

Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie

In deze publicatie staat op hoofdlijnen beschreven welke vervolgstappen genomen kunnen worden als de werkgever of de werknemer het niet eens is met de uitspraak van UWV of de kantonrechter.

Leeswijzer: Deze factsheet beschrijft eerst de situaties waarin werkgevers het niet eens zijn met de uitspraak van UWV of werknemers het niet eens zijn met het ontslag, en welke procedure zij bij de kantonrechter kunnen opstarten. Daarna gaat de factsheet in op de situatie waarin werkgevers of werknemers het niet eens zijn met de uitspraak van de kantonrechter en zij in hoger beroep of in cassatie willen gaan.

Vervolgstappen werkgever

Werkgever oneens met uitspraak UWV

Heeft UWV of de cao-commissie de werkgever toestemming voor ontslag van een werknemer met een vast contract of tijdelijk contract met tussentijdse opzegmogelijkheid geweigerd? En kan de werkgever zich hierin niet vinden? Dan kan de werkgever de kantonrechter verzoeken het contract te ontbinden. De werkgever moet dit verzoek indienen binnen 2 maanden na de dag waarop die toestemming is geweigerd. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV of de cao-commissie.

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 toetst bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid aan dezelfde criteria als UWV. 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 langdurige arbeidsongeschiktheid ontbinden, terwijl sprake is van een opzegverbod. Dit kan bij onderstaande 'tijdens' opzegverboden.¹

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.

'Tijdens' opzegverboden²

¹ Dit geldt ook voor andere opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met deze 'tijdens' opzegverboden.

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

Een werkgever 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.
- 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:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.
- de werknemer op staande voet wordt ontslagen wegens een dringende reden.
- het contract wordt opgezegd 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.

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.

Werknemer oneens met ontslag

Hieronder staat voor de volgende situaties omschreven welk verzoek de werknemer kan indienen bij de kantonrechter als hij het niet eens is met zijn ontslag.

- Opzegging na toestemming UWV (of cao-commissie).

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

- Opzegging zonder vereiste toestemming UWV (of cao-commissie).
- Opzegging waar preventieve toets door UWV (of een commissie) of kantonrechter niet vereist was.

Werknemers moeten een verzoek binnen 2 maanden na de dag van weigering, indienen. De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als UWV (of de cao-commissie).

Opzegging na toestemming UWV/cao-commissie

BEDRIJFSECONOMISCHE REDENEN

Is de werknemer het niet eens met de opzegging van het contract om bedrijfseconomische redenen? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan in plaats daarvan ook vragen om een billijke vergoeding als herstel niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Is de werknemer het niet eens met de opzegging van het contract wegens langdurige arbeidsongeschiktheid? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. De werknemer kan ook vragen om een billijke vergoeding als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Als de kantonrechter het contract herstelt, bepaalt hij op welk tijdstip het contract wordt hersteld. Ook bepaalt hij hoe de werkgever de werknemer tegemoet moet komen wat betreft de gevolgen van de onderbreking van het contract.

Opzegging zonder vereiste toestemming UWV/commissie

Zegt de werkgever een contract op zonder vereiste toestemming van UWV (of een commissie)? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of een billijke vergoeding toe te kennen.

Ontslag waarbij toets UWV/commissie/kantonrechter niet vereist was

Werkgevers hoeven in sommige gevallen het ontslag niet te laten toetsen door UWV (of cao-commissie) of de kantonrechter.⁴ Dat is het geval bij het ontslag van:

1. een werknemer die werkzaam is op basis van de Regeling dienstverlening aan huis; of
2. een bestuurder van een rechtspersoon of een daarmee vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon waarbij herstel van het arbeidscontract niet mogelijk is; of
3. een bekleeder van een geestelijk ambt.

Is de werknemer het niet eens met een ontslag dat om reden 1 niet is getoetst? Dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om het contract te herstellen. Is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de werknemer de kantonrechter vragen een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter bepaalt op welk tijdstip het contract wordt hersteld. Ook bepaalt hij hoe de werkgever de werknemer tegemoet moet komen wat betreft de gevolgen van de onderbreking van het contract.

Bij redenen 2 en 3 is herstel van het contract niet mogelijk. In die gevallen kan de werknemer de kantonrechter vragen een billijke vergoeding toe te kennen als:

⁴ Of een commissie die een ontslag toetst wegens handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de school of instelling.

- er geen redelijke grond is voor de opzegging.

Of:

- de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Opzegverbod

In alle gevallen geldt dat als de opzegging van het contract in strijd is met een opzegverbod of gelijke behandelingsvoorschriften, dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of een billijke vergoeding toe te kennen.

Hoger beroep en cassatie

Werkgevers en werknemers kunnen tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep gaan bij het Gerechtshof. Ze kunnen daarbij om het volgende verzoeken:

- (geen) ontbinding van het contract
- vernietiging van de opzegging
- herstel van het contract
- instandhouding van de opzegging

Zij kunnen ook in hoger beroep gaan tegen een door de rechter toegekende vergoeding of tegen het niet toekennen van een vergoeding. Dat blijft hier buiten beschouwing.

Is de werkgever of werknemer het niet eens met de uitspraak van het Gerechtshof in hoger beroep? Dan kan de werkgever of werknemer in cassatie gaan bij de Hoge Raad. In cassatie wordt alleen gekeken of het recht goed is toegepast. In cassatie wordt uitgegaan van de feiten zoals het Gerechtshof deze heeft vastgesteld.

Geen schorsende werking

Het instellen van hoger beroep of cassatie tegen de uitspraak heeft geen zogenoemde schorsende werking. Dat betekent dat werkgevers of werknemers zich moeten houden aan de uitspraak van de kantonrechter, zolang er geen onherroepelijke nieuwe uitspraak is gedaan.

Geen arbeidscontract

Heeft de kantonrechter de opzegging van het contract in stand gehouden of het contract ontbonden? Dan blijft dit zo tijdens de hoger beroepsprocedure en de eventuele cassatie tegen deze uitspraak.

De werknemer heeft daardoor zolang hij wacht op de uitkomst van hoger beroep en (verwijzing na) cassatie een sollicitatieplicht (in het kader van de WW). In afwachting van de uitspraak moet hij dus op zoek naar een andere baan.

Wel een arbeidscontract

Heeft de kantonrechter bepaald dat de werkgever het contract moet herstellen? Dan is tijdens de hoger beroepsprocedure en de eventuele cassatie tegen deze uitspraak sprake van een arbeidscontract. Hetzelfde geldt als de kantonrechter de opzegging van het contract heeft vernietigd of het contract niet ontbonden heeft.

Mogelijkheden voor hoger beroep en cassatie

HERSTEL OF BILLIJKE VERGOEDING

De rechter kan in hoger beroep of na verwijzing in cassatie bepalen dat de werkgever het contract moet herstellen. Ook kan hij, als herstel niet voor de hand ligt, de werknemer een billijke vergoeding toekennen. De rechter in hoger beroep of in cassatie heeft deze mogelijkheden als het verzoek van de :

- werkgever om ontbinding eerder ten onrechte is toegewezen.
- werknemer om vernietiging van de opzegging eerder ten onrechte is afgewezen.
- werknemer om herstel van het contract eerder ten onrechte is afgewezen.

De rechter bepaalt bij herstel van een contract op welk tijdstip het contract wordt hersteld. Ook bepaalt hij hoe de werkgever de werknemer tegemoet moet komen wat betreft de gevolgen van de onderbreking van het contract.

ONTBINDING OP VERZOEK VAN DE WERKNEMER

Als het contract eerder op verzoek van de werknemer is ontbonden, kan de werkgever alleen in hoger beroep (of cassatie) als het gaat om de vergoeding die hierbij (niet) is toegekend. Ook de werknemer kan in hoger beroep als hij vindt dat ten onrechte (g)een vergoeding is toegekend of hij deze te hoog of te laag vindt.

ALSNOG BEËINDIGEN ARBEIDSCONTRACT

Oordeelt de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst eerder ten onrechte is afgewezen? Dan bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. Hetzelfde geldt als het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst eerder ten onrechte is toegewezen.

Vergoeding bij tussentijdse opzegmogelijkheid

Was het vaste of tijdelijke contract dat in hoger beroep is geëindigd tussentijds opzegbaar? Dan kan de rechter de werknemer een billijke vergoeding toekennen als de beëindiging van het contract het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Vergoeding bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Is een niet tussentijds opzegbaar contract in hoger beroep beëindigd? Dan kan de rechter de werknemer een vergoeding toekennen. Deze vergoeding is maximaal het bedrag dat de werknemer aan loon zou hebben ontvangen als het contract van rechtswege zou zijn geëindigd. Is de beëindiging het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? Dan kan de rechter in hoger beroep de werknemer in aanvulling hierop een billijke vergoeding toekennen. Is de beëindiging van het contract het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer? Dan kan de rechter in hoger beroep de werkgever een vergoeding toekennen die door de werknemer moet worden betaald. Deze vergoeding is ten hoogste het bedrag dat de werknemer aan loon zou hebben ontvangen als het contract van rechtswege zou zijn geëindigd.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

juli 2020

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl

Informatie Rijksoverheid 1400