



Ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (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 wil ontslaan omdat u verwijtbaar handelde of naliet. 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 omdat hij vindt dat u verwijtbaar handelde of naliet? Dan moet uw werkgever 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 uw werkgever heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen.

Uitzonderingen:

De preventieve toetsing bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer is niet verplicht:

- bij ontslag tijdens de proeftijd.
- als u ontslag op staande voet krijgt wegens een dringende reden.
- 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 de werkgever die u wil ontslaan een particulier is voor wie u doorgaans minder dan vier dagen per week het huishouden 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 bedenktermijn 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 bedenktermijn 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 bedenktermijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw werkgever het ontslag wilt doorzetten. De bedenktermijn 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 bedenktermijn niet.

Redelijke grond voor ontslag

Uw werkgever kan u 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 redelijke grond is ontslag wegens verwijtbaar handelen of nalaten. 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.

¹ De bedenktermijn geldt ook in geval u schriftelijk hebt ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenktermijn 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.

Zie ook de factsheet Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen en de factsheet De werkgever ontslaat u op staande voet (voor de situatie waarin een ontslag wegens dringende reden onverwijld wordt gegeven).

Niet toelaatbaar

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

Geen herplaatsing

Hoofregel is dat een werkgever een werknemer alleen kan 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 als uw werkgever u ontslaat wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Uw werkgever hoeft in dit geval niet na te gaan of herplaatsing mogelijk is.

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.
- overgang van onderneming.
- weigering van u om op zondag te werken.

Zogenaemde '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 u 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 uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden.³ De opzegverboden gelden niet als:

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

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. De kantonrechter geeft u de gelegenheid 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.

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 van de werknemer 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.

Opzegtermijn verkort met proceduredtijd

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. Krijgt u ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten? Dan kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Gaat het om de ontbinding van een tijdelijk contract 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 u een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de resterende duur van het contract.

Transitievergoeding

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag en bij het niet verlengen van een tijdelijke 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.

Krijgt u ontslag omdat u ernstig verwijtbaar handelde of naliet? Dan hoeft uw werkgever geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval

kan het zijn dat uw werkgever toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeelden

U handelt onder meer ernstig verwijtbaar of laat ernstig verwijtbaar na, als u:

- zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven en u 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 u kenbare gedragsregels van uw werkgever en dit leidt tot een vertrouwensbreuk.
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.
- veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op uw werk komt, hierdoor de bedrijfsvoering belemmert, en uw werkgever u hier al tevergeefs op heeft aangesproken.
- heeft geprobeerd uw productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van uw werkgever ernstig heeft beschaamd.

Vergoeding voor werkgever

Vraagt uw werkgever de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging, omdat u ernstig verwijtbaar handelde of naliet? En keurt de kantonrechter zijn verzoek goed? Dan kan de kantonrechter beslissen dat u aan uw werkgever een vergoeding moet betalen. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag aan loon dat u zou hebben ontvangen over de resterende duur van het contract.

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.

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