

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



2.6. De werknemer neemt ontslag

In de meeste gevallen zal een werknemer zijn dienstverband opzeggen wanneer hij elders een andere baan heeft aanvaard. Echter, in het geval dat een werknemer opzegt, kunt u als werkgever er niet in altijd op vertrouwen dat het dienstverband daadwerkelijk is geëindigd.

Als de werknemer duidelijk opzegt met inachtneming van een opzegtermijn (bijv. per e-mail of per brief), dan is het advies om de ontvangst van deze opzegging, de aangegeven einddatum van het dienstverband en de gemaakte of nog te maken afspraken over de afwikkeling van het dienstverband, schriftelijk te bevestigen. Dit alles met het oog op zekerheid, zodat de werknemer op een later tijdstip niet zonder meer op zijn opzegging kan terugkomen.

2.6.1. Waar moet u op letten?

Als de werknemer zijn arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd, is het voor u van belang om na te gaan of de door de werknemer aangegeven einddatum mogelijk is.

Indien de werknemer opzegt in de proeftijd, dan kan hij van het een op het andere moment het dienstverband beëindigen. Hij hoeft daarbij geen opzegtermijn in acht te nemen. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is het voor de werknemer normaal gesproken voldoende om een opzegtermijn van één maand in acht te nemen, tenzij in de arbeidsovereenkomst of bij cao een andere rechtsgeldige (langere) opzegtermijn is afgesproken. Tussentijds opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is alleen mogelijk als de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen duidelijk is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Als zich de situatie voordoet dat de werknemer geen of een onjuiste opzegtermijn in acht neemt, of hij zegt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds op zonder dat deze mogelijkheid in de overeenkomst is opgenomen, dan is er sprake van een zogenaamde 'onregelmatige opzegging'. De werknemer is dan een (gefixeerde) schadevergoeding verschuldigd. De vertrekkende werknemer is dan aan de werkgever een vergoeding verschuldigd die gelijk staat aan het bedrag dat van het in geld vastgesteld loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Hij is dan schadeplichtig geworden. De vergoeding kan met de eventuele tegoeden van de werknemer bij uitdiensttreding verrekenend worden.