Stappenplan ontslaan personeel

advies@technieknederland.nl

Beëindiging met wederzijds goedvinden ongeacht de achterliggende reden voor ontslag. → **Beëindigingsovereenkomst**

Is er sprake van een dringende reden?
- *ja* → **Ontslag op staande voet. Neem contact op met Techniek Nederland Advies voor meer informatie.**
- *nee* ↓

Wilt u het dienstverband met de werknemer opzeggen omdat deze langer dan 24 maanden arbeidsongeschikt is?
- *ja* → Heeft er inmiddels een WIA beoordeling plaatsgevonden?
  - *ja* → **Ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.**
  - *nee* → **Slechts in bijzondere omstandigheden kan werknemer worden ontslagen of het dienstverband worden beëindigd. Neem contact op met Techniek Nederland Advies voor meer informatie.**
- *nee* ↓

Bent u wegens bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen werknemer(s) te ontslaan?
- *ja* → Bepaal aan de hand van het afspiegelingsbeginsel wie voor ontslag in aanmerking komt. → *ja* → **Ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.**
- *nee* ↓

Is er sprake van disfunctioneren?
- *ja* → Is er voldoende dossieropbouw? Heeft de werknemer reële mogelijkheden gehad zich te verbeteren? Bij twijfel: neem contact op met Techniek Nederland Advies voor overleg.
  - *ja* → **Ontbindingsverzoek indienen bij de rechtbank.**
  - *nee* → **Ontbinding is pas mogelijk nadat voldoende dossieropbouw heeft plaatsgevonden.**
- *nee* ↓

Is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten?
- *nee* ↓

Is de arbeidsverhouding ernstig verstoord?
- *nee* ↓

Is er een andere reden waardoor de arbeidsverhouding zou moeten worden beëindigd?

ja → **Verzoek indienen bij de kantonrechter voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Neem voordat u actie onderneemt eerst contact op met Techniek Nederland Advies.**

Techniek Nederland

www.technieknederland.nl