

Een goed ontslag

In tijden van crisis kan ontslag de besten overkomen. Maar het ene ontslag is het andere niet. Regel het zo goed mogelijk. Tekst José Mast | Foto Getty Images

Door de economische crisis lijkt een ontslag om 'bedrijfseconomische redenen' voor duizenden werknemers plots onontkoombaar. Maar crisis betekent niet dat u rechteloos bent. Integendeel. Werkgevers moeten zich aan allerlei regels houden bij het aanwijzen van de werknemers die ze ontslaan. Ook moeten ze toestemming vragen voor het ontslag, de noodzaak van het ontslag onderbouwen en alternatieven onderzoeken. Er zijn drie manieren waarop u ontslagen kunt worden. Ontslag met wederzijds goedvinden; een ontslagvergunning via het UWV Werkbedrijf (voorheen het CWI); of ontbinding van het arbeidscontract door de kantonrechter. De keuze is aan de werkgever. Wat het ontslag voor u betekent en hoe u het onderste uit de kan kunt halen, leest u hierna.

Ontslag met wederzijds goedvinden: slim onderhandelen kan veel opleveren

Om veel rompslomp te vermijden, sturen werkgevers nogal eens aan op een ontslag met wederzijds goedvinden. Vooral in het midden- en kleinbedrijf komt het vaak voor dat de baas het met een me-

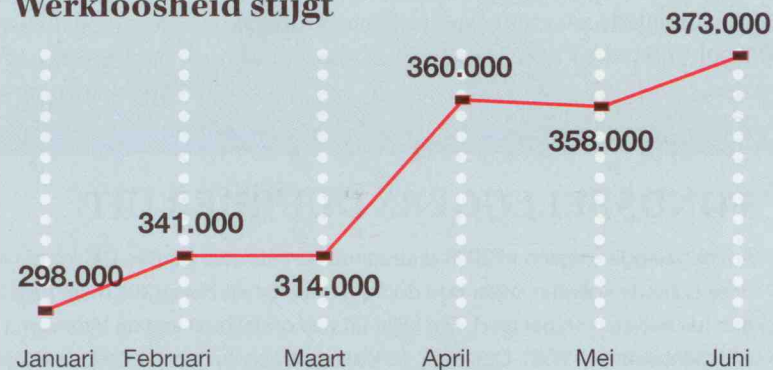
dewerker op een akkoordje gooit. Ontslag met wederzijds goedvinden kan in het voordeel van beide partijen uitpakken. Als werknemer hoeft je geen maanden te wachten tot de vergunning is verleend én je kunt zelf een fatsoenlijke compensatie eisen. Het komt wel aan op alert onderhandelen, liefst met een juridisch adviseur erbij.

Ga niet in op mondelinge voorstellen, ook niet onder tijdsdruk. Vraag liever een voorstel op papier en vraag bedenktijd. In dat voorstel moet staan per wanneer het dienstverband ophoudt en welke ontslagvergoeding daar tegenover staat. Als richtlijn voor z'n gou-

den handdruk geldt de zogenoemde kantonrechttersformule (zie kader: 'Gouden handdruk: de kantonrechttersformule').

Een werkgever die binnen een kalendermaand van een medewerker af wil, zal nog dieper in de buidel moeten tasten. De WW-uitkering gaat namelijk pas in na afloop van de wettelijke opzegtermijn van een maand. Een voorbeeld maakt dat duidelijk. Stel: een autoverkoper krijgt in oktober zijn ontslag. Rekening houdend met een opzegtermijn van een volle kalendermaand, is hij vanaf 1 december zijn baan kwijt. Op die datum gaat de WW-uitkering in. Als de autodealer al per 1 novem-

Werkloosheid stijgt



Het aantal werklozen in de eerste helft van 2009.

Bron: CBS

Vraag compensatie bij ontslag met wederzijds goedvinden ++

