



Informatie voor werkgevers

Ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen

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 u een werknemer wilt ontslaan omdat hij zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt.

Nieuw ontslagrecht sinds 1 juli 2015

De Wet werk en zekerheid is van toepassing op ontslagprocedures die zijn gestart op of na 1 juli 2015. In de volgende gevallen is het oude ontslagrecht van toepassing:

- het contract is vóór 1 juli 2015 opgezegd, maar eindigt op of na 1 juli 2015.
- het verzoek om toestemming voor opzegging bij UWV is ingediend vóór 1 juli 2015. Dat blijft gelden als UWV op of na 1 juli 2015 over het verzoek beslist en het arbeidscontract daardoor op of na 1 juli 2015 wordt opgezegd.
- als u het verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het arbeidscontract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter het arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

Preventieve toets

Wilt u een werknemer ontslaan, omdat hij zonder goede reden zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt? 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. Ontslag wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen valt hier ook onder. De kantonrechter toetst vooraf of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen

Uitzonderingen preventieve toets:

De preventieve toetsing bij een ontslag wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen 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 wordt beëindigd met wederzijds goedvinden (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.

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.

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.

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. Dit geldt niet bij een ontslag tijdens de proeftijd of wegens het bereiken (of bereikt hebben) van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd.

Het niet nakomen van re-integratieverplichtingen kan een redelijke grond voor ontslag zijn.

Een werknemer komt zijn re-integratieverplichting niet na als hij:

- geen gevolg geeft aan redelijke voorschriften van u, of een door u aangewezen deskundige. En/of niet meewerkt aan maatregelen die hem in staat stellen het (aangepaste) werk te verrichten, of
- niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (en Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering), of
- geen passende arbeid wil verrichten.

Komt de werknemer de re-integratieverplichtingen niet na? Dan moet u hem schriftelijk laten weten dat hij de verplichtingen na moet komen en dat u de loonbetaling stopzet. Komt de werknemer daarna nog steeds zijn verplichtingen niet na? Dan kunt u een verzoek om zijn ontslag indienen bij de kantonrechter. Bij dit verzoek moet u (tenzij dit niet redelijk is) een recente deskundigenverklaring van het UWV meesturen. In deze verklaring geeft UWV aan of de werknemer heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

Geen herplaatsing

Hoofddregel 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 als u uw werknemer ontslaat wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen. 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

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:

- de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- als de opzegging wordt gedaan tijdens de proeftijd.

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.

- 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, u over een recente deskundigenverklaring van UWV beschikt 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. Hieronder valt ook ontslag wegens het zonder goede reden niet nakomen van de re-integratieverplichtingen.

(Recente) deskundigenverklaring vereist

Heeft u geen (recente) deskundigenverklaring van UWV? Dan ontbindt de kantonrechter niet, tenzij het redelijk is dat u geen verklaring heeft. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer weigert hieraan mee te werken.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens het zonder goede reden niet nakomen van re-integratieverplichtingen 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. Bij ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, kan de kantonrechter het tijdstip waarop het contract eindigt vervroegen.

Als het gaat om de ontbinding van een contract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd, 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 die minstens 2 jaar in dienst waren, 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](#).

Ontslaat u uw werknemer omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of naliet? Dan hoeft u hem geen transitievergoeding te betalen, tenzij de kantonrechter anders beslist. In dat geval kan het zijn dat u toch (gedeeltelijk) de transitievergoeding moet betalen.

Voorbeeld

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

- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van de loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.

Vergoeding voor werkgever bij tijdelijk contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid

Vraagt u de kantonrechter om ontbinding van een tijdelijk contract zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging, omdat uw werknemer ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar naliet? En keurt de kantonrechter uw verzoek goed? Dan kan de kantonrechter beslissen dat uw werknemer aan u een vergoeding moet betalen. 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 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](#).

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De wet verandert het ontslagrecht, het arbeidsrecht rond tijdelijke contracten en de WW. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. Op 1 januari 2016 is het laatste deel van de wet ingevoerd.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Januari 2016

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400