

Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (werkgevers)

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als u een werknemer wilt ontslaan omdat hij verwijtbaar handelde of naliet.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan, omdat hij verwijtbaar handelde of verwijtbaar naliet? Dan moet u het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten 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 verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u uw werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden.
- 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 schriftelijk 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 bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze beëindigingsovereenkomst wijst u de werknemer erop dat deze een bedenktijd van 14 dagen heeft. Doet u dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen.

¹ De bedenktijd geldt ook in geval uw werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van het arbeidscontract. De bedenktijd 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.

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 bedenkttermijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als u het ontslag wilt doorzetten. De bedenkttermijn geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

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. Dit 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 redelijk grond is ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld als een werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt of omstandigheden die een dringende reden voor ontslag kunnen opleveren, zoals diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven. Zie ook de publicatie *Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen* en de publicatie *De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet* (voor de situatie waarin een ontslag wegens dringende reden onverwijld wordt gegeven).

NIET TOELAATBAAR

U moet van tevoren duidelijk zijn over wat u als werkgever niet toelaatbaar vindt (vanzelfsprekende zaken als diefstal hoeft u niet te benoemen). Uw eisen moeten gangbaar en niet buitensporig zijn. Van buitensporige eisen is bijvoorbeeld sprake als u van een werknemer verlangt om te handelen in strijd met wet- en regelgeving.

GEEN HERPLAATSING

Hoofregel is dat u een werknemer alleen kunt 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. Dit is anders bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In dit geval hoeft u niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

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.

Zogenaemde '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 werknemster haar werk heeft hervat na het einde van het bevallingsverlof. Of 6 weken nadat de werknemster 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.

UITZONDERINGEN

Er is een aantal uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

- 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

VERZOEKSCRIFT 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 er geen opzegverbod geldt. Ook moet herplaatsing niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen. Dit laatste is bij ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten automatisch het geval.

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.

ONTBINDING ONDANKS BESTAAN OPZEGVERBOD

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens verwijtbaar handelen of nalaten 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. Bij ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

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

VERGOEDING BIJ TIJDELIJK CONTRACT ZONDER TUSSENTIJDSE OPZEGMOGELIJKHEID

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.

VOORBEELDEN

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Een werknemer handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na als hij:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
- geld leent uit de bedrijfskas terwijl dit in strijd is met de in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van zijn werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.

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

- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en u hem hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter u een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat uw werknemer zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

Hoger beroep

Bent u het niet eens is 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 het kennisdocument Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400