

Ontslag bij verwijtbaar handelen of nalaten

Wanneer een werknemer verwijtbaar handelt of nalaat kan dat voor de werkgever een reden zijn om de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. De kantonrechter toetst dan of er feitelijk sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer én of dit verwijtbare handelen of nalaten zodanig ernstig is dat in redelijkheid van werkgever niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. Of dat het geval is hangt af van alle omstandigheden van het geval. Onder verwijtbaar handelen of nalaten valt ook het door een zieke werknemer niet nakomen van zijn —wettelijke- re-integratieverplichtingen. In dat geval is voor ontbinding een deskundigenoordeel van UWV nodig.

Voor situaties waarin sprake is van een 'zwaar vergrijp' (veelal situaties die ook een ontslag op staande voet rechtvaardigen) kent de wet naast het begrip verwijtbaar handelen of nalaten ook het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen'. Bij ernstig verwijtbaar handelen kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang ontbinden en/of bepalen dat geen of een lagere transitievergoeding aan de werknemer wordt toegekend.

Als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten hoeft de werkgever niet na te gaan of het mogelijk is om de werknemer te herplaatsen.

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

Verwijtbaar handelen of nalaten

De vraag is wanneer er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat dit kan leiden tot ontslag.

De kantonrechter toetst bij een ontbindingsverzoek aan de hand van alle omstandigheden van het geval of:

- er feitelijk sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer; en
- of dit verwijtbare handelen of nalaten zodanig ernstig is, dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren.
- Als aan deze twee vereisten is voldaan, is er sprake van een redelijke grond voor ontslag.

De werkgever is bij ontslag vanwege verwijtbaar handelen of nalaten niet verplicht om na te gaan of de werknemer herplaatst kan worden binnen de onderneming of groep (een aantal ondernemingen die organisatorisch zijn verbonden). Herplaatsing ligt bij deze ontslaggrond immers niet in de rede.

Bij verwijtbaar handelen of nalaten gaat het om gedragingen waarbij het voor de werknemer van tevoren duidelijk is of zou moeten zijn dat ze niet door de beugel kunnen (kenbaarheidsbeginsel). Van bepaalde gedragingen is het evident dat deze ontoelaatbaar zijn (bijvoorbeeld diefstal). Daarnaast kunnen (redelijke) huisregels een rol spelen. De regels die in het bedrijf gelden, moeten dan wel bekend zijn bij de werknemer en consequent door de werkgever worden toegepast. Van belang is dat de eisen die aan de werknemer worden gesteld niet buitensporig zijn. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als van een werknemer wordt verlangd te handelen of na te laten in strijd met wet- en regelgeving.

Bij het beoordelen van de 'verwijtbaarheid' zijn aan de werknemer gegeven waarschuwingen van belang. De werknemer is er dan in ieder geval van op de hoogte dat een bepaalde gedraging in het bedrijf ontoelaatbaar is. Zijn er waarschuwingen gegeven en heeft de werknemer zijn handelen niet aangepast, dan zal de rechter eerder aannemen dat er sprake is van verwijtbaar handelen. Waarschuwingen mogen niet te oud zijn om nog effect te hebben. Ook kunnen er binnen een bedrijf afspraken gelden over de houdbaarheidsduur van waarschuwingen waarmee rekening gehouden moet worden.

In een cao of een reglement kunnen regels zijn opgenomen over disciplinaire maatregelen en/of sancties bij verwijtbaar gedrag, zoals tijdelijke/gedeeltelijke inhouding van loon of schorsing.

Vormen van verwijtbaar gedrag

De meest voorkomende vormen van verwijtbaar gedrag in de praktijk zijn regelmatig te laat komen, weigeren om een redelijke opdracht uit te voeren en onwettig verzuim.

Te laat komen

Komt een werknemer regelmatig te laat op het werk, dan zal in een ontbindingsverzoek aangegeven moeten worden wat de werktijden van de werknemer zijn, (met een overzicht) hoe vaak de werknemer te laat kwam, of er waarschuwingen zijn gegeven, wat er in de huisregels is opgenomen over te laat komen, of er flexibele werktijden werden gehanteerd, of er een consequent beleid was ten aanzien van te laat komen en wat de consequenties voor het werk en de collega's zijn. Met eventuele -tijdelijke- verzachtende omstandigheden aan de kant van de werknemer, bijvoorbeeld een ziek kind of ernstige problemen in de privésfeer, moet rekening gehouden worden.

Weigeren een opdracht uit te voeren

Weigert een werknemer een opdracht uit te voeren, dan moet allereerst beoordeeld worden of er sprake is van een redelijke opdracht. Een opdracht mag niet buitensporig zijn. Zo mag werkgever niet van een werknemer verwachten dat hij handelt of nalaat in strijd met wet- en regelgeving of cao.

Wel mag van de werknemer verwacht worden dat hij zijn werkgever informeert als hij zijn werk niet kan uitvoeren omdat hij dan wettelijke voorschriften overtreedt (bijvoorbeeld bij de regelgeving over rijtijden bij een beroepschauffeur).

Als een werknemer een opdracht tot overwerk weigert dan moet aan de hand van de omstandigheden beoordeeld worden of er sprake is van verwijtbaar handelen. Bijvoorbeeld wat staat er in de cao/arbeidsovereenkomst, wat is het functieniveau, is er vaak overwerk, wat is de houding van de werknemer ten aanzien van overwerk in het algemeen, hoe vaak weigert de werknemer overwerk, is er rekening gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer?

Onwettig verzuim

Van onwettig verzuim kan sprake zijn wanneer een werknemer zich ziek meldt of zich nog steeds ziek acht nadat de bedrijfsarts en/of UWV hem arbeidsgeschikt heeft verklaard en de werkgever er daarmee vanuit gaat dat de werknemer inmiddels arbeidsgeschikt is. In dit soort gevallen moet altijd worden vastgesteld of de werknemer feitelijk arbeidsgeschikt was en werkelijk in staat om het werk te hervatten. Van de werknemer mag verwacht worden dat hij hieraan zijn volledige medewerking verleent. Als feitelijk is vastgesteld dat de werknemer arbeidsgeschikt is en in staat om te werken, en hij gaat niet aan het werk, dan kan sprake zijn van verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van onwettig verzuim.

In dit voorbeeld hoeft overigens géén sprake te zijn van een werknemer die verwijtbaar niet meewerkt aan zijn re-integratie (zie hieronder). De werknemer vindt in de hierboven omschreven situatie dat hij arbeidsongeschikt is en daarom zijn werk niet kan uitvoeren. Dat wil nog niet zeggen dat hij niet wil meewerken aan zijn re-integratie.

Werkt de werknemer niet mee aan het vaststellen van zijn arbeidsgeschiktheid, dan kan wel sprake zijn van verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie.

Een ander voorbeeld van onwettig (ziekte)verzuim is *de werknemer die te laat terugkeert van vakantie* en die, volgens zijn werkgever ten onrechte, aangeeft ziek te zijn. Bij de onderbouwing van een ontbindingsverzoek moet onder andere aangegeven worden hoe vaak dit is voorgekomen, of er afspraken gemaakt zijn tussen werkgever en werknemer over ziekte tijdens vakantie, (ziek)melding en/of terugkeer en zo ja, welke, of de werknemer in staat was om de terugreis te maken ondanks zijn arbeidsongeschiktheid, of de werknemer de ziekteverzuimregels nageleefd heeft, of hij de werkgever direct of zo spoedig mogelijk heeft meegedeeld dat hij door arbeidsongeschiktheid niet tijdig het werk kon hervatten en over de oorzaak van zijn langere afwezigheid. Zo niet, dan moet de werkgever

aangeven of hij onderzoek heeft ingesteld naar de afwezigheid van de werknemer en/of hij een sanctie heeft opgelegd, zoals stopzetting van het loon. Van belang is ook of de werknemer beschikt over een verklaring van een arts in het buitenland dat hij arbeidsongeschikt en niet reisvaardig is en welk gewicht aan die medische verklaring kan worden toegekend, of de werknemer zich na zijn terugkeer nog steeds arbeidsongeschikt acht en of hij de medische behandeling in Nederland voortzet.

Verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie

Onder verwijtbaar handelen of nalaten valt ook het door een zieke werknemer niet nakomen van zijn - wettelijke- re-integratieverplichtingen. Voorwaarde voor ontbinding om deze reden is dat de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen en vervolgens om die reden de loonbetaling heeft stopgezet.

Bij het ontbindingsverzoek moet de werkgever altijd een deskundigenoordeel van UWV verstrekken, tenzij de werknemer weigert om medewerking aan de deskundige van UWV te verlenen. Dit deskundigenoordeel moet betrekking hebben op de vraag of de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Deskundigenoordeel

De wet schrijft voor dat een werkgever die een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indient, beschikt over een zogenaamd deskundigenoordeel van UWV.

Formulier: [Deskundigenoordeel aanvragen](#)

Aan het aanvragen van een deskundigenoordeel ten behoeve van een ontbindingsverzoek zijn geen kosten verbonden.

UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen van de werknemer als er sprake is van de volgende situaties:

- De werknemer is niet bereikbaar (reageert bijvoorbeeld niet op telefoontjes).
- De werknemer verschijnt niet op afspraken of bij het spreekuur van de bedrijfsarts.
- De werknemer onderhoudt geen contact.

Welke informatie is nodig voor een deskundigenoordeel?

Voor het aanvragen van een deskundigenoordeel wegens verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie moet de werkgever aangeven:

- of hij aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij eraan twijfelt of de werknemer genoeg doet om aan het werk te gaan en zo ja hoe;
- wat hij met de werknemer heeft afgesproken, zodat de werknemer weer kan werken en wat de werknemer tot nu toe heeft gedaan om weer aan het werk te gaan;
- of de werknemer scholing of aanpassingen nodig heeft om weer aan het werk te gaan;
- wat hij vindt van de inspanningen van de werknemer om weer aan het werk te gaan en wat de bedrijfsarts of arbodienst daarvan vindt;
- wat de werknemer zelf vindt van zijn inspanningen om weer aan het werk te gaan.

De volgende bijlagen moeten (in kopie) bij de aanvraag voor het deskundigenoordeel worden gevoegd:

- Brieven aan de werknemer over het niet nakomen van zijn wettelijke re-integratieverplichtingen en het stoppen van de loonbetaling.
- De Probleemanalyse (en de bijstellingen), als die is gemaakt.
- Het Plan van aanpak (en de bijstellingen), als dit is gemaakt.
- De brief of de brieven met de visie van de bedrijfsarts of arbodienst.

Ernstig verwijtbaar handelen

De wet kent naast het begrip verwijtbaar handelen of nalaten, het begrip *ernstig* verwijtbaar handelen. Het gaat in deze situatie om een zwaarder vergrijp (of ernstigere nalatigheid), dan bij verwijtbaar handelen of nalaten. In het algemeen gaat dit om situaties die (ook) een ontslag op staande voet (kunnen) rechtvaardigen.

Voorbeelden van situaties waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zijn:

- De werknemer die zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor de werkgever hem niet langer kan vertrouwen.
- De werknemer die in strijd met binnen het bedrijf geldende - en bij werknemer bekende - gedragsregels, geld leent uit de bedrijfskas, wat leidt tot een vertrouwensbreuk.
- De werknemer die controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden heeft.
- De werknemer die veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, zodanig dat de bedrijfsvoering wordt belemmerd, De werkgever heeft de werknemer hier tevergeefs op aangesproken.
- De werknemer die op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

Als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen hoeft de kantonrechter bij ontbinding geen rekening te houden met de opzegtermijn van de werknemer en kan hij ontbinden op een eerder tijdstip.

Het begrip ernstig verwijtbaar handelen is ook van belang bij het toekennen van een transitievergoeding. Een werknemer die twee jaar of langer in dienst is en die wordt ontslagen wegens verwijtbaar handelen, heeft namelijk normaliter recht op een transitievergoeding. De rechter kan echter besluiten dat er geen of een lagere transitievergoeding wordt toegekend, als de werknemer *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld.

De kantonrechter beoordeelt bij een ontbindingsverzoek alle omstandigheden van het geval. Het is mogelijk dat hij van oordeel is dat er wél sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten, maar dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Relevante aspecten voor beoordeling van een ontbindingsverzoek

Bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek kijkt de rechter of de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten aannemelijk kan maken. Dat wil zeggen dat de werkgever concreet met feiten en omstandigheden kan aantonen welke handelingen/nalatigheden de werknemer verweten kunnen worden, welke regels of instructies zijn overtreden, of er waarschuwingen zijn gegeven en/of disciplinaire maatregelen zijn getroffen. De werkgever moet ook aangeven waarom de handelingen/nalatigheden van de werknemer volgens hem (ernstig) verwijtbaar zijn en wat de consequenties daarvan voor het bedrijf zijn. De aangevoerde feiten en omstandigheden worden door de rechter in samenhang bekeken.

Herplaatsing

Als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten hoeft de werkgever niet na te gaan of het mogelijk is om de werknemer te herplaatsen.

Opzegverbod

De kantonrechter beoordeelt bij een ontbindingsverzoek ook of er sprake is van een opzegverbod. Bij een ontbindingsverzoek vanwege verwijtbaar handelen of nalaten 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.

Indien de werknemer (verwijtbaar) niet meewerkt aan re-integratie of geen passende arbeid aanvaardt, de werknemer hierover schriftelijk is gewaarschuwd en de werkgever gestopt is het loon (bij ziekte) door te betalen, vervalt het opzegverbod bij ziekte.

Welke informatie is nodig voor een ontbindingsverzoek?

Wanneer de werkgever bij de kantonrechter een verzoek wil indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verwijtbaar handelen of nalaten moet hij daarbij de volgende informatie verstrekken:

- Concrete informatie over de handelingen/nalatigheden die hij de werknemer verwijt.
- Waarom deze handelingen/nalatigheden volgens de werkgever (ernstig) verwijtbaar zijn.
- Wat de consequenties van die handelingen/nalatigheden zijn voor het bedrijf.
- Welke regels of instructies zijn er overtreden?
- Zijn er waarschuwingen gegeven en/of disciplinaire maatregelen getroffen?
- Als het gaat om verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie: een deskundigenoordeel van UWV.

Hoe staat het in de wet?

De ontslaggrond 'verwijtbaar handelen of nalaten' is opgenomen in artikel 7:669, lid 3 onderdeel e, BW. In dit artikel staat dat 'er sprake moet zijn van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'. In het eerste lid van artikel 7:669 BW is verder bepaald dat herplaatsing niet in de rede ligt als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten.

De wet bevat geen definitie van het begrip verwijtbaar handelen of nalaten. In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Wwz is bij dit artikel wel de volgende toelichting opgenomen:

'Als het gedrag van een werknemer aanleiding vormt voor ontslag, moet het een werknemer van tevoren duidelijk zijn geweest wat wel of niet door de werkgever als toelaatbaar wordt gezien (behoudens uiteraard evidente zaken als diefstal e.d.). Bovendien moeten eisen die aan een werknemer worden gesteld gangbaar en niet buitensporig zijn. Van buitensporige eisen is bijvoorbeeld sprake als van een werknemer wordt verlangd te handelen (of na te laten) in strijd met wet- of regelgeving. Onder verwijtbaar handelen of nalaten wordt mede verstaan het niet nakomen door een zieke werknemer van de verplichtingen die hem bij de wet zijn opgelegd, mits (zoals thans ook het geval) de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen en eerst om die reden de loonbetaling heeft stopgezet. In de situatie waar verwijtbaar handelen of nalaten de grondslag vormt voor ontslag, speelt het al dan niet kunnen herplaatsen van de werknemer uiteraard geen rol bij de beoordeling van het geoorloofd zijn van ontslag. In dit geval is ontslag immers een sanctie op ontoelaatbaar gedrag.'

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 verwijtbaar handelen of nalaten. Hieronder volgt een aantal voorbeelden daarvan.

- Werknemer heeft zonder toestemming vertrouwelijke e-mails van de directeur over de aanstelling van een managementlid en over haar eigen functioneren doorgestuurd naar andere managementleden. Duidelijk was dat de e-mails een vertrouwelijk karakter hadden. Tijdens een managementvergadering was eerder al besloten dat de betreffende e-mails niet doorgestuurd mochten worden. Het ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen of nalaten wordt toegewezen. (ECLI:NL:RBOBR:2018:4470: Kantonrechter Eindhoven 10 september 2018).
- Een bus botst op een kruispunt tegen een vrachtwagen. Op camerabeelden is te zien dat de buschauffeur zijn mobiele telefoon gebruikte terwijl hij aan het rijden was en dat er verschillende passagiers in de bus zaten. Dit deed hij op een ongelukkig moment, namelijk terwijl hij vaststond op een druk kruispunt. Daar komt nog bij dat hij het gebruik van zijn mobiele telefoon in eerste instantie ontkende. De kantonrechter concludeert tot verwijtbaar handelen en ontbindt de arbeidsovereenkomst. Vanwege bijzondere omstandigheden (onder andere lang dienstband)

oordeelt de kantonrecht dat werknemer niet *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld. De gevraagde transitievergoeding wordt daarom toegewezen. (ECLI:NL:RBZWB:2018:4846: Kantonrechter Breda 16 augustus 2018).

- Een werknemer was ziek en heeft een jaar lang met grote regelmaat het verzuimprotocol niet nageleefd. Zij is daar meerdere keren op aangesproken. De werkgever heeft loonsancties en een disciplinaire maatregel opgelegd. Omdat de werknemer een Wsw-dienstverband had mag meer inspanning van de werkgever worden verwacht. Hier had de werkgever aan voldaan. Er waren geen (andere) verzachtende omstandigheden. Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden. Omdat het verwijtbaar handelen ook *ernstig* is, krijgt de werknemer geen transitievergoeding. (ECLI:NL:GHAMS:2017:1647: Gerechtshof Amsterdam 25 april 2017).
- Een verkoopmedewerker had onder andere die kleding die bestemd was voor de uitverkoop voor zichzelf gereserveerd. Niet duidelijk was dat deze gedragingen in het bedrijf niet toegestaan waren. Werknemer had in 2007 een waarschuwing voor een soortgelijk voorval gekregen, maar de werkgever had met de ondernemingsraad de afspraak om waarschuwingen na vijf jaar uit het personeelsdossier te verwijderen. Ook ging de eerdere waarschuwing niet over (precies) dezelfde situatie. De waarschuwing kan niet (meer) aan de werknemer teruggeworpen worden. Het hof veroordeelt de werkgever om de arbeidsovereenkomst te herstellen. (ECLI:NL:GHDHA:2016:2422: Gerechtshof Den Haag 23 augustus 2016).
- De rechter beoordeelt bij een ontbindingsverzoek alle omstandigheden van het geval – waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer – voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid (ECLI:NL:HR:2019:203: Hoge Raad 8 februari 2019).

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.