



Ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding (werknemers)

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn de regels rondom ontslag veranderd. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden als uw werkgever u wegens een verstoorde arbeidsverhouding wil ontslaan. De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015.

Preventieve toets

Wil uw werkgever u ontslaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding? Dan moet hij 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 uw werkgever 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 uw werkgever u ontslaat omdat u de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd bereikt of nadat die leeftijd is bereikt, terwijl het lopende arbeidscontract al voor die leeftijd is ingegaan.
- als uw werkgever u als particulier wil ontslaan en u doorgaans minder dan vier dagen per week het huis houden voor hem verzorgt.
- als u een bestuurder van een rechtspersoon bent.
- als u een geestelijk ambt bekleedt.
- als u schriftelijk instemt met het ontslag.
- als u en uw werkgever het contract met wederzijds goedvinden beëindigen (zie hieronder).

Ontslag met wederzijds goedvinden

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden het arbeidscontract beëindigen? Dan moet uw werkgever dit schriftelijk met u vastleggen in een overeenkomst. Bij beëindiging van een contract met wederzijds goedvinden hebt u geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

Bedenktermijn¹

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden uw arbeidscontract beëindigen? Dan geldt een bedenktijd van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Uw werkgever moet in de beëindigingsovereenkomst vermelden dat u het recht heeft om u binnen 14 dagen te bedenken. Doet uw werkgever dit niet? Dan is de bedenktijd niet 14, maar 21 dagen. U moet schriftelijk laten weten dat u zich hebt bedacht. Dit moet binnen de termijn door uw werkgever zijn ontvangen. U hoeft geen reden te noemen waarom u zich bedacht hebt. Hebt u zich binnen de bedenktijd bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw werkgever het ontslag wilt doorzetten. De bedenktijd geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

Heeft u laten weten dat u zich hebt bedacht? En sluit u binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst met uw werkgever? Of stemt u binnen 6 maanden schriftelijk in met de opzegging van uw arbeidscontract? Dan geldt de bedenktijd niet.

Redelijke grond voor ontslag

Uw werkgever mag u alleen ontslaan als daar een redelijke grond voor is. Dat geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken 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 uw werkgever niet geveerd 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

¹ De bedenktijd geldt ook in geval u schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenktijd is 14 dagen nadat u schriftelijk hebt ingestemd. De werkgever moet u binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op uw recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

geen sprake is, maar de ernst zodanig dat het niet gevegd kan worden het arbeidsontract 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 alleen worden ontslagen als het niet mogelijk is dat u binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, op een andere passende functie wordt herplaatst. Tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

Termijn

Als redelijke termijn voor herplaatsing geldt de wettelijke opzegtermijn die geldt voor uw werkgever. Deze termijn is 1 tot 4 maanden, afhankelijk van hoe lang uw dienstverband heeft geduurd. Voor een werknemer met een handicap 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 arbeidsontract.

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 uw werkgever 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.
- ontslag tijdens de proeftijd.
- ontslag in verband met het bereiken (of bereikt hebben) van de pensioengerechtigde leeftijd.

Opzegverboden

Uw werkgever mag u 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

Uw werkgever mag u 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 uw recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof.
- overname van de onderneming door een nieuwe werkgever.
- weigering van u om op zondag te werken.

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

'Tijdens' opzegverboden²

Uw werkgever mag u 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.

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

Uitzonderingen

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

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

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- u ziek bent 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. Als werknemer krijgt u de gelegenheid om verweer te voeren.

De kantonrechter kan het verzoek van uw werkgever 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 uw belang is dat het contract eindigt.

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

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

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

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

Transitievergoeding

U hebt als u minstens 2 jaar in dienst was, 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 factsheet Transitievergoeding.


Billijke vergoeding werknemer

Is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter de werkgever vragen aan u een billijke vergoeding te betalen. 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 werkgever kan in hoger beroep gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Zie voor meer informatie hierover en over de mogelijkheid van cassatie de factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mei 2017

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400.