

Ontslag wegens cumulatiegroond (werkgevers)

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans veranderen per 1 januari 2020 de regels rondom ontslag. In de wet zijn de redelijke ontslaggronden opgesomd. Aan de reeds bestaande ontslaggronden is de cumulatiegroond toegevoegd. Dat betekent dat ontslag ook mogelijk wordt bij een combinatie van omstandigheden.

De volgende ontslaggronden kunnen bij ontslag op de cumulatiegroond worden gecombineerd; frequent ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zonder deugdelijke groond niet-nakomen van re-integratieverplichtingen, werkweigering wegens gewetensbezwaren¹, verstoorde arbeidsverhouding, andere omstandigheden. Omstandigheden die betrekking hebben op bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen niet worden gecombineerd.

Preventieve toets

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

Uitzondering

Op de hoofdregel dat de preventieve toets wordt uitgevoerd door de kantonrechter bestaat een uitzondering. In onderstaand geval zal een commissie uw verzoek om ontslag beoordelen:

- Wilt u een werknemer ontslaan omdat hij handelt of nalatig is op een manier die onverenigbaar is met de godsdienstige of levensbeschouwelijke identiteit van een school of instelling? Dan vraagt u toestemming voor ontslag aan de hiervoor ingestelde commissie. Als er geen commissie is, dan vraagt u de kantonrechter het arbeidscontract te ontbinden.

Uitzonderingen preventieve toets

De preventieve toetsing 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.

Bedenktermijn

Willen u en uw werknemer het arbeidscontract met wederzijds goedvinden beëindigen? Dan geldt een bedenkttermijn van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. In deze

¹ In de verzamelwet SZW is opgenomen dat de ontslaggroond "werkweigering wegens ernstige gewetensbezwaar" bij een beroep op de cumulatiegroond wordt uitgesloten. Beoogd is om deze wijziging in te laten gaan per 1-1-2020. Het is dan niet meer mogelijk deze groond te combineren met andere in de persoon van de werknemer of in de relatie tussen werkgever en werknemer gelegen omstandigheden. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat het ernstige gewetensbezwaar niet tot ontslag kan leiden ook niet in combinatie met een andere ontslaggroond.

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

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.

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 bedenktijd 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. De omstandigheden moeten zodanig zijn, dat het niet redelijk is voor de werkgever om het contract te laten voortduren.

Cumulatiegrond

Een voorbeeld van een redelijke grond is ontslag wegens omstandigheden uit verschillende ontslaggronden, de cumulatiegrond. Daar kan sprake van zijn bij een combinatie van omstandigheden die bijvoorbeeld samenhangen met onvoldoende functioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Ontslag kan mogelijk zijn wanneer deze combinatie van omstandigheden ertoe leidt dat van u niet verlangd kan worden dat het dienstverband nog voortduurt.

Vindt u dat er sprake is van gecombineerde omstandigheden die tot ontslag kunnen leiden? Dan moet u dit tijdig aan de werknemer laten weten. U moet eerst kijken of u samen met uw werknemer tot een oplossing kan komen. Bijvoorbeeld door ondersteuning te bieden om het functioneren te verbeteren en de verstoorde arbeidsverhouding op te lossen. Leiden deze inspanningen niet tot een oplossing? Dan kan er sprake zijn van een redelijke grond voor ontslag zijn.

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 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 arbeidshandicap is de redelijke termijn voor herplaatsing 26 weken.

Passende functie

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

- of er een vacature is of zal zijn binnen 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

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' opzegverboden

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 uitzonderingen op de 'tijdens' opzegverboden. De opzegverboden gelden niet:

- 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 er geen opzegverbod geldt. Ook moet herplaatsing niet mogelijk zijn of niet in de rede liggen.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

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

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. Als ontbinding het gevolg is 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 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 factsheet Transitievergoeding.

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.

Extra vergoeding

Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt wegens de cumulatiegrond, kan de kantonrechter aan de werknemer een extra vergoeding toekennen. Deze vergoeding wordt in aanvulling op de transitievergoeding toegekend. De extra vergoeding bedraagt maximaal 50% van de transitievergoeding. De kantonrechter bepaalt of een extra vergoeding al dan niet wordt toegekend. De hoogte van de extra vergoeding stelt hij vast op grond van de mate waarin de ontslaggronden die de werkgever aandraagt zijn voldaan.

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.

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 de factsheet Vervolgstappen: kantonrechter, hoger beroep en cassatie.