

Werknemer & 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

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 geestelijke ambt bekleden (bijvoorbeeld pastoors en dominees);
- Werknemers die huishoudelijk werk verrichten in de huishouding van privé personen (dienstboden);
- De buiten Aruba te werk gestelde werknemers van een Aruba vrijgestelde vennootschap;
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van een overeenkomst voor bepaalde tijd die door de wijze waarop zij is voortgezet, dient te worden opgezegd.

3. Als uw werkgever u wil ontslaan

Als uw werkgever u wil ontslaan, heeft hij of zij daarvoor doorgaans toestemming nodig van de Directeur van de Directie Arbeid en Onderzoek. 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 Directie Arbeid en Onderzoek.

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 Directie zal u vragen om verweer te voeren op het voorgenomen ontslag. Op het verweer kan de werkgever reageren, waarna u de kans krijgt om als laatste uw visie op deze reactie te geven. Deze fase van 'hoor en wederhoor' vindt schriftelijk plaats. Het ontslagdossier wordt vervolgens voorgelegd aan de ontslagcommissie. Deze commissie, die samengesteld is uit drie werkgevers- en drie werknemersvertegenwoordigers, brengt advies uit aan de Directeur. Uiteindelijk beslist deze over het al dan niet verlenen van toestemming voor het ontslag. Hiervan wordt u schriftelijk op de hoogte gesteld. Als u zich niet kan vinden in de beslissing van de Directeur van Directie Arbeid en Onderzoek, kunt u bezwaar aantekenen (zie folder LAR-procedure).

4. Opzegtermijn

Pas wanneer de ontslagvergunning is afgegeven, kan worden opgezegd. Hierbij moeten echter wel de opzegdag en de opzegtermijn in acht worden genomen. Met opzegdag bedoelen we de dag waarop het dienstverband daadwerkelijk eindigt.

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband van de werknemer (zie schema hieronder):

Opzeggingstermijn werkgever*

Dienstjaar Werknemer	Opzeggingstermijn
Korter dan 5 jaar	een maand
5 jaar tot 10 jaar	twee maanden
10 jaar tot 15 jaar	drie maanden
15 jaar of langer	vier maanden

*Opzeggingstermijn werkgever kan slechts bij cao worden verkort, met dien verstande dat de termijn nimmer korter kan zijn dan een betalingsperiode.

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

Schriftelijk kan worden afgeweken van deze termijn. Hierbij geldt wel dat bij verlenging de opzeggingstermijn voor de werknemer niet langer mag zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer. De laatst bedoelde termijn voor de werkgever mag bij cao worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

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 o.a. de volgende gevallen is toestemming van de Directeur niet nodig:

- Ontslag op staande voet;
- Ontslag met wederzijds goedvinden;
- Het aflopen van een arbeidscontract voor bepaalde tijd;
- Ontslag binnen de proeftijd;
- Ontbinden 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 de werknemer de dringende reden betwist, kan hij 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 wederzijds goedvinden.

Zowel u als uw werkgever zijn het er dan over eens dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd. Hoewel niet verplicht, is het verstandig dit 'wederzijds goedvinden' schriftelijk vast te leggen. Hierdoor kunnen later hierover geen onduidelijkheden ontstaan.

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, na afloop van het project.

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 kan alleen 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 heeft geduurd;
- Gedurende uw zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- Gedurende uw zwangerschapsperiode;
- Gedurende 6 weken na het einde van uw bevallingsverlof;
- Vanwege uw lidmaatschap van een vakbond;

- Vanwege uw huwelijk;
- Vanwege een bedrijfsovergang;
- Vanwege het feit dat u weigert op zondag te werken, tenzij het zondagwerken wettelijk is toegestaan en tot uw arbeidsvoorwaarden behoort.

7. Als u het niet eens bent met uw ontslag

Als u vindt dat uw ontslag onredelijk is, of niet volgens de regels is verlopen, dan kunt u zich het beste zo spoedig mogelijk wenden tot uw vakbond of het bureau arbeidsgeschillen van de Directie Arbeid en Onderzoek. 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, binnen een periode van 6 maanden.