

## **ONTBINDING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE KANTONRECHTER**

Aan de kantonrechter kan worden gevraagd een arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Het verzoek kan komen zowel van werkgever als werknemer. De verzoekende partij legt in een verzoekschrift aan de kantonrechter uit waarom er een einde moet worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

De verwerende partij krijgt dan de kans om een verweerschrift op te stellen en op de zitting mondeling verweer te voeren. In de regel zal het de werkgever zijn die zich tot de kantonrechter wendt met een verzoekschrift om tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer over te gaan.

De werkgever dient in het verzoekschrift duidelijk uitleg te geven over de redenen waarom de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd. Wat betreft deze redenen zijn er twee mogelijkheden:

### **DRINGENDE REDEN**

Een dringende reden is een reden, die eigenlijk had kunnen leiden tot een ontslag op staande voet. Een dringende reden is een daad, een eigenschap of een gedrag van de werknemer die tot gevolg heeft dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de wet staat omschreven dat dringende redenen kunnen zijn:

1. misleiding van de werkgever bij het sluiten van de overeenkomst door valse getuigschriften of het geven van opzettelijk valse inlichtingen;
2. indien het de werkgever blijkt dat de werknemer ernstig tekort schiet in de geschiktheid tot het verrichten van de arbeid;
3. indien de werknemer na gewaarschuwd te zijn toch dronken op de werkvloer verschijnt;
4. indien de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog zodat het vertrouwen van de werkgever ernstig geschonden wordt;
5. wanneer de werkgever of diens familie of huisgenoten of andere werknemers mishandeld worden, ernstig worden beledigd of worden bedreigd;
6. wanneer de werknemer de werkgever, diens naasten of andere werknemers probeert over te halen dingen te doen die in strijd zijn met de wet of met de goede zeden;
7. wanneer geloofseigendom van de werkgever opzettelijk wordt beschadigd;
8. wanneer informatie die geheim dient te blijven, wordt bekend gemaakt;
9. wanneer de werknemer weigert te voldoen aan redelijke werkopdrachten;
10. indien de werknemer door opzet of door roekeloosheid niet meer in staat is zijn arbeid te verrichten.

Alhoewel deze redenen een reden kunnen zijn voor ontslag op staande voet, is het in de praktijk vaak zo dat de werkgever twijfelt of de gedragingen dermate ernstig zijn dat er daadwerkelijk een ontslag op staande voet gegeven kan worden.

De werkgever richt zich toch tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het belang van een werkgever om zich dan tot de kantonrechter te wenden, is gelegen in het feit dat een werknemer in principe een half jaar de tijd heeft om bij een ontslag op staande voet te protesteren.

Stelt de kantonrechter, vaak na maanden, de werknemer in het gelijk, dan moet de werkgever alle voorafgaande maanden loon terugbetalen.

### **VERANDERING IN DE OMSTANDIGHEDEN**

Een verandering in de omstandigheden is een verandering sedert de indiensttreding van de werknemer zodanig dat de werkgever in redelijkheid niet meer geacht kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hierbij kan gedacht

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl)

worden aan economische motieven, het gaat met het bedrijf heel slecht, of het feit dat de arbeidsverhouding tussen partijen langzaamaan verstoord is geraakt of vanwege langdurige en telkens terugkerende ziekte van de werknemer.

## **OPZEGVERBOD**

Een kantonrechter kan te allen tijde ontbinden, zelfs met een opzegverbod. Zo'n opzegverbod is bijvoorbeeld een verbod om bij ziekte te ontslaan of bij zwangerschap of bij deelname aan een ondernemingsraad. Wel zal de kantonrechter de nodige terughoudendheid in acht nemen voordat hij daadwerkelijk beslist dat er een ontbinding kan volgen. De kantonrechter gaat met name na of de ziekte of de zwangerschap of het lid zijn van een ondernemingsraad de reden is voor een verzochte ontbinding.

## **HET VERWEER EN VERGOEDING**

Zoals gezegd, kan de werknemer een verweerschrift opstellen en op de zitting een mondeling verweer voeren. De werknemer zal alle punten die de werkgever in zijn verzoekschrift schrijft, dienen te bespreken en te weerleggen. Tevens kan een werknemer ook aan de kantonrechter verzoeken aan hem een schadevergoeding in geld toe te kennen als blijkt dat de kantonrechter ontbindt omdat de arbeidsverhouding te veel is verstoord en dit niet de schuld van de werknemer is.

## **BELANG WERKNEMER: WW**

Het belang van een werknemer om goed verweer te voeren is niet alleen gelegen in het feit dat het om zijn baan gaat, maar is ook gelegen in het feit dat een werknemer na ontbinding wordt geconfronteerd met verlies aan inkomsten. Dit betekent bijstand of WW, indien genoeg jaren zijn gewerkt.

De uitkerende instantie voor WW zal nauwkeurig nagaan waarom de arbeidsovereenkomst tussen partijen is ontbonden waarbij de uitkerende instantie let op het verwijtbaar werkloos zijn. Hiermee wordt bedoeld dat nagegaan wordt of aan de werknemer te wijten is dat hij zijn baan heeft verloren.

De uitkerende instantie toetst de redenen die de werkgever heeft aangevoerd voor de ontbinding en het verweer, de tegenwerpingen die de werknemer heeft gemaakt en de beoordeling van de kantonrechter van de gehele situatie. Blijkt dan dat de werkgever gelijk heeft gekregen of dat de werknemer geen verweer heeft gevoerd of niet voldoende of dat uit de uitspraak van de rechter blijkt dat de werknemer de ontbinding in overwegende mate aan zichzelf te wijten heeft, dan zal de uitkerende instantie de uitkering blijvend of gedeeltelijk mogen weigeren. De uitkerende instantie let ook op het toekennen van een schadevergoeding aan de werknemer. Deze schadevergoeding is namelijk een signaal voor de uitkerende instantie dat de redenen voor de ontbinding niet zijn gelegen in het gedrag van de werknemer, immers dan had hij ook geen ontbindingsvergoeding gehad.

## **TERMIJN**

Er is een afspraak binnen de kantongerechten in Nederland dat een dergelijke procedure zeer snel leidt tot een uitspraak. Tussen het indienen van het verzoekschrift bij het kantongerecht en de uitspraak ligt in de regel 8 weken. Zien partijen van een zitting af, dan kan die termijn waarop de kantonrechter een uitspraak doet, worden verkort.