

Ontslag wegens cumulatiegroond (werknemers)

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, verstoorte arbeidsverhouding, andere omstandigheden. Omstandigheden die betrekking hebben op bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen niet worden gecombineerd.

Preventieve toets

Wil uw werkgever u ontslaan op grond van de cumulatiegroond? Dan moet uw werkgever het ontslag vooraf laten toetsen. De wet bepaalt dat dit bij een ontslag op de cumulatiegroond 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 ontslag wegens onvoldoende functioneren 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 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 het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd (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.

Bedenktermijn

Wil uw werkgever met u via wederzijds goedvinden uw arbeidscontract beëindigen? Dan geldt een bedenkttermijn van 14 dagen na de ondertekening van de beëindigings-overeenkomst. Uw werkgever moet in de beëindigings-overeenkomst vermelden dat u het recht heeft om u binnen 14 dagen te bedenken. Doet uw werkgever dit niet? Dan is de bedenkttermijn 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 heeft. Heeft u zich binnen de bedenkttermijn bedacht? Dan geldt alsnog de preventieve toets als uw werkgever het ontslag wil doorzetten. De bedenkttermijn geldt niet als het om een contract gaat met een bestuurder van een rechtspersoon.

De bedenkttermijn geldt ook in geval u schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging van uw arbeidscontract. De bedenkttermijn is 14 dagen nadat u schriftelijk heeft ingestemd. De werkgever

¹ De ontslaggroond "werkweigering wegens ernstige gewetensbezwaar" wordt uitgesloten van de cumulatiegroond. Het is niet mogelijk deze groond te combineren met andere in de persoon van de werknemer of in de relatie tussen werkgever en werknemer gelegen omstandigheden. Als het mogelijk is bij gewetensbezwaren de arbeid in aangepaste vorm te verrichten, is het uitgangspunt dat het ernstige gewetensbezwaar niet tot ontslag kan leiden ook niet in combinatie met een andere ontslaggroond. Deze wijziging gaat op grond van de Verzamelwet SZW 2020 gelden begin 2020.

moet u binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk wijzen op uw recht om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen.

Heeft u laten weten dat u zich heeft 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 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.

Cumulatiegrond

Een voorbeeld van een redelijke grond is ontslag wegens omstandigheden uit verschillende ontslaggronden, de cumulatiegrond. Daar kan bijvoorbeeld sprake van zijn bij een combinatie van omstandigheden die samenhangen met onvoldoende functioneren en bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsverhouding. Als deze combinatie van omstandigheden ertoe leiden dat van uw werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden dat het dienstverband voortduurt, kan dat een redelijke grond voor ontslag zijn.

Vindt uw werkgever dat er sprake is van gecombineerde omstandigheden die tot ontslag kunnen leiden? Dan moet hij u dit tijdig laten weten. Hij moet eerst kijken of hij samen met u tot een oplossing kan komen. Bijvoorbeeld door u te helpen uw functioneren te verbeteren en de verstoorde arbeidsverhouding op te lossen. Vindt uw werkgever daarna nog steeds dat u onvoldoende functioneert? Dan kan dit een redelijke grond voor ontslag zijn.

Van een redelijke grond is dus geen sprake als uw werkgever u van de ene op de andere dag wil ontslaan wegens een combinatie van omstandigheden, terwijl hij hier nooit eerder met u over heeft gesproken.

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 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:

- als u een geestelijk ambt bekleedt.

- als u ontslag krijgt tijdens de proeftijd.
- als u ontslag krijgt 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.
- overgang van onderneming.
- weigering van u om op zondag te werken.

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

'Tijdens' opzegverboden

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.

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. De opzegverboden gelden niet als:

- u schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (en dit niet binnen 14 dagen heeft herroepen).
- 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 (of hebt bereikt).

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als:

- u ziek bent geworden nadat een verzoek om 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 om 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.

Ontbinding ondanks bestaan opzegverbod

De kantonrechter kan onder voorwaarden het arbeidscontract wegens onvoldoende functioneren 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 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.

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 heeft 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.

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.

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.