

Ontslag bij ernstig gewetensbezwaar

Wanneer een werknemer weigert (een deel van) zijn werk te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar kan de werkgever de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Daarbij moet dan wel duidelijk zijn dat het werk van de werknemer niet in aangepaste vorm verricht kan worden. Ook moet de werkgever aannemelijk maken dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.

Hieronder is aangegeven wat de werkgever moet doen voordat hij over gaat tot een ontslag en welke informatie hij moet verzamelen.

Ernstig gewetensbezwaar

Er is sprake van een 'ernstig gewetensbezwaar' als een werknemer een onoverkomelijk bezwaar heeft tegen de taak die hij van zijn werkgever moet uitvoeren.

Hieraan kunnen religieuze overwegingen, maatschappelijk erkende ethische en politieke motieven ten grondslag liggen. Voorbeelden daarvan zijn: het drukken en verspreiden van uitgaven met een onzedelijk of kwetsbaar karakter, de aanleg van wegen door natuurgebieden, het verzekeren van bontjassen, het meewerken aan de bouw van een kerncentrale, de ambtenaar van de burgerlijke stand die geen homohuwelijk wil sluiten, de verpleegkundige die niet bij euthanasie of abortus wil assisteren, de verzorger die vanuit geloofsovertuiging geen mannen wil wassen.

Als een werknemer zijn werk weigert zónder een (voldoende) ernstig gewetensbezwaar kan er sprake kan zijn van verwijtbaar gedrag van de werknemer, namelijk 'werkweigering'. Is er sprake van verwijtbaar gedrag aan de kant van de werknemer, dan kan dat aanleiding geven tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten.

Van een werkgever wordt verwacht dat hij tot op zekere hoogte rekening houdt met gewetensbezwaren van werknemers. Zo moet de werkgever nagaan of het mogelijk is om de werkzaamheden zo in te richten en/of het werk van de betreffende werknemer zo aan te passen dat daarbij rekening gehouden wordt met het gewetensbezwaar. De werknemer kan dan zijn werk in 'aangepaste vorm' verrichten, zonder de taken en/of handelingen waartegen een gewetensbezwaar bestaat.

Is het niet mogelijk om de werkzaamheden anders in te richten of het werk van de werknemer aan te passen, dan moet de werkgever bezien of het mogelijk is om de werknemer te herplaatsen binnen de organisatie. Eventueel met behulp van scholing.

Pas als al deze mogelijkheden geen oplossing bieden, kan ontslag aan de orde zijn.

Herplaatsing

De werkgever moet bij ontslag toelichten dat er geen mogelijkheden zijn om de werknemer binnen een redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

Onder een redelijke termijn wordt hier bedoeld de voor de betreffende werknemer geldende wettelijke opzegtermijn. De redelijke termijn gaat lopen vanaf het moment dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt.

Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

Of er herplaatsingsmogelijkheden zijn, is afhankelijk van de aanwezige en de binnen de redelijke termijn te verwachten vacatures (inclusief het vrijkomen van functies door het van rechtswege eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) voor passende functies. Als de werkgever onderdeel is van een groep (een aantal ondernemingen die organisatorisch zijn verbonden) moet de werkgever ook kijken naar de herplaatsingsmogelijkheden binnen de groep. Daarnaast moet gekeken worden of zogeheten plaatsmakers, zoals uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel (met uitzondering

van payrollwerknemers), werknemers die de AOW- gerechtigde leeftijd hebben bereikt of zzp'ers passende functies bezetten. Zo ja, dan moet die plaatsmaker wijken voor de werknemer, tenzij die plaatsmaker alleen wordt ingezet voor pieken in de productie of vervanging tijdens ziekte of vakantie (korter dan 26 weken).

Volgens de Hoge Raad gaat het bij het herplaatsingsvereiste niet om een resultaatsverplichting van de werkgever, maar om wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd. (HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64).

Opzegverbod

De kantonrechter beoordeelt bij een ontbindingsverzoek ook of er sprake is van een opzegverbod. In de meeste gevallen gaat het daarbij om het opzegverbod bij ziekte. Daarbij is de situatie op het moment van indienen van het verzoek van belang. Wanneer een ontbindingsverzoek wordt ingediend tijdens een periode van ziekte van de werknemer, zal dit verzoek in de regel worden afgewezen. Als de werknemer niet ziek is bij indiening van het ontbindingsverzoek maar daarna ziek wordt, kan het verzoek wel worden toegewezen als aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

Welke informatie is nodig voor een ontbindingsverzoek?

De werkgever die een verzoek wil indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden moet daarbij de volgende informatie verstrekken:

- Informatie over het (deel van zijn) werk dat werknemer weigert te verrichten en de reden waarom hij dat doet (het 'gewetensbezwaar').
- Een beschrijving van de maatregelen die de werkgever heeft genomen om de werkzaamheden zodanig aan te passen dat de werknemer zijn werk kan doen zónder de taken waartegen het gewetensbezwaar bestaat. Bijvoorbeeld door taken anders te verdelen over de werknemers op een afdeling.
- Informatie over de mogelijkheden tot herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.

Hoe staat het in de wet?

De ontslaggrond 'ernstig gewetensbezwaar' is opgenomen in artikel 7:669, lid 3 onderdeel f van het Burgerlijk Wetboek (BW). Daarin is bepaald dat het weigeren van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar een redelijke grond vormt voor ontslag als aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Daarnaast moet duidelijk zijn dat herplaatsing niet mogelijk is.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (Wwz) is bij artikel 7:669, lid 3, onderdeel f, BW de volgende toelichting opgenomen:

'Onder een redelijke grond voor ontslag wordt tevens verstaan, het weigeren van een werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar (mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht) en een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat het in stand laten van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Ook hier geldt dat een werkgever aannemelijk moet maken dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.'

Uit eerdere parlementaire stukken en jurisprudentie kan worden afgeleid dat van een 'ernstig gewetensbezwaar' sprake is als de werknemer een onoverkomelijk bezwaar heeft tegen de taak die hij van zijn werkgever moet uitvoeren. Naast religieuze overwegingen kunnen hieraan maatschappelijk erkende ethische en politieke motieven ten grondslag liggen. In de parlementaire stukken worden als voorbeeld genoemd: het drukken en verspreiden van uitgaven met een onzedelijk of kwetsbaar karakter, de aanleg van wegen door natuurgebieden, het verzekeren van bontjassen, het meewerken aan de bouw van een kerncentrale. Meer recente voorbeelden zijn de ambtenaar van de burgerlijke stand die geen homohuwelijk wil sluiten, de verpleegkundige die geen euthanasie of abortus wil assisteren, de mantelzorger die vanuit geloofsovertuiging geen mannen wil wassen.

Jurisprudentie

De ontslaggrond 'ernstig gewetensbezwaar' heeft sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 nog niet tot jurisprudentie geleid.

Aangenomen mag worden dat de (kanton)rechter bij een ontbindingsverzoek wegens een ernstig gewetensbezwaar aansluiting zoekt bij eerdere jurisprudentie. In het betreffende wetsartikel is immers aansluiting gezocht bij het oude recht, zo blijkt ook uit de Memorie van Toelichting: 'Op grond van het Ontslagbesluit geldt exact dezelfde regeling. We hebben hier dus niet beoogd om een wijziging aan te brengen in het geldende recht en om dat onderdeel van het Ontslagbesluit nu op te nemen in het Burgerlijk Wetboek.'

Het criterium 'ernstig gewetensbezwaar' speelt ook bij ontslag van ambtenaren. Enkele hieronder genoemde voorbeelden hebben dan ook betrekking op het ambtenarenrecht.

Voorbeelden uit de rechtspraak waarbij ernstige gewetensbezwaren een rol speelden:

- *Niet werken op zondag*

Een brugwachter wil niet werken op zondag vanwege zijn christelijke geloofsovertuiging. De vraag was of gedaagde een (erkend) gewetensbezwaarde is. De Centrale Raad van Beroep gaf aan dat het uitgangspunt voor het antwoord op deze vraag gelegen is in artikel 125b Ambtenarenwet (1929) waarin is bepaald dat de ambtenaar niet gehouden is tot dienstverrichting op voor hem op grond van zijn godsdienst of levensovertuiging geldende feest- en rustdagen, tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt. (CRvB 17-11-1994, ECLI:NL:CRVB:1994:ZB5311).

- *Gewetensbezwaren tegen opgedragen werkzaamheden*

Een ambtenaar gaf te kennen gewetensbezwaren te hebben tegen (een deel van) zijn werkzaamheden, het verzamelen van politieke inlichtingen. Vastgesteld werd dat deze gewetensbezwaren structureel van aard zijn, en zodanig dat die een verdere uitoefening van zijn functie, of enige andere functie bij de organisatie, in de weg staan. De structureel door de ambtenaar gevoelde gewetensbezwaren tegen de hem opgedragen werkzaamheden rechtvaardigen de conclusie, dat het hem ontbreekt aan eigenschappen, mentaliteit en/of instelling die vereist zijn voor het op een goede wijze vervullen van zijn functie. Hij wordt ontslagen op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het door hem beklede ambt, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken. (CRvB, 21 april 2016 ECLI:NL:CRVB:2016:1519).

- *Geen gewetensbezwaar, maar opvatting van persoonlijke aard*

Bezwaar tegen het dragen van een Melkert-pak — vanuit anti-autoritaire instelling bezwaar tegen het dragen van uniformen — is geen gewetensbezwaar maar een opvatting van persoonlijke aard. Het dragen van bedrijfskleding is algemeen aanvaard maatschappelijk gebruik. (CRvB, 15-11-2000, nr. 98/7696WW).

- *Ambtenaar die weigert homostellen te trouwen*

Een buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand wordt ontslagen omdat hij weigert homostellen te trouwen. De rechtbank stelt dat indien iemand solliciteert op een functie, het in de rede ligt dat hij zich vooraf van de functie-eisen op de hoogte stelt en dat hij bereid en in staat is aan die functie-eisen te voldoen. De gemeente mocht er dus in redelijkheid van uit gaan dat de functie-eis dat een buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand ook homohuwelijken dient te sluiten bij de ambtenaar bekend was en dat de ambtenaar ook aan die eis zou voldoen. Het had naar het oordeel van de rechtbank op de weg van de ambtenaar gelegen om deze kwestie expliciet aan te kaarten. (Rb Den Haag, 23-10-2013, ECLI: NL: RBDHA: 2013: 14133).

Meer informatie

Wilt u meer informatie over de regels met betrekking tot ontslag bij ernstig gewetensbezwaar? Neem dan contact op met de afdeling Arbeidsjuridische Dienstverlening van UWV via het klantcontactcentrum UWV: 088-8982050.

Interessante informatie:

- [Brochures over ontslag](#) op Rijksoverheid.nl
- [Ontbindingsprocedure](#) op Rechtspraak.nl

Deze informatie is zorgvuldig samengesteld en wordt regelmatig geactualiseerd. De informatie is gebaseerd op de wet (inclusief toelichting) en rechtspraak. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat sommige informatie achterhaald, incompleet of onjuist is. Mocht u een fout opmerken, dan stellen wij het op prijs als u ons dit [laat weten](#). U kunt aan dit document geen rechten ontleen.