

Ontslag bij verstoorde arbeidsverhouding

Wanneer de verhouding met een werknemer zodanig verstoord is dat van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst in stand te laten, kan hij de kantonrechter vragen om die te ontbinden.

De kantonrechter toetst een ontbindingsverzoek uiteraard aan de wettelijke vereisten en neemt daarbij alle (relevante) omstandigheden mee in zijn beoordeling. De wet bevat echter geen uitleg van het begrip 'verstoorde arbeidsverhouding'. Er is dan ook geen vaste norm op basis waarvan de rechter bepaalt of er sprake is van een dusdanige verstoring dat om die reden ontslag de enige oplossing is. Of dat het geval is hangt af van alle omstandigheden van het geval. Van belang is in ieder geval dat de verstoring ernstig is en niet kan worden hersteld.

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

Verstoorde arbeidsverhouding

De vraag is wanneer er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die kan leiden tot ontslag. Een verstoring van de arbeidsverhouding kan allerlei oorzaken hebben, zoals (verbroken) liefdesrelaties, familieruzies op de werkvloer, botsingen over politiek, ethiek of levens- en wereldbeschouwing, verschil van inzicht over de uit te voeren werkzaamheden of karakters die blijven botsen.

Een verstoring moet ernstig en duurzaam zijn.

Er zijn geen vaste normen voor de begrippen 'ernstig' en 'duurzaam'. Het gaat er om of de verstoring zo ernstig is dat herstel van de relatie niet mogelijk of niet te verwachten is. Of dit het geval is, hangt af van de oorzaak en de ernst van de verstoring en de activiteiten die zijn ondernomen om de relatie te verbeteren.

Als de verstoring al langere tijd, meestal vele maanden, bestaat en er ondanks pogingen tot herstel geen verbetering optreedt, mag worden aangenomen dat de verstoring duurzaam is.

Een verstoring kan echter ook tot ontslag leiden wanneer een recent voorval tussen werkgever en werknemer zo ernstig is dat herstel van de relatie niet mogelijk is.

Bij een verstoorde arbeidsverhouding gaat het in beginsel om de relatie tussen de werkgever en de werknemer of -bij grotere ondernemingen- de leidinggevende en de werknemer. Ook herhaalde ruzies of een verstoorde relatie tussen werknemers onderling op de werkvloer kunnen tot een verstoorde arbeidsverhouding leiden, bijvoorbeeld als een werknemer niet meewerkt aan maatregelen van de werkgever om de relatie te normaliseren.

De 'schuldvraag' (verwijtbaarheid) is in principe niet van belang bij een verstoorde arbeidsverhouding. Ook 'zonder schuld' kan er sprake zijn van verstoring. Als er wel sprake is van schuld of verwijtbaarheid bij een verstoorde arbeidsverhouding dan hoeft dat geen belemmering te zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De rechter kan ontbinden, ook als de werkgever een verwijt kan worden gemaakt over het ontstaan of voortbestaan van de verstoorde verhouding. De rechter kan wel een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.

Maatregelen om de relatie te herstellen

Van een werkgever wordt verwacht dat hij maatregelen treft om de arbeidsverhouding in stand te houden. Dat betekent in ieder geval dat de werkgever de werknemer tijdig -voordat de vertrouwensband onherstelbaar is beschadigd- moet informeren over het feit dat de werkgever de verhouding verstoord acht en dat de werkgever tot een oplossing daarvoor wil komen. Dit kan bijvoorbeeld door gesprekken met de werknemer, door mediation of door overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming. Het spreekt vanzelf dat grote ondernemingen daartoe meer mogelijkheden hebben dan kleine en dat van een grote onderneming dus meer verwacht wordt op dit punt.

Het is van belang om alle stappen die de werkgever zet schriftelijk vast te leggen. Lukt het niet om de relatie te herstellen, dan vormt deze documentatie een deel van de onderbouwing van het ontbindingsverzoek.

Relevante aspecten voor beoordeling van een ontbindingsverzoek

Bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek kijkt de rechter of de werkgever de verstoorde arbeidsverhouding aannemelijk kan maken. Dat wil zeggen dat de werkgever concreet met feiten en omstandigheden kan aantonen dat de verhouding verstoord is. Dit hoeft niet door middel van 'hard' bewijs. De aangevoerde feiten en omstandigheden worden door de rechter in samenhang bekeken. Daarbij worden ook de maatregelen om de relatie te verbeteren betrokken. Verder zal de rechter rekening houden met het arbeidsverleden van de werknemer (de duur van zijn dienstverband en zijn staat van dienst), zijn leeftijd en zijn arbeidsmarktpositie, de omvang van de onderneming (bijvoorbeeld of er meerdere vestigingen/filialen zijn) en de omvang van het personeelsbestand. De rechter zal ook beoordelen wat er gedaan is om de werknemer te herplaatsen en of er nog herplaatsingsmogelijkheden 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 (een aantal ondernemingen die organisatorisch zijn verbonden). 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 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 herplaatsing 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 verstoorde arbeidsverhouding 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 een verstoorde arbeidsverhouding moet hij daarbij de volgende informatie verstrekken:

- Informatie over de verstoorde arbeidsverhouding: waardoor is de verstoring ontstaan, hoe ernstig is de verstoring en hoe lang duurt de verstoring al?

- Informatie over wat de werkgever gedaan heeft om de situatie te verbeteren en wat daarvan de resultaten waren.
- Verslagen van gesprekken met de werknemer.
- Informatie over bedrijfsregels als die een rol spelen.
- Informatie over de inzet van bijvoorbeeld mediation of de arbodienst.
- Informatie over het arbeidsverleden van de werknemer (de duur van zijn dienstverband en zijn staat van dienst), zijn leeftijd, zijn functie en zo mogelijk zijn arbeidsmarktpositie.
- Informatie over de omvang van de onderneming (bijvoorbeeld of er meerdere vestigingen/filialen zijn) en de omvang van het personeelsbestand.
- De mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer. Aangetoond moet worden dat herplaatsing in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet tot de mogelijkheden behoort.

Hoe staat het in de wet?

De vereisten voor de ontslaggrond verstoorde arbeidsverhouding staan in artikel 7:669 lid 1 en 7:669, lid 3 onderdeel g, BW:

- Er moet (feitelijk) sprake zijn van een verstoorde arbeidsverhouding, én
- deze verstoring moet zodanig ernstig zijn, dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd het dienstverband te laten doorlopen.

Als aan deze twee vereisten is voldaan, is er sprake van een redelijke grond voor ontslag. Daarnaast moet de werkgever duidelijk maken dat het niet mogelijk is om de werknemer binnen een redelijke termijn te herplaatsen in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.

De wet zelf bevat geen uitleg van het begrip verstoorde arbeidshouding. Uit de Memorie van Toelichting bij de Wet werk en zekerheid volgt wél dat de wetgever voor de inhoudelijke criteria aansluiting heeft gezocht bij de vóór 1 juli 2015 geldende regelgeving (het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV).

Duidelijk is dat er sprake moet zijn van een ernstige verstoring van de arbeidsverhouding, voordat de rechter tot ontbinding over gaat. Bij een minder ernstige verstoring ligt het in de rede dat de werkgever de vertrouwensband probeert te herstellen. De werkgever zal dit in het ontbindingsverzoek moeten onderbouwen.

Er is geen vaste norm op basis waarvan bepaald kan worden of er sprake is van een redelijke grond voor ontslag vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het hangt af van alle omstandigheden van het geval of de kantonrechter in een bepaald dossier wel of niet tot ontbinding over gaat.

Jurisprudentie

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

- Verzoek om ontbinding wegens verwijtbaar handelen van de werknemer (e-grond) wordt afgewezen. Het is onredelijk om de problemen na de verhuizing van het bedrijf geheel in de schoenen van de werknemer (als leidinggevende) te schuiven. Maar hierdoor is de arbeidsrelatie wel ernstig en duurzaam verstoord geraakt en is herstel niet meer mogelijk. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, maar moet de werkgever naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding van € 133.369 bruto aan de werknemer betalen wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. (ECLI:NL:RBNHO:2018:6987: Kantonrechter Alkmaar, 31 juli 2018).
- Werkgever/directeur wil zijn ex ontslaan onder meer wegens onvoldoende werk. De bedrijfseconomische reden blijft in deze procedure buiten beschouwing omdat daarvoor toestemming aan UWV gevraagd kan worden. De gestelde verstoring van de arbeidsverhouding is door werkneemster betwist en door werkgever amper met feiten en omstandigheden onderbouwd. Werkneemster heeft gedurende lange tijd na relatiebreuk nog werkzaamheden verricht.

Ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen. (ECLI:NL:RBNHO:2018:5379: Kantonrechter Alkmaar, 28 juli 2018).

- Het Hof oordeelt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte op de d-grond (disfunctioneren) heeft ontbonden. Het Hof concludeert dat de arbeidsverhouding wel is verstoord doordat werkgever ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op basis van ongeschiktheid voor de functie. Werkgever heeft op deze manier ernstig verwijtbaar gehandeld en aan de werknemer wordt om die reden een billijke vergoeding toegekend van € 70.000 bruto. (ECLI:NL:GHAMS:2018:1949: Gerechtshof Amsterdam, 12 juni 2018). Het Hof oordeelt dat de verstoring van de arbeidsverhouding op de werkvloer tussen werknemers onderling uiteindelijk heeft geleid tot een verstoring van de arbeidsverhouding tussen één van deze werknemers en de werkgever. De verstoring tussen de werkgever en werknemer ontstond op het moment dat werkgever een traject voorstelde om het conflict tussen de werknemers op te lossen en dit traject door gebrek aan inzet van de werknemer strandde. Het Hof concludeert dat een ontbinding op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) mogelijk is. (ECLI:NL:GHARL:2019:6480: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 12-08-2019).
- De Hoge Raad overweegt dat de wetgever onder ogen heeft gezien dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord kan zijn geraakt dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd deze te laten voortduren, ook wanneer de werkgever een werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. In dat geval neemt de werkgever het risico bij ontbinding een billijke vergoeding te moeten betalen. Het feit dat de werkgever van het ontstaan van de verstoring een verwijt kan worden gemaakt, staat aan ontbinding op de g-grond op zichzelf niet in de weg. (ECLI:NL:HR:2018:2218, Hoge Raad 30 november 2018).
- Werknemer wordt beschuldigd van seksuele handelingen met collega met geestelijke beperkingen. In deze procedure is niet onomstotelijk komen vast te staan dat en in welke precieze vorm de werknemer daadwerkelijk seksuele handelingen met collega verricht heeft. Werknemer heeft wel de schijn erg tegen. Geen verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een (door toedoen van de werknemer) ernstig verstoorde arbeidsverhouding. (ECLI:NL:RBLIM:2018:2766: Kantonrechter Maastricht, 22 maart 2018).
- De rechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie, ook als de werkgever deze zelf heeft veroorzaakt of verwijtbaar niet meewerkt aan herstel van de relatie. Als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, kan de rechter een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen. Aan de kant van de werknemer hoeft geen sprake te zijn van verwijtbaarheid om de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie te kunnen ontbinden. (ECLI:NL:HR:2018:220: Hoge Raad, 16 februari 2018).

Meer informatie

Wilt u meer informatie over de regels met betrekking tot ontslag bij verstoorde arbeidsrelatie? 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.