

Ontslag bij andere omstandigheden (restgrond)

De benaming 'andere omstandigheden' (restgrond) in de wet is bedoeld om aan te geven dat het moet gaan om omstandigheden die niet (kunnen) vallen onder de in de wet genoemde omstandigheden. In de wet worden genoemd: bedrijfseconomische redenen, langdurige arbeidsongeschiktheid, veelvuldig ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, gewetensbezwaar en een verstoorde arbeidsverhouding.

Voorbeelden van 'andere omstandigheden' zijn de werknemer in detentie, de illegale werknemer, de werknemer zonder tewerkstellingsvergunning, de voetbalcoach die het veld moet ruimen wegens tegenvallende prestaties van het team en een verschil van inzicht tussen werkgever en manager/directeur over het te voeren beleid. In de jurisprudentie is een veelheid van onder deze grond aangevoerde omstandigheden te vinden. Soms heeft dat geleid tot ontbinding, soms niet.

De ontslaggrond 'andere omstandigheden' is bedoeld voor uitzonderingssituaties en moet bij een ontbindingsverzoek volledig onderbouwd worden. Deze grond is niet bedoeld als 'ontsnappingsroute' voor niet volledig te onderbouwen ontbindingsverzoeken op (een van de) andere ontslaggronden.

Hieronder is aangegeven wat er van de werkgever verwacht wordt voordat hij over gaat tot ontslag en wat voor informatie hij daarvoor moet verzamelen.

Ontslag bij andere omstandigheden

De ontslaggrond 'andere omstandigheden' is bedoeld voor uitzonderingssituaties die niet 'passen' binnen de in de wet genoemde gronden, te weten bedrijfseconomische redenen, langdurige arbeidsongeschiktheid, veelvuldig ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, gewetensbezwaar en een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter moet beoordelen of er sprake is van omstandigheden waardoor redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd het dienstverband in stand te houden. Hij zal daarbij alle omstandigheden van het geval meewegen.

In de jurisprudentie zijn in grote lijnen drie categorieën te onderscheiden van ontbindingsverzoeken op de grond 'andere omstandigheden':

1. De arbeidsovereenkomst is inhoudsloos.

De werknemer wordt in deze gevallen belemmerd in het uitvoeren van zijn werkzaamheden voor de werkgever (en de wet in de wet genoemde gronden zijn niet van toepassing. Voorbeelden daarvan zijn werknemers die niet aan de wettelijke vereisten (meer) kunnen voldoen zoals het niet beschikken over verplichte diploma's (zonder dat sprake is van disfunctioneren) of een verklaring omtrent het gedrag. Een ander voorbeeld uit de praktijk betrof een werknemer die vermist was. Ook detentie kan een grond voor ontbinding vanwege 'andere omstandigheden' opleveren. Dit is niet zonder meer het geval, maar afhankelijk van de zwaarte van het delict, de duur van de vrijheidsbeneming, de wijze waarop dit afstraalt op de werkgever, de leeftijd, de duur van het dienstverband en de arbeidsmarktpositie van de werknemer.

Illegaliteit van de werknemer of het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning voor de werknemer levert eveneens een reden voor ontbinding. De werknemer mag in die gevallen immers niet werken voor werkgever.

2. Belangen/acties van derden.

Dit gaat om situaties waarin de belangen of acties van een derde partij zo belangrijk zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden dat hij het dienstverband voortzet.

Voorbeelden van deze situatie: de directeur van een van gemeentelijke subsidies afhankelijke stichting die niet kan samenwerken met de gemeente, de werknemer die door de enige opdrachtgever van werkgever niet meer toegelaten werd tot de locaties van die opdrachtgever en een werknemer die met de dood bedreigd werd waardoor werkgever de veiligheid in zijn bedrijf niet kon borgen.

3. Verschil van inzicht tussen werkgever en manager/directeur over het te voeren beleid. In deze situaties kan sprake zijn van onenigheid over het functioneren of kritiek daarop, zowel van de werknemer als van de werkgever, gebrek aan vertrouwen en van moeilijke omstandigheden.

Relevante aspecten voor beoordeling van een ontbindingsverzoek

Bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek kijkt de rechter of de werkgever de aangevoerde 'andere omstandigheden' aannemelijk maakt. Bij deze restgrond is—in sommige situaties—belangrijk dat duidelijk onderbouwd wordt waarom de werkgever vindt dat er sprake is van 'andere omstandigheden' en niet van bijvoorbeeld disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. Wil de werkgever meerdere gronden aanvoeren dan zal hij iedere grond volledig moeten onderbouwen.

Bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek zal de rechter rekening houden met alle omstandigheden van het geval. Er zijn veel situaties die kunnen leiden tot 'andere omstandigheden' zodat daarvoor geen 'algemeen geldende richtlijnen' zijn. De rechter zal beoordelen of er nog mogelijkheden zijn om de werknemer te herplaatsen. In gevallen waarin de werknemer niet meer 'mag' werken (illegaal, geen tewerkstellingsvergunning etc.) ligt herplaatsing uiteraard niet in de rede.

Herplaatsing

De werkgever moet in het ontbindingsverzoek 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. Als herplaatsing niet aan de orde kan zijn, bijvoorbeeld bij een illegale werknemer, moet de werkgever dit aangeven.

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 worden ook de herplaatsingsmogelijkheden binnen de groep (een aantal ondernemingen die organisatorisch verbonden zijn) betrokken. 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. Bij een ontbindingsverzoek vanwege 'andere omstandigheden' zal het dan veelal om het opzegverbod bij ziekte gaan. 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?

Wanneer de werkgever bij de kantonrechter een verzoek wil indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens 'andere omstandigheden' is van belang dat hij daarbij in ieder geval informatie verstrekt over de volgende punten:

- Waaruit bestaan de 'andere omstandigheden'?
- Eventueel een toelichting waarom de in de wet genoemde ontslaggronden niet van toepassing zijn
- Concrete informatie over de omstandigheden die ontslag nodig maken, de reden waardoor die omstandigheden zijn ontstaan en wat de consequenties daarvan zijn voor het bedrijf.
- Informatie over de (on)mogelijkheden om het dienstverband voort te zetten.
- Informatie over herplaatsingsmogelijkheden.

Er is sprake van een zogenaamde restgrond, met als gevolg dat er sprake is van een grote diversiteit in omstandigheden die mogelijk onder deze grond vallen. De werkgever zal daarom afhankelijk van het geval met informatie en stukken aannemelijk moeten maken dat het niet van hem verlangd kan worden om het dienstverband in stand te houden. Welke informatie en stukken nodig zijn hangt dan ook af van de concrete situatie.

Hoe staat het in de wet?

De ontslaggrond 'andere omstandigheden', ook wel 'restgrond' genoemd, is opgenomen in artikel 7:669, lid 3 onderdeel h, BW. Dit artikel omschrijft deze restgrond als 'andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden (art. 7:669, lid 3 onderdeel a t/m g: bedrijfseconomische redenen, langdurige arbeidsongeschiktheid, onvoldoende functioneren, gewetensbezwaar, verwijtbaar handelen of nalaten, verstoorde arbeidsrelatie, veelvuldig ziekteverzuim) die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'. Daarnaast bepaalt het eerste lid van artikel 7:669 BW dat beoordeeld moet worden of herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, mogelijk is alvorens ontslag aan de orde kan zijn.

In de wet staat niet specifiek vermeld welke omstandigheden hieronder vallen. In de Memorie van toelichting (MvT) bij de Wwz zijn wel enkele voorbeelden opgenomen: de werknemer in detentie, de illegale werknemer en de werknemer zonder tewerkstellingsvergunning. In een later stadium van het wetgevingstraject zijn nog enkele andere voorbeelden genoemd: de voetbaltrainer die niet disfunctioneert maar wegens tegenvallende prestaties van het team 'het veld moet ruimen' en de situatie van verschil van inzicht met een manager.

De kantonrechter moet beoordelen of er sprake is van omstandigheden waardoor redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd het dienstverband in stand te houden. Het gaat bij de h-grond om uitzonderingssituaties. De wetgever heeft uitdrukkelijk aangegeven dat deze grond niet bedoeld is om dossiers die onvoldoende zijn onderbouwd te 'repareren'. Het is uiteindelijk aan de rechter om, aan de hand van alle omstandigheden van het geval, te beoordelen of er voldoende zwaarwegende reden is om het dienstverband te laten beëindigen.

Jurisprudentie

Sinds 1 juli 2015 (inwerkingtreding Wet werk en zekerheid) zijn er al veel uitspraken gepubliceerd van zaken waarin de kantonrechter heeft geoordeeld over een ontbindingsverzoek wegens 'andere omstandigheden'. Hieronder volgt een aantal voorbeelden daarvan.

- De werknemer, een medewerker groenvoorziening bij een WSW-bedrijf is veroordeeld tot een gevangenisstraf van 3 jaren wegens zware mishandeling van zijn vriendin. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek op de h-grond afgewezen omdat het voorval in de privésfeer heeft plaatsgevonden, de kans op herhaling klein is en dat de werknemer vanwege door zijn handicap en strafblad (en Wsw-indicatie) over een slechte arbeidsmarktpositie beschikt. Het argument dat terugkeer van werknemer voor onrust op de werkvloer zou zorgen is niet onderbouwd door de werkgever. (ECLI:NL:RBNNE:2018:3255: Kantonrechter Groningen 15 juni 2018).

- De kantonrechter Amsterdam ontbond de arbeidsovereenkomst van de directeur van de culturele stichting vanwege verschil van inzicht over het te voeren beleid. Er was hier geen sprake van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. (ECLI:NL:RBAMS:2015:8600: Kantonrechter Amsterdam 2 december 2015).
- De kantonrechter weigert een ontbindingsverzoek, gebaseerd op een verstoorde arbeidsrelatie en de restgrond (h-grond). Uit het dossier bleek niet dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. Ook het beroep van de werkgever op de h-grond slaagde niet, omdat de kantonrechter de stelling van de werkgever dat de werknemer niet de benodigde capaciteiten bezit voor de door hem vervulde functie volgens de kantonrechter moet worden gezien als een verwijt/argument dat onder de ontslaggrond disfunctioneren valt. De h-grond is volgens de rechter onterecht aangevoerd. (ECLI:NL:RBROT:2016:1322: Kantonrechter Rotterdam 24 februari 2018).

Meer informatie

Wilt u meer informatie over de regels met betrekking tot ontslag bij verwijtbaar handelen of nalaten? 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.