

Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding (werkgevers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u een werknemer wilt ontslaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding door de kantonrechter wordt gedaan. De kantonrechter toetst of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

UITZONDERINGEN PREVENTIEVE TOETS:

De preventieve toetsing bij een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u een werknemer ontslaat omdat hij de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als u als particulier een werknemer wilt ontslaan die doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden voor u verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon wilt ontslaan.
- als u een werknemer wilt ontslaan die een geestelijk ambt bekleedt.
- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
- als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan moet u dit schriftelijke vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden bent u uw werknemer geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

BEDENKTERMIJN¹

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenkt termijn van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenkt termijn van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenkt termijn niet 14, maar 21 dagen. De werknemer moet u schriftelijk laten weten dat hij zich heeft bedacht. Dit moet binnen de termijn door u zijn ontvangen. De werknemer hoeft geen reden te noemen waarom hij zich bedacht heeft. Heeft de werknemer zich binnen de bedenkt termijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenkt termijn geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

¹ De bedenkt termijn geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenkt termijn is 14 dagen nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. U moet de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op het recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Heeft de werknemer laten weten dat hij zich heeft bedacht? En sluit hij binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met u? Of stemt hij binnen 6 maanden opnieuw schriftelijk in met opzegging? Dan geldt de bedenkttermijn niet.

Redelijke grond voor ontslag

U kunt een werknemer alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Een voorbeeld van een redelijke grond voor ontslag is een verstoorde arbeidsverhouding. Hiervan is sprake als de verhoudingen zo slecht zijn, dat het van u niet gevegd kan worden om het arbeidscontract te laten voortduren. In de regel is de arbeidsverhouding dan duurzaam verstoord. Het kan ook zijn dat van een duurzame verstoring geen sprake is, maar de ernst zodanig dat het niet kan worden gevegd het arbeidscontract te laten voortduren. Het is niet van belang wat de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is, en ook niet aan wie die is te wijten.

Herplaatsing

U kunt een werknemer alleen ontslaan als herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

TERMIJN

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt uw wettelijke opzegtermijn. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang het dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Voor een werknemer met een arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken. Hoofregel is dat de redelijke termijn begint te lopen op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging. Of het moment van ontbinding van het arbeidscontract.

PASSENDE FUNCTIE

Een functie is passend als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Of er een passende functie beschikbaar is, hangt af van:

- of er een vacature is of zal zijn binnen een redelijke termijn (wettelijke opzegtermijn, respectievelijk 26 weken).
- of er bij u op basis van een uitzendcontract, tijdelijk contract of oproepcontract werknemers werken of zijn ingeleend via een derde (payrollwerknemers uitgezonderd). Uitzendkrachten, andere ingeleende personen (payrollwerknemers uitgezonderd) en werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract maken in dat geval plaats voor een werknemer met een vast contract. Dit geldt niet als de uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract of de ingeleende personen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten voor maximaal 26 weken.

UITZONDERINGEN

De verplichting tot herplaatsing geldt niet:

- voor werknemers die een geestelijk ambt bekleden.
- bij een ontslag tijdens de proeftijd.
- bij ontslag vanwege het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

U kunt een werknemer niet ontslaan als er sprake is van een opzegverbod. De wet bevat twee soorten opzegverboden. Deze 'wegens' en 'tijdens' opzegverboden staan hieronder kort toegelicht:

'WEGENS' OPZEGVERBODEN

U mag een werknemer niet ontslaan 'wegens':

- lidmaatschap van een vakbond.
- het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer of vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer).
- het opnemen van zijn recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overgang van onderneming.
- het niet willen werken op zondag.

Zogenoemde 'wegens' opzegverboden gelden altijd. Hier bestaan geen uitzonderingen op.

'TIJDENS' OPZEGVERBODEN²

U mag een werknemer niet ontslaan 'tijdens':

- ziekte.
- zwangerschap en bevalling, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werkneemster haar werk heeft hervat na het einde van ziekte die volgde op bevallingsverlof waarbij zwangerschap of bevalling de oorzaak van de ziekte was.
- militaire of vervangende dienst.
- lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.
- kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan.
- de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan.
- lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad.
- werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
- werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

UITZONDERINGEN

Er is een aantal uitzonderingen³ op de 'tijdens' opzegverboden. De opzegverboden gelden niet als:

² In andere wettelijke voorschriften kunnen andere 'tijdens' opzegverboden voorkomen, zoals het opzegverbod tijdens lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds.

³ Deze uitzonderingen gelden ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- u de werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- u het contract opzegt wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- de werknemer ziek is geworden nadat een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding van het contract is ontvangen.

Procedure kantonrechter

VERZOEKSCHRIFT EN VERWEER

De kantonrechter behandelt het verzoekschrift binnen 4 weken na de week waarin het verzoek is ingediend. De werknemer krijgt de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek alleen inwilligen als is voldaan aan de voorwaarden voor een redelijke grond voor ontslag, en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ook mag er geen opzegverbod gelden.

ONTBINDING ONDANKS BESTAAN OPZEGVERBOD

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens een verstoorde arbeidsverhouding ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij de eerdergenoemde 'tijdens' opzegverboden.⁴

Voorwaarden hiervoor zijn dat:

- het verzoek geen verband houdt met de opzegverboden.

Of:

- er omstandigheden zijn waardoor het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

OPZEGTERMIJN VERKORT MET PROCEDURETIJD

Bij het bepalen van het tijdstip waarop een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid eindigt, houdt de kantonrechter rekening met de geldende opzegtermijn. De tijd die de ontbindingsprocedure heeft geduurd, brengt hij hierop in mindering. Wel blijft altijd minstens één maand over. Is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan is een verkorting van de opzegtermijn niet aan de orde.

Gaat het om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd? Dan bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt.

VERGOEDING BIJ TIJDELIJK CONTRACT ZONDER TUSSENTIJDSE OPZEGMOGELIJKHEID

⁴ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

Gaat het om een tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract recht op een transitievergoeding. Zie voor meer informatie hierover (zoals over voorwaarden, uitzonderingen, de berekening van de transitievergoeding en de mogelijkheden om gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten hierop in mindering te brengen), de publicatie Transitievergoeding.

Billijke vergoeding werknemer

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Het is aan de rechter om de hoogte hiervan te bepalen.

Voorbeelden

Een werkgever handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als:

- er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Bijvoorbeeld door ongewenste avances te maken waar de werknemer niet op in wilde gaan. En de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.
- hij discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en er geen andere optie is dan ontslag.
- hij de verplichtingen grovelijk niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd.
- hij een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en op deze manier ontslag te realiseren.
- hij verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden had, waardoor een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Hoger beroep

Bent u het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter? Dan kunt u hiertegen in hoger beroep gaan. Ook uw werknemer kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie de publicatie Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400