

Werknemer & Ontslag

Uitgave van Directie Arbeid & Onderzoek
Datum 2005



“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 geestelijk 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 is voortgezet.

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. Deze fase van ‘hoor en wederhoor’ vindt schriftelijk plaats. Het ontslagdossier wordt vervolgens voorgelegd aan de ontslagcommissie. Deze commissie, die samengesteld is uit tenminste drie werkgevers- en drie werknemersvertegenwoordigers en een onpartijdige voorzitter, 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 opzeggingsdag en de opzegtermijn in acht worden genomen. Met opzeggingsdag bedoelen we de dag waarop het dienstverband daadwerkelijk eindigt.

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

Opzeggingstermijn*

Opzeggingstermijn werkgever:

Betalingsperiode:

Dienstjr.

werkn.	Week	2 Weken	Quincena	Maand
1	1 week	2 weken	1 quincena	1 maand
2	2 weken	2 weken	1 quincena	1 maand
3	3 weken	3 weken	3 weken	1 maand
4	4 weken	4 weken	4 weken	1 maand
5	5 weken	5 weken	5 weken	5 weken
6	6 weken	6 weken	6 weken	6 weken
7	7 weken	7 weken	7 weken	7 weken
8	8 weken	8 weken	8 weken	8 weken
9	9 weken	9 weken	9 weken	9 weken
10	10 weken	10 weken	10 weken	10 weken
11	11 weken	11 weken	11 weken	11 weken
12	12 weken	12 weken	12 weken	12 weken
13	13 weken	13 weken	13 weken	13 weken

- * In dit schema is rekening gehouden met de wettelijke mogelijkheid van een verlengde opzegtermijn.

Wanneer de werknemer zelf ontslag wil nemen, gelden er andere regels. In dat geval moet de werknemer een opzegtermijn in acht nemen (zie schema hieronder):

Opzeggingstermijn*

Opzeggingstermijn werknemer:

Betalingsperiode:

Dienstjr.

werkn.	Week	2 Weken	Quincena	Maand
1	1 week	2 weken	1 quincena	1 maand
2	1 week	2 weken	1 quincena	1 maand
3	1 week	2 weken	1 quincena	1 maand
4	2 weken	2 weken	1 quincena	1 maand
5	2 weken	2 weken	1 quincena	1 maand
6	3 weken	3 weken	3 weken	1 maand
7	3 weken	3 weken	3 weken	1 maand
8	4 weken	4 weken	4 weken	1 maand
9	4 weken	4 weken	4 weken	1 maand
10	5 weken	5 weken	5 weken	5 weken
11	5 weken	5 weken	5 weken	5 weken
12	6 weken	6 weken	6 weken	6 weken
13	6 weken	6 weken	6 weken	6 weken

- * In dit schema is rekening gehouden met de wettelijke mogelijkheid van een verlengde opzegtermijn.

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 gedeponeerd 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:

- 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 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 opstaande 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 wordt beëindigd. Hoewel niet verplicht, is het verstandig dit ‘wederzijds goedvinden’ schriftelijk vast te leggen. Hierdoor kunnen later 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.

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 zowel mondeling als 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 hij niet ontslaan 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.

Ook mag de werkgever niet opzeggen (jurisprudentie) gedurende het zwangerschaps-/bevallingsverlof of vanwege huwelijk van de werknemer.

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 het bureau landsbemiddelaar 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.

Notities

[illegible]

Voor meer informatie kunt U contact opnemen met
Directie Arbeid en Onderzoek.

L.G. Smith Blvd. 134, Oranjestad
Tel: 583-7720
Fax: 583-7422
e-mail:directiearbeid@aruba.gov.aw

Filiaal Pos Chiquito
Pos Chiquito 100A
Lokaal 2
Tel: 584-2073
Fax: 584-3736

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

