

ONTSLAG VAN EEN WERKNEMER; DE ERNSTIGE WANPRESTATIE

Ontbinding van een arbeidsovereenkomst met een werknemer wegens wanprestatie is een juridisch kader dat losstaat van de gebruikelijke gesloten ontslaggronden in het arbeidsrecht. In welke situatie kan een beroep op ernstige wanprestatie zinvol zijn? Wat zijn de verschillen ten opzichte van de ontbinding op de gesloten ontslaggronden?



ERNSTIGE WANPRESTATIE

Als de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met de werkgever, is het de bedoeling dat beide partijen de verplichtingen nakomen die in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Komt één van deze partijen de verplichtingen niet na, dan is er sprake van wanprestatie. Als dit verzuim dusdanig ernstig is, kan dit een grond zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het moet dan gaan om een wanprestatie die ziet op de kern van de arbeidsovereenkomst, zoals bij werkweigering, structureel niet meewerken aan de re-integratie en integriteitsschendingen bijvoorbeeld bij ambtenaren.

Vanwege de bijzondere bescherming die de wet aan werknemers biedt en de grote gevolgen, is ernstige wanprestatie vereist. In de praktijk is dit vergelijkbaar met de ernst van een ontbinding wegens dringende redenen (ook wel het ontslag op staande voet genoemd).

VERSCHIL MET ONTSLAG OP STAANDE VOET

Nadat een werknemer op staande voet ontslagen is, kan de werkgever sinds de Wet werk en zekerheid (WWZ) alleen de gefixeerde schadevergoeding op een werknemer verhalen (in de meeste gevallen alleen het loon over de opzegtermijn). Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie kan de werkelijke

schade gevorderd worden. Het bestaan, de hoogte en de toerekenbaarheid van de schade moet dan wel worden bewezen.

Daarnaast is een belangrijke voorwaarde voor het ontslag op staande voet dat het onverwijld wordt gegeven. Heeft de werkgever te lang gewacht, dan is ontslag nog mogelijk wegens ernstige wanprestatie.

VERSCHIL MET ONTBINDING WEGENS ERNSTIG HANDELEN OF NALATEN (E-GROND)

Als een werknemer zich ernstig misdraagt, is het ook mogelijk te kiezen voor ontbinding wegens ernstig handelen of nalaten (de zogeheten e-grond). Dit heeft tot gevolg dat geen transitievergoeding of billijke vergoeding verschuldigd is, maar de werkgever kan geen schadevergoeding vorderen. Bij een ontbinding wegens wanprestatie kan dit wel; soms zelfs ook het loon vanaf het moment dat een werknemer de wanprestatie pleegde (!). Belangrijk verschil is ook dat de opzegverboden niet gelden bij een ontslag wegens ernstige wanprestatie.

VOORBEELD

In een zeer recente uitspraak van de rechtbank Limburg van 13 juli 2023 ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst van een buitengewoon opsporingsambtenaar wegens wanprestatie. De ambtenaar heeft onder meer alcohol gedronken tijdens werktijd en daarna in een dienstvoertuig gereden. Volgens de rechtbank is sprake van ernstige tekortkoming in de nakoming vergelijkbaar met een dringende reden voor ontslag op staande voet. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft de boa geen recht op een transitievergoeding.

AFWEGING EN ADVIES

Bij de keuze tussen de verschillende routes voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet een zorgvuldige afweging gemaakt worden. De kans op succes in elke procedure, de omvang van de werkelijke schade en andere factoren spelen hierin een rol. Wij kijken graag met u mee om de beste strategie te bepalen voor uw specifieke situatie.

Sander Oudenhoven, advocaat arbeidsrecht Voor de Zaak Advocaten

www.voordezaak.nl