

5. Werknemer en ontslag

“De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.”

B.W. artikel 1615d

“Rechten en plichten zijn als palmbomen die slechts vruchten dragen wanneer zij naast elkaar groeien.”

Félicité de Lamennais

INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OVER ONTSLAG

Kan een werkgever mij zomaar ontslaan? Hoe lang is de opzegtermijn? Wat kan ik doen als ik het niet eens ben met mijn ontslag?

Op deze en andere vragen van werknemers over ontslag probeert deze folder een antwoord te geven.

1. Ontslagbescherming

Het ontslagrecht is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek en de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten (ontslagwet of “lei di retiro”). Het ontslagrecht beschermt de werknemer tegen onredelijk en willekeurig ontslag. Maar het is niet zo, dat het ontslagrecht ervoor zorgt dat een werknemer nooit meer kan worden ontslagen. Immers, soms moet een werkgever een werknemer wel ontslaan, omdat een bedrijf kleiner wordt of moet sluiten. Het kan ook zo zijn dat de werknemer helemaal niet geschikt is voor zijn of haar werk, of zich tijdens het werk ernstig misdraagt. Ook dan moet een werkgever deze werknemer kunnen ontslaan. Daarnaast wil de werknemer misschien ook zelf ontslag nemen, om ergens anders een betere baan aan te nemen.

Het ontslagrecht kent echter ook een paar gevallen, waarin een werknemer niet ontslagen mag worden. Op deze gevallen komen we later terug.

2. Wie wordt door de wet beschermd?

De wet (Burgerlijk Wetboek en ontslagwet) beschermt in beginsel alle werknemers tegen een op onredelijke gronden gegeven ontslag. De ontslagwet is echter niet van toepassing op:

- werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam (ambtenaren, maar ook werklieden en werknemers die op arbeidsovereenkomst bij de overheid werken);
- onderwijzend en docerend personeel;

- personen die een geestelijk ambt bekleden (bijvoorbeeld pastoors en dominees);
- werknemers die huishoudelijk werk verrichten in de huishouding van privé personen (dienstboden);
- de arbeidsovereenkomst van een directeur;
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van een overeenkomst voor bepaalde tijd die direct of indirect voorafgegaan werd door een overeenkomst voor onbepaalde tijd of overeenkomsten waarbij eenzelfde arbeider achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn;
- gevallen van faillissement.

3. Als uw werkgever u wil ontslaan

Als uw werkgever u wil ontslaan, heeft hij of zij daarvoor doorgaans toestemming nodig van de Secretaris-generaal van Ministerie Arbeid. De ontslagwet schrijft namelijk voor dat als een werkgever een werknemer wil ontslaan middels opzegging, dit eerst op redelijkheid onderzocht moet worden door de overheid.

Hiertoe moet de werkgever een verzoek om toestemming indienen bij de Afdeling Arbeidszaken.

De werkgever moet in het verzoek een reden voor het ontslag opgeven en deze aannemelijk maken. De reden kan bijvoorbeeld zijn:

sluiting of reorganisatie van het bedrijf, bijvoorbeeld ten gevolge van teruglopende bedrijfsresultaten ("bedrijfseconomische redenen");
 ongeschiktheid van de werknemer voor het werk;
 een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever;

De ambtenaar van de Departement zal u vragen om commentaar te geven op het voorgenomen ontslag.

Als u geen commentaar heeft, kunt u volstaan met te zeggen: "Ik wacht op de beslissing van de Secretaris-generaal".

Het ontslagdossier wordt vervolgens voorgelegd aan de ontslagcommissie. Deze commissie, die samengesteld is uit tenminste twee werkgevers- en twee werknemers-vertegenwoordigers en een onpartijdige voorzitter, brengt advies uit aan de Secretaris-generaal. Uiteindelijk beslist deze over het al dan niet verlenen van toestemming voor het ontslag. Hiervan wordt u schriftelijk op de hoogte gesteld. Als maximumtermijn voor de afhandeling van een verzoek om toestemming tot het verlenen van ontslag geldt een periode van zes weken. In bijzondere gevallen kan deze periode met toestemming van de

Minister (nu: de Minister van Arbeid) met zes weken worden verlengd.

4. Opzegtermijn

Pas wanneer de ontslagvergunning is afgegeven, kan worden opgezegd. Hierbij moeten echter wel de opzeggingsdag en de opzegtermijn in acht worden genomen. Met opzeggingsdag bedoelen we de dag waarop het dienstverband daadwerkelijk eindigt. Door de werkgever thans in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband van de werknemer en bedraagt:

- één maand, als het dienstverband korter dan 5 jaar heeft geduurd;
- twee maanden, als het dienstverband 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
- drie maanden, als het dienstverband 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
- vier maanden, als het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd.

De termijn voor de beoordeling van het verzoek, cq voor beoordeling van het afvloeiingsplan door de Secretaris-generaal mag van de opzegtermijn worden afgetrokken, mits de resterende opzegtermijn één maand blijft bedragen. De opzegtermijn voor de werkgever mag alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verkort. Verlenging kan bij schriftelijke overeenkomst.

Wanneer de werknemer zelf ontslag wil nemen, gelden er andere regels. In dat geval moet de werknemer een opzegtermijn in acht nemen van één maand.

Let wel: in een schriftelijke arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van het bovenstaande. Zo kan er een langere opzegtermijn worden overeengekomen (tot een maximum van zes maanden).

Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst de duur van de opzegtermijn aangegeven. Dit kan echter ook in de CAO of in een bij de griffie gedeponeerde reglement staan. Opzeggen kan mondeling of schriftelijk gebeuren. Het laatste verdient de voorkeur.

Gedurende de gehele periode, vanaf de aanvraag van de ontslagvergunning tot de daadwerkelijke ontslagdatum moet u gewoon uw volle salaris doorbetaald krijgen. U moet dan natuurlijk wel blijven doorwerken, tenzij de werkgever dat niet nodig vindt.

5. Wanneer is geen ontslagvergunning nodig?

In de volgende gevallen is toestemming van de Secretaris-generaal niet nodig:

- a. ontslag op staande voet;
- b. ontslag met wederzijds goedvinden;
- c. het aflopen van een arbeidscontract voor bepaalde tijd;

- d. ontslag binnen de proeftijd;
- e. ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.

Deze gevallen worden hieronder besproken.

a. ONTSLAG OP STAANDE VOET.

Bij ontslag op staande voet wordt het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigd. Er is dan geen ontslagvergunning nodig, want er hoeft niet te worden opgezegd.

Voor het verlenen van ontslag op staande voet moet wel een dringende reden bestaan, die meteen aan de werknemer wordt medegedeeld. Zo'n dringende reden kan bijvoorbeeld zijn:

- diefstal door de werknemer;
- dronkenschap of liederlijk gedrag van de werknemer;
- werkweigering door de werknemer;
- ernstig plichtsverzuim door de werknemer.

Wanneer dit niet het geval is, kan de werknemer bij de rechter in eerste aanleg nietig verklaring van het ontslag aanvragen. Ook kan de werknemer een schade claim indienen.

Let wel: u kunt als werknemer ook ontslag op staande voet nemen, bijvoorbeeld omdat u niet op tijd uw loon krijgt.

b. MET WEDERZIJDIG GOEDVINDEN.

Zowel u als uw werkgever zijn het er dan over eens dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

c. EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.

Als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft, loopt deze arbeidsovereenkomst af met het verstrijken van de overeengekomen periode. Het kan ook zijn dat in de overeenkomst geen datum wordt genoemd, maar een bepaalde gebeurtenis. Bijvoorbeeld een project dat afloopt. Ook in dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst.

Sinds 1 augustus 2000 is geen opzegging meer vereist voor de beëindiging van een voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst, zodat ook de voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch eindigt. Daar staat tegenover dat na een ketting van vier voortgezette tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waar per schakel telkens minder dan drie maanden tussen ligt, het vierde contract automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd ("vaste dienst") wordt.

Hetzelfde geldt als minder dan vier dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en deze samen een

periode van 36 maanden (inclusief de tussenpozen) hebben overschreden.

In beide gevallen ontstaat een vaste dienstverband. Voor beëindiging hiervan is wel opzegging vereist.

Een uitzondering op de kettregel geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie jaar, die slechts éénmalig wordt voortgezet voor minder dan drie maanden. In zo'n geval ontstaat geen vast dienstverband.

d. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS DE PROEFTIJD.

Wanneer in een arbeidsovereenkomst of CAO een proeftijd is afgesproken, kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode met onmiddellijke ingang eenzijdig worden beëindigd door werkgever of werknemer.

Let wel: de proeftijd mag maximaal twee maanden duren en moet schriftelijk zijn overeengekomen.

e. ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE RECHTER.

De rechter in eerste aanleg kan op verzoek van werkgever of werknemer een arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen ontbinden. De rechter bepaalt in dat geval of, onder welke voorwaarden en wanneer de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

6. Ontslagverboden

Uw werkgever mag u niet ontslaan (door opzegging) tijdens uw ziekte of arbeidsongeschiktheid door een ongeval, tenzij de ziekte of ongeschiktheid tenminste één jaar geduurd heeft.

Ook mag de werkgever niet opzeggen gedurende het zwangerschaps-/bevallingsverlof van de werknemer of gedurende de tijd dat een meerderjarige arbeider (minderjarige arbeider wiens dienstbetrekking ten minste zes maanden heeft geduurd) verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten wegens het vervullen van militaire dienst.

Tevens is het de werkgever verboden de dienstbetrekking op te zeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakbond, dan wel wegens vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht en de werkgever daaraan op redelijke gronden zijn toestemming heeft onthouden.

Sinds 1 augustus 2000 is elk beding krachtens welke een dienstbetrekking eindigt wegens huwelijk van de werknemer of wegens zwangerschap of bevalling nietig.

7. Als U het niet eens bent met uw ontslag

Als u vindt dat uw ontslag onredelijk is, of niet volgens de regels verloopt, dan kunt u zich het beste zo spoedig mogelijk wenden tot uw vakbond, of de klachtenafdeling van de Afdeling Arbeidszaken.

Deze kunnen u adviseren over de mogelijkheden tot verweer.

Wanneer u het niet eens bent met uw ontslag op staande voet, dan moet u in ieder geval meteen en duidelijk hiertegen protesteren. Dit kunt u het beste schriftelijk doen.

Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.