeftijd moet schriftelijk zijn vastgelegd in uw arbeidsovereenkomst.

Duur proeftijd

Hoe lang uw proeftijd maximaal mag zijn, hangt af van het soort contract dat u hebt:

- Contract voor een onbepaalde tijd: maximaal 2 maanden proeftijd
- Contract voor een bepaalde tijd korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand proeftijd
- Contract voor een bepaalde tijd langer dan 2 jaar: maximaal 2 maanden proeftijd

Zelf ontslag nemen

U kunt ontslag nemen tijdens uw proeftijd. U hoeft zich niet te houden aan een opzegtermijn. Als u zelf ontslag neemt, hebt u geen recht op een WW-uitkering.

Wat is ontslag op staande voet?

Bij ontslag op staande voet wordt uw arbeidsovereenkomst per direct beëindigd. Hiervoor heeft uw werkgever geen toestemming van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) nodig.

Goede reden voor het ontslag

Uw werkgever mag u alleen op staande voet ontslaan als hij hiervoor een goede reden heeft. Bijvoorbeeld als u steelt, fraudeert, werk weigert zonder goede reden of dronken op het werk verschijnt. Hij moet u direct vertellen waarom hij u ontslaat.

Stoppen uitbetalen loon

Uw werkgever kan uw loonbetaling stoppen.

Geen recht op een WW-uitkering

Als u op staande voet wordt ontslagen, hebt u geen recht op een Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering).

Niet eens met ontslag

Als u het niet eens bent met uw ontslag, kunt u hier tegen protesteren bij uw werkgever. Ook kunt u naar de kantonrechter gaan. Voor meer informatie kunt u terecht bij het CWI.

Welke opzegtermijnen gelden bij ontslag?

Als u wordt ontslagen, moet uw werkgever zich houden aan een opzegtermijn. U moet dus van te voren te horen krijgen dat u wordt ontslagen. De opzegtermijn staat vaak in uw contract of in uw cao.

Als dit niet zo is, gelden de volgende termijnen:

- werkte u korter dan 5 jaar: 1 maand
- werkte u tussen 5 en 10 jaar: 2 maanden
- werkte u tussen 10 en 15 jaar: 3 maanden
- werkte u 15 jaar of langer: 4 maanden

U kunt ook met uw werkgever overeenkomen dat u per direct stopt met werken. U moet hier beiden mee instemmen.

Zelf ontslag nemen

Als u zelf ontslag neemt, moet u zich houden aan een opzegtermijn van 1 maand. Hiervan kan schriftelijk in een arbeidsovereenkomst worden afgeweken.

Tijdelijk contract

Een tijdelijk contract kunnen u en uw werkgever niet eenzijdig tussentijds opzeggen, tenzij dit is vastgelegd in het contract. Beëindiging van het contract is wel mogelijk als u en uw werkgever daar allebei mee instemmen. Ook kunt u om dringende redenen worden ontslagen, bijvoorbeeld op staande voet.

Oudere werknemers

Als u op 1 januari 1999 ouder was dan 45 jaar dan kunt u een langere opzegtermijn hebben opgebouwd. Dit geldt niet als u na 1 januari 1999 van werkgever bent veranderd.

Wie wordt als eerste ontslagen bij bedrijfseconomisch ontslag?

Om bedrijfseconomische redenen kunnen in uw bedrijf meer mensen tegelijkertijd worden ontslagen. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen bij een reorganisatie, als het bedrijf waar u werkt sluit of verhuist, of als het bedrijf een deel van zijn taken afstoot.

De volgorde van het ontslag wordt bepaald door het afspiegelingsbeginsel.

Afspiegelingsbeginsel en ontslag

Werknemers worden voor uitwisselbare, vergelijkbare en gelijkwaardige functies in leeftijdsgroepen ingedeeld: 15-25 jarigen, 25-35 jarigen, 35-45 jarigen, 45-55 jarigen en 55 jarigen en ouder. Werknemers die binnen een leeftijdscategorie als laatste zijn aangenomen, worden als eerste ontslagen.

Afwijken afspiegelingsbeginsel

Uw werkgever kan hiervan afwijken als:

- u onmisbaar bent voor de organisatie;
- uw positie op de arbeidsmarkt slechter is dan die van uw collega's. Het is voor u moeilijker werk te vinden dan voor uw collega's;
- u niet kunt worden vervangen. Bijvoorbeeld omdat uw persoonlijke kwaliteiten van belang zijn voor een opdrachtgever.

Bijzondere regels voor schoonmakers of uitzendkrachten

Als u als schoonmaker werkt, werkt u vaak in ploegdienst bij verschillende (inleen)bedrijven. Ook als uitzendkracht kunt u niet automatisch de plek innemen van elke andere uitzendkracht. Daarom gelden er in deze gevallen bijzondere afspiegelingsregels als het gaat om de bepaling van de ontslagvolgorde. Informeer hiernaar bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

Mag u worden ontslagen als u ziek of arbeidsongeschikt bent?

U mag niet binnen twee jaar worden ontslagen als u arbeidsongeschikt bent. Pas als u langer dan twee jaar ziek of arbeidsongeschikt bent, kan uw werkgever voor u ontslag aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). In een aantal gevallen kunt u wel binnen twee jaar worden ontslagen:

Ziek na ontslagvergunning CWI

U kunt wel worden ontslagen als u ziek bent geworden nadat het CWI een verzoek om ontslag van uw werkgever heeft ontvangen.

Onvoldoende medewerking aan uw re-integratie

Als u volgens het UWV niet of onvoldoende meewerkt aan uw re-integratie kunt u binnen twee jaar worden ontslagen. Hiervan kan sprake zijn als u bijvoorbeeld niet meewerkt aan scholing of geen ander passend werk wilt gaan doen.

Cao

In uw cao kan een bepaling staan waardoor u wel binnen twee jaar kunt worden ontslagen.

Na twee jaar

Als u langdurig arbeidsongeschikt bent kan uw werkgever een verzoek om een ontslagvergunning indienen bij het CWI.

Regelmatig ziek en ontslag

Als u regelmatig ziek bent, kan uw werkgever het CWI toestemming vragen u te ontslaan. Dit kan hij doen als door uw ziekte het werk van uw collega's of het productieproces onder druk komt te staan.

Het CWI kijkt naar:

- de gevolgen van uw ziekteverzuim voor de organisatie
- de hoogte van het ziekteverzuim binnen de organisatie
- de mogelijkheden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren

Wat moet u doen als u wordt ontslagen?

Uw werkgever kan u vragen akkoord te gaan met uw ontslag. Als u met uw ontslag instemt, heeft dit meestal geen gevolgen voor uw recht op een WW-uitkering. U hoeft dus niet voor de vorm te protesteren tegen uw ontslag. Het UWV toetst dan niet meer of u wel of niet door eigen schuld uw baan kwijtraakt, maar bekijkt natuurlijk nog wel of u aan de andere eisen om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen voldoet.

Meer informatie hierover vindt u bij het CWI.

Bezwaar

Als u het niet eens bent met uw ontslag, dan moet u bij uw werkgever bezwaar maken. U doet dit per brief. U kunt hierover overleggen met uw rechtsbijstandverzekeraar, het Juridisch Loket, de vakbond of een advocaat. Uw werkgever kan vervolgens een ontslagvergunning aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Ook kan hij het ontslag via de kantonrechter laten lopen.

Ontslag via het CWI

Het CWI stuurt de aanvraag voor een ontslagvergunning van uw werkgever naar u. U hebt twee weken om hierop te reageren. Het CWI reageert binnen zes weken op de ontslagvergunning. Als het CWI uw werkgever een ontslagvergunning geeft, kunt u naar de kantonrechter gaan. Mogelijk hebt u recht op schadevergoeding.

Ontslag via de kantonrechter

Uw werkgever kan u ook via de kantonrechter ontslaan. Schakel dan juridische hulp in, bijvoorbeeld via uw rechtsbijstandverzekering. U kunt ook terecht bij het Juridisch Loket, advocaat of vakbond. Mogelijk komt u in aanmerking voor schadevergoeding.

Uitkering

Na ontslag kunt u recht hebben op een Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering). Deze vraagt u aan bij het CWI.

Nieuwe baan

Het CWI of het Uitvoeringsinstituut Werknemerverzekeringen (UWV) kan u helpen bij het zoeken naar nieuw werk. Dit kan ook al voordat u werkloos bent. U moet kunnen aantonen dat u binnen vier maanden wordt ontslagen.

Welke gevolgen heeft ontslag voor uw inkomen?

Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering)

Na ontslag kunt u recht hebben op een WW-uitkering. Met deze uitkering kunt u de periode waarin u geen baan hebt overbruggen. Sinds 1 oktober 2006 hoeft u zich niet langer voor de vorm tegen ontslag te verweren om in aanmerking te kunnen komen voor een WW-uitkering.

Geen recht op een uitkering

Bij het bepalen van het recht op een uitkering bekijkt het UWV onder meer of u door uw eigen schuld werkloos bent geworden: 'verwijtbaar werkloos'. Als dit zo is, hebt u geen recht op een uitkering. Dit is het geval als u zelf ontslag hebt genomen zonder dat daar een acute noodzaak voor was. Ook als u om een dringende reden wordt ontslagen, hebt u mogelijk geen recht op een WW-uitkering. Bijvoorbeeld als u zich ernstig hebt misdragen, of hebt gefraudeerd of gestolen.

Schadevergoeding en ontslag

Als u wordt ontslagen, hebt u mogelijk recht op schadevergoeding. De kantonrechter bepaalt of u hiervoor in aanmerking komt. Hij kijkt of er sprake is van 'kennelijk redelijk ontslag'. Bijvoorbeeld: uw werkgever ontslaat u omdat u niet goed functioneert. U hebt echter altijd goede beoordelingen gehad. Meestal krijgt u uw baan hiermee niet terug, maar u kunt wel in aanmerking komen voor schadevergoeding.

Financiële problemen werkgever en ontslag

Als u bent ontslagen omdat uw werkgever financiële problemen heeft, kunt u mogelijk recht hebben op een uitkering wegens betalingsonmacht. Hieraan is een aantal voorwaarden verbonden. Informatie vindt u in de brochure Mijn werkgever kan me niet meer betalen van het UWV.

Hoe neemt u ontslag?

U kunt als werknemer ook besluiten te stoppen met uw werk. Dit kan op de volgende manieren:

Zelf uw arbeidscontract opzeggen

Als u zelf uw arbeidsovereenkomst opzegt, hebt u geen toestemming nodig van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). U moet zich wel houden aan uw opzegtermijn. Verder kan dit gevolgen hebben voor uw recht op een Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering).

Let op: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunt u **niet** opzeggen. Dat is alleen mogelijk als daar vooraf afspraken over zijn gemaakt.

Ontslag nemen tijdens uw proeftijd

U kunt in uw proeftijd (maximaal twee maanden) het contract op ieder moment opzeggen. U doet dit schriftelijk.

Wederzijds goedvinden

U kunt ook met uw werkgever overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Dit heet 'met wederzijds goedvinden.' Omdat u met het ontslag instemt, is toestemming van CWI of van de rechter niet nodig.

Aflop contract

Uw contract kan ook 'van rechtswege' beëindigd worden. Het ontslag verloopt dan eigenlijk vanzelf. Dit is het geval als:

- u overlijdt;
- uw contract voor bepaalde tijd afloopt;
- er een ontbindende voorwaarde in het contract van kracht wordt. U gaat bijvoorbeeld werken als vervanger van een zieke werknemer. Dit contract eindigt als de zieke werknemer is hersteld.

Meer informatie

Voor informatie en advies kunt u onder meer terecht bij het CWI, een vakbond of werkgeversorganisatie, een advocaat, het Juridisch Loket (gratis juridische informatie en advies) of het UWV.

Hebt u klachten over de manier waarop uw ontslag via het CWI is verlopen? In eerste instantie kunt u met uw klacht bij het CWI terecht. Bent u niet tevreden, dan kunt u ook contact opnemen met de Nationale ombudsman. Deze kan een klacht al dan niet gegrond verklaren, maar hij kan de beslissing van het CWI niet terugdraaien.

Hebt u naar aanleiding van de informatie in deze brochure nog vragen, dan kunt u bellen met de afdeling Publieksvoorlichting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Telefoon: 0800-9051 (gratis).

Voor meer informatie kunt u ook onze website raadplegen:
www.szw.nl

Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kunt u terecht bij de Postbus 51 Infolijn. Telefoon: 0800-8051 (gratis). Of raadpleeg
www.postbus51.nl



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 112
Juli 2008

Gratis uitgave