



# ***'De ernstige verwijtbaarheid van de werkgever bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst'***

## ***'Onderzoek naar het uitbrengen van advies over de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst'***

**Toetsing van:**

**RE441C (Afstudeeronderzoek)**

| <b>Hogeschool Leiden</b> | <b>Opleiding HBO-Rechten</b>                        |
|--------------------------|-----------------------------------------------------|
| Thomas van den Bosch     | Naam begeleidend docent:<br>Mevrouw mr. H. Wintgens |
| S1079978                 | Naam onderzoeksdocent:                              |
| Naam opdrachtgeefster:   | De heer mr. B. Den Boer                             |
| (naam opdrachtgever)     | Inleverdatum: 21-06-2016                            |
|                          | Herkansing                                          |
| Klas Law4E               | Collegejaar 2016 , blok 16                          |

## Voorwoord

Bij dezen wil ik mijn dank uitspreken voor (naam opdrachtgever) en haar kantoor (naam kantoor opdrachtgever) voor het feit dat zij zich beschikbaar heeft gesteld als opdrachtgever voor mijn HBO-rechtscriptie.

Den haag, 20 juni 2016.

# Samenvatting

## Aanleiding

De invoering van de Wet Werk en Zekerheid brengt met zich mee dat regels omtrent de ontslagvergoeding zijn gewijzigd. Bij een ontbinding wordt nu een transitievergoeding toegekend, en in uitzonderlijke gevallen een billijke vergoeding. Over hoogte van de billijke vergoeding en de wijze waarop deze wordt toegekend, bestaan veel onduidelijkheden. De praktijk heeft behoefte aan meer duidelijkheid over de billijke vergoeding.

## Centrale vraag

Wat is voor (naam opdrachtgever) de beste mogelijkheid om een werkgever middels onderzoek naar de wetshistorie en een jurisprudentie onderzoek te adviseren over de ernstige verwijtbaarheid van dien in de ontbindingsprocedure.

## Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om kennis te verschaffen over de ernstige verwijtbaarheid in de zin van art. 7:671b BW en de billijke vergoeding aan (naam opdrachtgever) zodat zij werkgevers kan adviseren of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgevers bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst en of het aannemelijk is dat de kantonrechter een billijke vergoeding zal toekennen, door middel van het verrichten van een jurisprudentieonderzoek naar de beoordeling van rechters van de ernstige verwijtbaarheid van werkgevers in de rechtspraak en de toekenning van een billijke vergoeding.

## Methoden

Het onderzoek is opgebouwd uit vier deelvragen. De eerste twee deelvragen vormen het theoretische gedeelte en deze zijn beantwoord aan door gebruik te maken van de wetsgeschiedenis en handboeken. De derde en vierde deelvraag vormen het praktijkgedeelte en hiervoor zijn 39 uitspraken op verschillende toetsingsgronden met elkaar vergeleken. In de derde deelvraag is binnen 39 uitspraken vergeleken op basis van welke factoren er sprake was van ernstige verwijtbaarheid. In de vierde deelvraag zijn de 27 uitspraken waarin een billijke vergoeding is toegekend, vergeleken op basis van factoren die bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding, invloed hebben gehad.

## **Resultaten**

Een onterecht ontslag op staande voet leidt tot aanname van ernstig verwijtbaar handelen.

De partij die schuld draagt in de aanleiding van de ernstig verstoorde arbeidsrelatie, is in alle gevallen ook de partij waarbij de kantonrechter ernstig verwijtbaar handelen vaststelt.

Een werkgever moet een verbetertraject of mediation mogelijk maken, als daarom wordt verzocht door de werknemer. Als dit niet gebeurt, is er sprake van een nalaten, die de kantonrechter als ernstig verwijtbaar kan aanmerken.

Bij het ongeschikt bevinden van een werknemer, moet de werkgever zijn verplichtingen als goed werkgever zijn nagekomen. Die verplichtingen bestaan uit het mogelijk maken van een verbetertraject, daarover afspraken maken inclusief goede dossiervorming en als dit mogelijk is een andere functie aan te bieden. Worden deze verplichtingen niet in acht genomen, dan wordt het erg moeilijk om te verklaren dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt zonder dat de werkgever hierin ernstig verwijtbaar was.

Over de hoogte van de billijke vergoeding het volgende: Uit deelvraag 4 blijkt dat, gelet op de manier waarop de kantonrechters inzage geven in de berekening voor de hoogte van de billijke vergoeding, het niet mogelijk is om een accurate indicatie te geven over de hoogte van een billijke vergoeding. De kantonrechter weegt steeds de ernstig verwijtbare handelingen mee in de berekening, maar deze is nooit cijfermatig onderbouwd. Enkel de categorie werknemers met een hoog loon en lang dienstverband, kunnen een uitzondering op de regel vormen

## **Conclusies en aanbevelingen**

Omdat het lastig is om een oordeel te vormen over de hoogte van een billijke vergoeding, is het ook lastig om hierover een oordeel te vormen aangaande de processtrategie. Het is altijd raadzaam om als partijen te proberen om tot een schikking te komen. Een procedure starten heeft immers ook zijn prijs. Een bedrag dat hoger is dan de transitievergoeding zal hierbij als uitgangspunt moeten worden genomen bij het treffen van een schikking, de transitievergoeding is immers iets waar de werknemer al recht op heeft.

Enkel wanneer een werkgever een sterk dossier heeft en aantoonbaar heeft geprobeerd om een de verstoorde arbeidsverhouding ten goede te keren en hij zelf niet schuldig is de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding, is het aan te raden om een verzoek tot ontbinding in te dienen bij de kantonrechter. In deze situatie is er namelijk geen billijke vergoeding toegekend in de onderzochte uitspraken.

## Inhoudsopgave

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Samenvatting.....                                                     |    |
| Hoofdstuk 1: Inleiding .....                                          | 1  |
| Aanleiding onderzoek en probleemanalyse .....                         | 1  |
| Doelstelling.....                                                     | 2  |
| Centrale vraag en deelvragen .....                                    | 3  |
| Onderzoeksmethoden.....                                               | 7  |
| Hoofdstuk 2: Juridisch kader .....                                    | 9  |
| Deelvraag 1.....                                                      | 9  |
| Deelvraag 2.....                                                      | 17 |
| Hoofdstuk 3: Resultaten.....                                          | 20 |
| Deelvraag 3.....                                                      | 20 |
| Ongeschiktheid van de werknemer.....                                  | 20 |
| Een onterecht gegeven ontslag op staande voet.....                    | 22 |
| Ernstig verstoorde arbeidsverhouding.....                             | 24 |
| Voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen:.....                    | 28 |
| Deelvraag 4.....                                                      | 31 |
| Hoofdstuk 4: Conclusies .....                                         | 34 |
| Hoofdstuk 5: Aanbevelingen .....                                      | 37 |
| Literatuurlijst .....                                                 | 38 |
| Bijlagen .....                                                        | 41 |
| Bijlage 1, deelvraag 3: De ernstig verstoorde arbeidsverhouding ..... | 41 |
| Tabel 1 .....                                                         | 41 |
| Tabel 2 .....                                                         | 59 |
| Tabel 3 .....                                                         | 60 |
| Tabel 4 .....                                                         | 60 |
| Tabel 5 .....                                                         | 60 |
| Tabel 6 .....                                                         | 61 |
| Bijlage 2, deelvraag 3: Ongeschiktheid .....                          | 62 |
| Tabel 7 .....                                                         | 62 |
| Tabel 8 .....                                                         | 66 |
| Tabel 9 .....                                                         | 66 |
| Tabel 10 .....                                                        | 66 |
| Tabel 11 .....                                                        | 66 |

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Bijlage 3, deelvraag 3: Onterecht ontslag op staande voet ..... | 68 |
| Tabel 12 .....                                                  | 68 |
| Tabel 13 .....                                                  | 71 |
| Tabel 14 .....                                                  | 72 |
| Tabel 15 .....                                                  | 72 |
| Tabel 16 .....                                                  | 72 |
| Bijlage 4, deelvraag 4.....                                     | 73 |
| Tabel 17 .....                                                  | 73 |
| Tabel 18 .....                                                  | 76 |
| Tabel 19 .....                                                  | 76 |
| Bijlage 5                                                       |    |
| Onderzoeksvoorstel.....                                         | 78 |

## Hoofdstuk 1: Inleiding

### Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 zijn onder andere de regels omtrent de ontslagvergoeding gewijzigd. Onder het oude recht werd bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de werknemers een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule werd toegekend. Deze vergoeding bestond uit het gewogen aantal dienstjaar, het bruto maandloon en de correctiefactor en was terug te voeren op een formule. In het nieuwe recht is bepaald dat een werknemer bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding (mits het ontslag niet op geschiedt op grond van ernstige verwijtbaar handelen van de werknemer zelf). De transitievergoeding valt fors lager uit dan een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule. Om in uitzonderlijke gevallen toch een compensatie te bieden, heeft de wetgever toch de mogelijkheid in de wet gebouwd om een billijke vergoeding toe te kennen, bovenop de transitievergoeding. De billijke vergoeding staat in art. 7:671b lid 8 sub c BW, en geeft de kantonrechter de mogelijkheid om een billijke vergoeding toe te kennen aan de werknemer indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van de werknemer bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De wetgever heeft in de memorie van toelichting op de WWZ een aantal voorbeelden genoemd waarvan hij acht dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst<sup>1</sup>. De voorbeelden bieden handvatten voor de rechter om een gedraging van de werkgever ten aanzien van de ontbinding, als ernstig verwijtbaar aan te merken. In de praktijk zijn er tal van situaties die slechts gedeeltelijk voldoen aan de voorbeelden uit de wetsgeschiedenis en dan rijst de vraag op in hoeverre er gesteld kan worden dat er sprake is van een ernstig verwijtbare handelen.

In de praktijk is er onvoldoende kennis om cliënten te adviseren over de ernstige verwijtbaarheid en een billijke vergoeding. Met het oog op een te volgen processtrategie is het van belang dat er meer duidelijkheid ontstaat over deze onderwerpen. Zowel voor het adviseren van een werknemer die een billijke vergoeding wil eisen als voor een werkgever die een proces over een billijke vergoeding juist wil voorkomen, bijvoorbeeld door naast de transitievergoeding een extra vergoeding toe te kennen middels een vaststellingsovereenkomst.

---

<sup>1</sup> *Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3, pag. 32-34.

Mijn opdrachtgever is op zoek naar kennis om advies te kunnen uitbrengen aan werkgevers over de vraag of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever in de zin van art. 7:671b BW bij een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en of het aannemelijk is dat de rechter daarbij een billijke vergoeding zal toekennen en op basis van welke maatstaven bepaald hij de hoogte van de billijke vergoeding?

In de afgelopen periode is er veel jurisprudentie ontstaan waarmee onderzocht kan worden hoe er in de rechtspraak invulling wordt gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid en de toekenning van een billijke vergoeding.

### *Juridische achtergrond*

Zoals hierboven benoemd vormt invoering van de WWZ een groot gedeelte van de juridische achtergrond. In het onderzoek staat art. 7:671b BW centraal, in lid 8 sub c van dit artikel wordt de billijke vergoeding genoemd en het begrip ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. Met name de memorie van toelichting op de WWZ<sup>2</sup>, de Nota naar aanleiding van het verslag<sup>3</sup> en de Memorie van Antwoord<sup>4</sup> vormen een belangrijke bron van informatie over wat de wetgever precies bedoelt met de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aangaande de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast blijven de artikelen uit het zevende boek van het Burgerlijk Wetboek omtrent de arbeidsovereenkomst van toepassing. Tot slot betrek ik in het onderzoek uitspraken over de ernstige verwijtbaarheid zoals bedoelt in art. 7:671b lid 8 sub c BW, hieruit volgen de belangrijkste conclusies middels een jurisprudentieonderzoek.

## **Doelstelling**

Het doel van dit onderzoek is om kennis te verschaffen over de ernstige verwijtbaarheid in de zin van art. 7:671b BW en de billijke vergoeding aan (naam opdrachtgever) zodat zij werkgevers kan adviseren of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgevers bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst en of het aannemelijk is dat de kantonrechter een billijke vergoeding zal toekennen, door middel van het verrichten van een jurisprudentieonderzoek naar de beoordeling van rechters van de ernstige verwijtbaarheid van werkgevers in de rechtspraak en de toekenning van een billijke vergoeding.

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2013–2014, 33 818, nr. 3.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2013–2014, 33 818, nr. 7.

<sup>4</sup> Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C.



## Centrale vraag en deelvragen

### Centrale vraag:

Wat is voor (naam opdrachtgever) de beste mogelijkheid om een werkgever middels onderzoek naar de wetshistorie en een jurisprudentie onderzoek te adviseren over de ernstige verwijtbaarheid van dien in de ontbindingsprocedure.

Ten eerste moet duidelijk zijn wat er bedoeld wordt met de beste mogelijkheid voor mijn opdrachtgever. De elementen die in ieder geval aanwezig moeten zijn aan het bieden van een beste mogelijkheid aan een cliënt, zijn:

- Een inschatting van de mate van verwijtbaarheid van de werkgever bij het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Is de gedraging van de werkgever als 'ernstig verwijtbaar' aan te merken?
- Als er sprake is van ernstige verwijtbaarheid, moet er een indicatie van de hoogte van de billijke vergoeding worden gegeven. In ieder geval een beroep op vergelijkbare jurisprudentie;
- Een processtrategie aan de hand van de voorgaande punten. Is het verstandiger om een vaststellingsovereenkomst aan te bieden, waarin er naast de transitievergoeding en extra vergoeding wordt overeengekomen. Of de kantonrechter om ontbinding te verzoeken en erop vertrouwen dat de billijke vergoeding meevalt of niet wordt toegekend.

Om het onderzoek begrijpelijk te maken zullen er eerst een tweetal theoretische deelvragen worden beantwoord, voordat we echt in de materie duiken. In deze vragen wordt alle gebruikte terminologie duidelijk en wordt onderzoek gedaan naar de betekenis van ernstige verwijtbaarheid in de wet.

### Deelvraag 1 (theorie):

Hoe eindigt de arbeidsovereenkomst in geval van ontbinding volgens de wet?

Om een goede indruk te krijgen waar het onderzoek over gaat, is het van belang dat er uitleg gegeven wordt over de arbeidsovereenkomst. Vervolgens kan er worden uitgelegd hoe de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd of ontbonden. Vooral dat laatste is van belang, namelijk de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (met daarbij de toekenning van een billijke vergoeding) is hetgeen waar het onderzoek zich op richt. Na de behandeling van deze deelvraag is het de lezer duidelijk welke arbeidsovereenkomsten er zijn en hoe deze worden ontbonden of ontbonden bij een

onterecht ontslag op staande voet. Hierbij wordt ook de toepassing van een transitievergoeding betrokken.

De informatie om deze deelvraag te beantwoorden zal uit handboeken afkomstig zijn.

### **Deelvraag 2 (theorie):**

Wat is ernstige verwijtbaarheid volgens de wet en hoe hangt dit samen met de billijke vergoeding?

Dit vormt de afsluitende vraag voor het theoretische gedeelte van mijn onderzoek. Bij de beantwoording van deze deelvraag zal aan de lezer inzichtelijk worden gemaakt wat het begrip ernstige verwijtbaarheid in het recht betekent en vervolgens wat deze in het licht van art. 7:671b lid 8 sub 3 BW betekent. Daarnaast zal worden verklaard wat de wetgever voor ogen had bij het bedenken van de billijke vergoeding en hoe zij graag ziet hoe deze zal worden toegepast.

Om deze deelvraag te beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van Kamerstukken zoals de Memorie van Toelichting en de Memorie van Antwoord. Ook zal er gebruik worden gemaakt van juridische tijdschriftartikelen.

Na de beantwoording op de theorievragen, is de lezer van mijn onderzoek voldoende geïnformeerd om zich te wagen aan het praktijkgedeelte van mijn onderzoek.

### **Deelvraag 3 (praktijk):**

Hoe wordt in de jurisprudentie het begrip ernstige verwijtbaarheid van de werkgever bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de zin van Art. 7:671b BW, uitgelegd? En welk soort handelingen van de werkgever zijn in het bijzonder aan te merken als ernstig verwijtbaar volgens de rechter?

Bij deze vraag is het van belang dat in de uitspraken een toetsing plaatsvindt aan de hand van de overwegingen over de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit vooronderzoek naar de parlementaire geschiedenis over de ernstige verwijtbaarheid, blijkt dat er een aantal categorieën zijn waarbinnen de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever een rol speelt. De onderstaande categorieën heb zijn gekozen aan de hand van vooronderzoek in de jurisprudentie.

Dit zijn de toetsingsgronden in het jurisprudentieonderzoek:

*Verstoorde arbeidsverhouding door de schuld van de werkgever*

- Wat is de aanleiding van de verstoring en aan wie is het te wijten?
- Heeft er in de aanloop van de verstoring mediation (of een andere vorm van onafhankelijke conflictde-escalatie) plaatsgevonden en stonden partijen hier welwillend tegen over?
- Heeft de werkgever een dossier bijgehouden?
- Hoelang is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding?

*Ongeschiktheid van de werknemer*

- Is er een verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt?
- Heeft de werknemer met het verbeter traject voldoende tijd gehad om zich te verbeteren?
- Is er dossieropbouw over de periode waarin ongeschiktheid wordt verondersteld? Hoe verhoudt dit zich met de eerdere dossieropbouw?

*Een onterecht gegeven ontslag op staande voet (indien hiervan sprake is, leidt dit in de meeste gevallen die ik onderzoek tot verwijtbaarheid van de werkgever ten aanzien van het ontbinden van de arbeidsovereenkomst).*

- Is er sprake van een dringende redenen is deze onverwijld mede gedeeld?
- Hoe verhoudt de zogenaamd dringende reden zich met het arbeidsverleden van de werknemer? (is het de eerste keer?)
- Op welke grond wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden en zorgt het onterecht gegeven ontslag op staande ervoor dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever (er is besloten om zaken waarin sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer niet in het onderzoek op te nemen, het is namelijk uitgesloten dat de werknemer in dit geval recht heeft op een billijke vergoeding)?

Er zal in kaart worden gebracht wat de randvoorwaarden zijn het aannemen van ernstige verwijtbaarheid. Als er bijvoorbeeld uit meerdere zaken blijkt dat ernstige verwijtbaarheid wordt vastgesteld onder een bepaalde omstandigheid, dan draagt dit bij aan de conclusie van het onderzoek.

#### **Deelvraag 4 (praktijk):**

Als er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op basis van welke maatstaven stelt de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding vast?

Om deze deelvraag te beantwoorden zullen de uitspraken waarbij een billijke vergoeding is toegekend worden onderzocht. Op basis van verschillende termen zoals maatstaven en hoogte zal ik onderzoeken hoe de rechter de hoogte van een billijke vergoeding vaststelt. Houdt de rechter hierbij bijvoorbeeld rekening met de hoogte van het loon van de werknemer (krijgt een directeur een hogere billijke vergoeding bij dezelfde vorm van ernstige verwijtbaarheid, als dat een normale werknemer in dezelfde situatie krijgt)?

In de overweging met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding in de uitspraken wordt getoetst of de volgende factoren meewogen in de berekening:

- Duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;
- De hoogte van het loon van de werknemer;
- Gelijktijdige ontbindingen van meerdere werknemers bij een enkele onderneming;
- De financiële staat van de werkgever of de onderneming;
- De leeftijd van de werknemer en de mogelijkheden om nog elders een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Na beantwoording van de deelvraag is er een overzicht van de billijke vergoedingen uit de jurisprudentie die is geselecteerd. Tevens wordt in kaart gebracht met welke factoren de rechter rekening houdt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoedingen.

## Onderzoeksmethoden

### Deelvraag 1 en 2

Literatuuronderzoek in de deelvraag 1 en deelvraag 2.

Voor de beantwoording van de eerste twee deelvragen wordt gebruik gemaakt van handboeken.

Deze deelvragen vormen het theoretische gedeelte van het onderzoek.

Jurisprudentie onderzoek in deelvraag 3 en deelvraag 4.

Deze deelvragen vormen het praktijk gedeelte van het onderzoek. Hieronder de methodische verantwoording.

### Deelvraag 3

Er zijn negenendertig uitspraken geselecteerd op basis van het feit dat er een billijke vergoeding is geëist of toegekend. De geselecteerde uitspraken worden opgedeeld in categorieën:

Verstoorde arbeidsverhouding: 27 uitspraken.

Er vindt een vergelijking plaats op de volgende toetsingsgronden:

- Wat is de aanleiding van de verstoring en aan wie is het te wijten?
- Heeft er in de aanloop van de verstoring mediation (of een andere vorm van onafhankelijke conflictde-escalatie) plaatsgevonden en stonden partijen hier welwillend tegen over?
- Heeft de werkgever een dossier bijgehouden?
- Hoelang is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding?

Onterecht ontslag op staande voet: 6 uitspraken.

Er vindt een vergelijking plaats op de volgende toetsingsgronden:

- Is er sprake van een dringende redenen is deze onverwijld mede gedeeld?
- Hoe verhoudt de zogenaamd dringende reden zich met het arbeidsverleden van de werknemer? (is het de eerste keer?)
- Op welke grond wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden en zorgt het onterecht gegeven ontslag op staande ervoor dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever (er is besloten om zaken waarin sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer niet in het onderzoek op te nemen, het is namelijk uitgesloten dat de werknemer in dit geval recht heeft op een billijke vergoeding)?

Disfunctioneren: 6 uitspraken.

Er vindt een vergelijking plaats op de volgende toetsingsgronden:

- Is er een verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt?
- Heeft de werknemer met het verbeter traject voldoende tijd gehad om zich te verbeteren?
- Is er dossieropbouw over de periode waarin ongeschiktheid wordt verondersteld? Hoe verhoudt dit zich met de eerdere dossieropbouw?

Binnen elke categorie vindt er een vergelijking plaats, hiermee wordt statistisch een verband gelegd tussen handelingen die tot de aanname van ernstige verwijtbaarheid leiden.

#### **Deelvraag 4**

In de overweging met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding in de uitspraken wordt getoetst of de volgende factoren meewogen in de berekening:

- Duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;
- De hoogte van het loon van de werknemer;
- Gelijktijdige ontbindingen van meerdere werknemers bij een enkele onderneming;
- De financiële staat van de werkgever of de onderneming;
- De leeftijd van de werknemer en de mogelijkheden om nog elders een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Dit gebeurt in 27 uitspraken waarin een billijke vergoeding is toegekend.

## Hoofdstuk 2: Juridisch kader

### Deelvraag 1

Om een beeld te krijgen waar het onderzoek om draait, zal er eerst uitleg moeten worden gegeven over begrippen die worden gehanteerd in het onderzoek. Ten eerste het verschil tussen een arbeidsovereenkomst van bepaalde- en onbepaalde tijd. Ten tweede hoe de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd eindigt. Ten derde komt het ontslag op staande voet aanbod. Ten vierde de opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Ten vijfde wordt de transitievergoeding besproken en tot slot de mogelijkheid om hoger beroep aan te tekenen.

Een werkgever kan met een werknemer een arbeidsovereenkomst aangaan. Hierin zijn twee hoofdgroepen te onderscheiden: Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en van onbepaalde duur. Zoals de naam al impliceert is arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, van tijdelijke aard. De tijdelijke arbeidsovereenkomst dient tenminste twee jaar voortgezet te worden zodat deze, bij opnieuw een verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt omgezet naar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

Eerst wordt de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd besproken. De arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd duurt in principe voort totdat de in de overeenkomst vastgestelde datum is bereikt en dan eindigt het van rechtswege. De werkgever heeft conform art. 7:668 BW de verplichting om tenminste een maand voordat de overeenkomst van bepaalde tijd eindigt, aan de werknemer kenbaar te maken dat of zij van plan is met de arbeidsovereenkomst te verlengen of op te zeggen. Dit heet de aanzegplicht. Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kan worden opgezegd. Als een van de partijen een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd opzegt, dan is hiervoor een bij wet bepaalde gefixeerde schadevergoeding. Dit houdt in dat de periode waarover de overeenkomst gold, loon verschuldigd is zolang als dat in het contract bepaald was. Een werknemer heeft dus nog recht op loon over de periode waarop eerder is opgezegd en de werkgever heeft recht op een schade vergoeding ter hoogte van het loon over de periode waartegen eerder is opgezegd.

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is het type overeenkomst dat tijdens het onderzoek relevant is. Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd kan niet zomaar worden opgezegd. In art. 7:671 BW is bepaald dat een werkgever de arbeidsovereenkomst alleen mag opzeggen met toestemming van de werknemer.<sup>5</sup> Er zijn opzegverboden opgenomen in art. 7:670 BW waarmee rekening dient gehouden te worden. Zo mag bijvoorbeeld de werkgever tijdens de ziekte of zwangerschap van een werknemer de arbeidsovereenkomst niet opzeggen.

---

<sup>5</sup> Slooten 2015, p. 212.

### *Beëindiging met wederzijds goedvinden en opzegging met toestemming*

Bij de beëindiging met wederzijds goedvinden komen de werknemer en werkgever met elkaar overeen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit dient schriftelijk te gebeuren en de werknemer moet expliciet aangeven dat hij het eens is met de beëindiging. Conform art. 7:670b lid 2 BW heeft de werknemer een termijn van twee weken om zijn beëindigingsverklaring schriftelijk te ontbinden met de werkgever. Deze optie is er, omdat de beëindiging met wederzijds goedvinden gevolgen heeft voor de werknemer. Zo heeft hij bijvoorbeeld geen recht op een WW-uitkering omdat hij zijn ontslag zelf mede mogelijk heeft gemaakt (verwijtbare werkloosheid).

Opzegging met toestemming lijkt op het voorgaande, echter de opzegging vindt plaats op initiatief van de werkgever. De werkgever biedt de werknemer een vaststellingsovereenkomst aan, waarin is opgenomen onder welke voorwaarden de opzegging geschiedt. In de vaststellingsovereenkomst kan een beëindigingsvergoeding worden afgesproken en aangezien het een overeenkomst tussen partijen is, zijn zij vrij om deze (binnen de grenzen van de wet) overeen te komen. Het is dus mogelijk om een hogere vergoeding dan de transitievergoeding overeen te komen, maar ook om helemaal geen vergoeding overeen te komen. Het voordeel voor de werknemer is dat de vaststellingsovereenkomst 'WW-vriendelijk' is en dat de werknemer niet meteen verwijtbaar werkloos is na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst.

### *Ontslag op staande voet*

De meest directe manier van een einde aan de arbeidsovereenkomst is het ontslag op staande voet, er is namelijk geen toestemming voor vereist. In art. 7:677 BW is bepaald dat een van der partijen de arbeidsovereenkomst mag opzeggen indien zij daarvoor een geldige (dringende) reden geeft. art. 7:678 BW noemt de dringende redenen voor de werkgever en Art. 7:679 BW noemt de dringende redenen voor een werknemer. Een ontslag op staande voet genomen door een werknemer, komt zelden voor en daarom zal ik enkel ingaan op het ontslag op staande voet door de werkgever.<sup>6</sup>

De dringende redenen voor werkgever om de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen middels een ontslag op staande voet staan opgesomd in art. 7:678 lid 2 BW en het is niet relevant om deze stuk voor stuk uit te leggen. Wat wel van belang is, is het feit dat er uit de dringende redenen bepaalde criteria zijn af te leiden. De reden moet objectief gezien ernstig zijn, zodat de rechter ervan overtuigd kan worden dat het feit aanleiding vormt voor het ontslag op staande voet. Daarnaast

---

<sup>6</sup> Loonstra 2016, p. 121-122.



moet de reden ook subjectief als dringend worden ervaren door de werkgever. Dit betekent dat het geen feit mag zijn, waarvoor een andere werknemer in het verleden bijvoorbeeld niet op staande voet is ontslagen of dat de werknemer niet direct wordt weggestuurd na constatering van het feit. De subjectiviteit van de dringende redenen komt tot uiting bij het wegsturen van de werknemer en het daarbij onverwijld mededelen van de dringende redenen.<sup>7</sup> Met het onverwijld mededelen van de dringende reden wordt bedoeld dat de werknemer na het gesprek waarin een ontslag op staande voet kenbaar wordt gemaakt, hij ook meteen krijgt te horen wat de reden van het ontslag is. Dit dient schriftelijk te worden medegedeeld en dus krijgt de werknemer na een ontslaggesprek meestal een brief mee waarin de dringende reden genoemd en onderbouwd is. Een werknemer mag alleen op staande voet worden ontslagen als er is voldaan aan de voorgaande vereisten. Indien de werknemer van mening is dat hij onterecht (niet volgens de regels) op staande voet is ontslagen, dan kan hij het ontslag aanvechten bij de kantonrechter. De werknemer kan de kantonrechter conform art. 7:681 BW verzoeken om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en daarbij verzoeken om een billijke vergoeding toe te kennen.<sup>8</sup>

In art. 7:669 BW is bepaald dat de werkgever een arbeidsovereenkomst zonder toestemming van de werknemer mag opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing binnen redelijke termijn en met behulp van scholing niet mogelijk is. De redelijke gronden worden in lid 3 van het voorgaande artikel genoemd en per grond treft u hieronder een uitleg. Van belang is, dat er voor de eerste twee gronden toestemming van het UWV is vereist om te mogen opzeggen als werkgever zijnde. De overige gronden worden door de kantonrechter behandeld en kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Samenvattend, de werkgever kan middels een ontslagvergunning van het UWV de arbeidsovereenkomst opzeggen en middels een verzoek bij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst laten ontbinden.<sup>9</sup>

#### *Verval van de arbeidsplaats door economische omstandigheden.*

Dit wordt ook de bedrijfseconomische reden genoemd. Indien de onderneming kan onderbouwen dat het noodzakelijk is dat er om economische redenen arbeidsplaatsen komen te vervallen, dan is het mogelijk om bij het UWV toestemming te krijgen voor ontslag. De reden voor het verdwijnen van de arbeidsplaats kan komen door beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of doordat het bedrijf moet inkrimpen om zich financieel te redden in economisch zware tijden. Het

---

<sup>7</sup> Loonstra 2016, p. 122.

<sup>8</sup> Dekker 2015, p. 253-255.

<sup>9</sup> Dekker 2015, p. 117.

UWV toetst of de opzegging redelijk is en of er inderdaad gerechtvaardigde economische motieven om de arbeidsplaats te laten vervallen.<sup>10</sup>

#### *Langdurige arbeidsongeschiktheid.*

Bij ziekte van een werknemer geldt een opzegverbod bij de eerste twee jaar van de ziekte. Tijdens de periode van twee jaar is het de bedoeling dat de werkgever en werknemer volgens re-integratieafspraken zich inspannen om de arbeid naar kunnen van de werknemer te verrichten. Als na twee jaar blijkt dat ondanks alle inspanningen van werknemer en werkgever dat er binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht, dan kan het UWV toestemming geven om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit kan ook als de werknemer binnen 26 weken de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken.<sup>11</sup>

Wat opvalt, is dat de eerste twee redelijke gronden worden beoordeeld door het UWV. Indien het UWV het verzoek afwijst, kan de werkgever de kantonrechter alsnog om ontbinding verzoeken. De werkgever zal de kantonrechter alsnog moeten overtuigen van geldigheid van de ingeroepen opzeggingsgrond.

Nu volgt een overzicht van de redelijke gronden die worden behandeld door de kantonrechter bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

#### *Het met regelmaat niet kunnen verrichten van werkzaamheden.*

Als een werknemer een chronische ziekte heeft en als gevolg daarvan regelmatig niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten. Duidelijk moet zijn dat de uitval van de werknemer voor de onderneming onaanvaardbare financiële gevolgen heeft. Hiervoor is een verklaring van een deskundige van het UWV vereist.<sup>12</sup>

#### *Ongeschiktheid van de werknemer.*

Als een werknemer niet geschikt blijkt om de bedongen arbeid naar behoren uit te voeren. Dit kan voorkomen indien een werknemer mentaal gezien de verantwoordelijkheden van een functie in de praktijk niet kan dragen (bijvoorbeeld een leidinggevende functie) of als de werknemer niet gecertificeerd blijkt te zijn. Het laatste is te voorkomen, door als werkgever eisen te stellen aan het opleidingsniveau van de werknemer bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Als blijkt dat de

---

<sup>10</sup> Slooten 2015, p. 213.

<sup>11</sup> Slooten 2015, p. 213-214.

<sup>12</sup> Slooten 2015, p. 214.

werknemer heeft gelogen over zijn opleidingsniveau of behaalde certificaten, dan kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op deze grond ontbinden.<sup>13</sup>

#### *Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.*

Als de werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, en de werkgever heeft hem hierop meermaals aangesproken, dan bestaat de kans dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbind op grond van verwijtbaar handelen. Deze grond biedt meer ruimte dan een ontslag op staande voet. Wat betreft het nalaten van de werknemer, kan het niet meewerken aan re-integratieverplichtingen als werknemer worden aangemerkt als nalaten.<sup>14</sup>

#### *Weigering verrichten arbeid wegens gewetensbezwaar*

Het weigeren van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Indien een werknemer ernstige gewetensbezwaren heeft over een onderwerp waar hij tijdens zijn werkzaamheden mee te maken krijgt, en de arbeid kan niet in aangepaste vorm worden verricht, is deze grond van toepassing. Een aantal voorbeelden van gewetensbezwaren zijn onder andere: De aanleg van een weg door een natuurgebied, het verzekeren van kledingstukken met bond en meehelpen aan de bouw van een kerncentrale.<sup>15</sup>

#### *Een verstoorde arbeidsverhouding.*

Daar waar een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever is ontstaan, kan deze zo ernstig zijn dat er van de werkgever in redelijkheid niet kan worden geacht dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dit is de belangrijkste grond voor het onderzoek omdat als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en hem daarmee verweten kan worden dat de verstoorde arbeidsverhouding aan hem te wijten valt, dan kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer.<sup>16</sup>

#### *Andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden.*

Ten laatste nog de restcategorie. Andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Slooten 2015, p. 214.

<sup>14</sup> Slooten 2015, p. 214-215.

<sup>15</sup> Slooten 2015, p. 215.

<sup>16</sup> Slooten 2015, p. 215.

<sup>17</sup> Slooten 2015, p. 215-216.

Als men alle redelijke gronden bekijkt dan valt op dat de categorie verstoorde arbeidsverhouding mogelijkheden biedt om de schuld bij elk der partijen neer te leggen. Zowel de werkgever als werknemer kan ervoor zorgen dat de arbeidsverhouding ernstig verstoord raakt. Bij vooronderzoek naar jurisprudentie valt op dat in veel situaties door de werkgever bij de kantonrechter wordt verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit het verweerschrift van de werknemer blijkt dat de redenen waarom de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, verwijtbaar zijn aan het handelen van de werkgever. De werknemer verzoekt in alle gevallen dan ook om een billijke vergoeding.

Met de uitleg over de verschillende manieren van ontbinden en opzeggen, is de rode lijn dat in bijna alle gevallen een opzegging of ontslag, eindigt in ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. De aanleiding van de het einde van een arbeidsovereenkomst kan per situatie verschillen, echter de afloop waarbij de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden door de kantonrechter is zeer veel voorkomend.

#### *De transitievergoeding*

De ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule is met de invoering van de WWZ vervangen door de transitievergoeding. De transitievergoeding moet de gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst compenseren en de transitie naar een andere baan vergemakkelijken.<sup>18</sup>

De een werknemer heeft in veel gevallen recht op een transitievergoeding bij opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Art. 7:673 BW bepaalt als een werknemer twee jaar in dienst is, en de ontbinding of opzegging niet aan de werknemer verwijtbaar is, dat er recht ontstaat op de transitievergoeding. De transitievergoeding bestaat uit een formule van 1/6 deel maandloon per elk half dienstjaar. Dit komt neer op 1/3 deel van het maandloon per gewerkt dienstjaar en er mag niet naar boven worden afgerond. Vanaf tien dienstjaren heeft de werknemer recht op ¼ deel maandloon per half dienstjaar, wat dus neerkomt op ½ deel maandloon per dienstjaar. Er is ook een maximum hoogte van de transitievergoeding, deze mag niet hoger zijn dan een jaarsalaris of €75000. Het voor de werknemer meest gunstige bedrag is leidend.<sup>19</sup>

Het uitgangspunt is, dat er altijd aan de transitievergoeding moet worden voldaan. Enkel in de situatie zoals in de vorige alinea al is opgemerkt, is de transitievergoeding niet verschuldigd indien de werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van zijn ontslag. Voorbeelden van situaties die ertoe kunnen leiden dat een werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zijn:

---

<sup>18</sup> *Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3, p. 38.

<sup>19</sup> Loonstra 2016, p. 151.

Diefstal en verduistering. Het oneigenlijk geld lenen uit de bedrijfskas. Het zonder reden niet nakomen van controle voorschriften over ziekte. Veelvoudig te laat op het werk verschijnen. Tot slot oneigenlijk proberen om de productiecijfers gunstiger voorstellen en daarmee het vertrouwen van de werkgever te schaden.<sup>20</sup>

### *Hoger beroep*

Voor de invoering van de WWZ was het mogelijk om tegen opzegging van de arbeidsovereenkomst beroep aan te tekenen. Dit kon in de zogeheten 'kennelijk onredelijk ontslagprocedure', waarin een werknemer tegen de opzegging (waarvoor het UWV-Werkbedrijf de ontslagvergunning had verstrekt) beroep kon aantekenen. Deze mogelijk bestond omdat er bij de toetsing van de opzegging door het UWV-Werkbedrijf, geen besluit werd genomen over de ontslagvergoeding. De werknemer moest daar achteraf bij de kantonrechter om verzoeken. Dit was alleen mogelijk als de werknemer kon aantonen dat de opzegging kennelijk onredelijk was. Als bleek dat het ontslag onredelijk was, kon de rechter het ontslag ook vernietigen en de arbeidsovereenkomst herstellen. Tevens kon de rechter een uitkoopsom aan de arbeidsovereenkomst verbinden, waarmee de werkgever de mogelijkheid had om de werknemer uit te kopen. Als de rechter van oordeel was de het herstellen van de arbeidsovereenkomst niet tot de mogelijkheid behoorde, kon hij een schadevergoeding aan de werknemer toekennen. Deze vergoeding viel echter altijd lager uit dan een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule. De ontslagvergoeding bestond uit de daadwerkelijk geleden schade, zoals misgelopen pensioenbijdragen en loon.

Bij de invoering van de WWZ heeft de wetgever getracht om de mogelijkheden om door te procederen over het feit of de opzegging onredelijk is, in stand te houden (art. 7:682 BW).<sup>21</sup>

De mogelijkheid tot hoger beroep en cassatie is bepaald in artikel 7:683 BW.<sup>22</sup> Waartegen kan men beroep aantekenen?

- De afwijzing van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- De ontbinding van de arbeidsovereenkomst (dus verzoeken om vernietiging).
- De toekenning van een transitievergoeding of een billijke vergoeding indien deze in eerste aanleg is afgewezen.

---

<sup>20</sup> *Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3, p. 39-40.

<sup>21</sup> Loonstra 2016, p. 154.

<sup>22</sup> Dekker 2015, p. 282-283.

Volgens de wetgever is de mogelijkheid tot hoger beroep in dit geval bedoeld om de uniformiteit binnen de rechtspraak te bewaken. De kantonrechters kunnen immers een eigen interpretatie geven aan de zaken in eerste aanleg en de wetgever denkt dit op te lossen door de mogelijkheid in te bouwen om de beschikking opnieuw te laten toetsen bij een hoger beroep, indien dit voor partijen gewenst is. De wetgever voorziet dat er weinig gebruik zal worden gemaakt van de mogelijkheid tot hoger beroep en cassatie, omdat de regels omtrent de ontbinding en transitievergoeding duidelijk zijn. Volgens Loonstra is het zogenaamde muizengaatje zo klein van de billijke vergoeding zo klein, dat dit zal niet leiden tot veel processen.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Loonstra 2016, p. 154.

## Deelvraag 2

Voor 1 juli 2015 had een werknemer bij ontbinding middels de kantonrechter recht op een ontslagvergoeding die werd berekend volgens de kantonrechtersformule. Na 1 juli 2015 is hiervoor de (minder riant) transitievergoeding in de plaats gekomen. Het is echter voor te stellen, dat er gevallen in de praktijk zijn waarbij het onredelijk is dat de werknemer met de karige transitievergoeding de deur wordt gewezen. De wetgever heeft daarom een 'muizengaatje' bedacht om voor de in ernstige mate benadeelde werknemers toch een aanvullende vergoeding mogelijk te maken. De aanvullende vergoeding wordt de billijke vergoeding genoemd en kan door de rechter alleen worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever ten aanzien het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Andersom is ook mogelijk, de kantonrechter kan aan de werkgever billijke vergoeding toekennen indien de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van de ontbinding van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. Dit ligt echter niet in de focus van het onderzoek, maar moet voor de volledigheid toch even genoemd worden.<sup>24</sup>

Het begrip ernstige verwijtbaarheid wordt elders in het Burgerlijk Wet boek genoemd. Een voorbeeld hiervan is art. 2:9 BW waarmee een bestuurder van een vennootschap aansprakelijk kan worden gesteld als hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij een faillissement van een onderneming.

Allereerst is het van belang om te weten wanneer het begrip ernstig verwijtbaar handelen relevant is, namelijk bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever verzoekt (in de meeste gevallen) de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Bij de toetsing van het verzoek om ontbinding bij de rechter rijst de vraag op, of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Als dat het geval is, kan de rechter bepalen om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

De invoering van de WWZ brengt mogelijkheden met zich mee die ervoor zorgen dat de werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Ten eerste is er art. 7:671b lid 8 sub c BW, waar de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht door de werkgever. Dit artikel bepaalt dat een werknemer recht heeft op een billijke vergoeding als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ten tweede is er art. 7:671c lid 3 sub c BW. Dit artikel bepaalt dat rechter een billijke vergoeding kan toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, als de werknemer om ontbinding verzoekt. Het laatste is echter nog bijna niet voorgekomen in de jurisprudentie en daarom ligt de focus van het onderzoek op art. 7:671b lid 8 sub c BW. De

---

<sup>24</sup> Jellinghaus 2016, p. 271.

werkgever verzoekt bij de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en in het tegenverzoek, verzoekt de werknemer dan om een billijke vergoeding.<sup>25</sup>

Dan komen we nu bij een belangrijke vraag van het onderzoek, namelijk welke handelingen merkt de wetgever aan als ernstige verwijtbaarheid van de werkgever ten aanzien van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst? De wetgever heeft in de memorie van Toelichting een aantal voorbeelden genoemd, ter verdere verduidelijking waaraan wordt gedacht voor het toekennen van de additionele billijke vergoeding:

- als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
- als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
- als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
- de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
- de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden;<sup>26</sup>

De bovenstaande situaties vormen handvatten voor de kantonrechter om een gedraging van de werkgever ten aanzien van de ontbinding als ernstig verwijtbaar aan te merken. Het is een kleine opsomming en in de rechtspraak kan het zo zijn dat kantonrechters hier verschillend mee omgaan. De ene rechter kan een gedraging als ernstig verwijtbaar bemerken, terwijl een andere rechter het slechts verwijtbaar acht.

De voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, die in het jurisprudentieonderzoek naar voren komen, zullen worden ondergebracht in de volgende categorieën:

---

<sup>25</sup> Dekker 2015, p. 189.

<sup>26</sup> *Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3, p. 32-34.



- Het aanvoeren van een valse grond voor ontslag met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
- Als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat;
- Als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden en wordt ontslagen als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.

Dit zijn immers de bijzondere situaties waar de billijke vergoeding voor bedoeld is. Op deze manier ontstaat een duidelijk overzicht in welke categorie een ernstig verwijtbare handeling thuishoort en kunnen deze categorieën worden ingevuld en verduidelijkt.

#### *Hoogte van de billijke vergoeding*

Over de hoogte van de billijke vergoeding is de wetgever niet duidelijk, althans er worden geen formules of minimale bedragen genoemd. In de Memorie van Toelichting wordt genoemd dat de billijke vergoeding niet ziet op de gevolgen van de ontbinding voor de werknemer, dit acht de wetgever namelijk al verdisconteerd te hebben in de transitievergoeding. De billijke vergoeding is dus enkel gericht op de ernstig verwijtbare gedraging van de werkgever en de bijzondere omstandigheid die dat teweeg brengt. Aspecten die bij de kantonrechterformule werden meegewogen zoals, de hoogte van het loon en lengte van het dienstverband, spelen volgens de wetgever bij de het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding geen rol. De rechter mag zelf bepalen wat hij een billijk bedrag acht in elk specifiek geval, maar mag geen aspecten meewegen die zijn verrekend in de transitievergoeding.<sup>27</sup> De kantonrechter kan echter wel rekeninghouden met de financiële positie van de werkgever indien daarom om verzocht wordt.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Jellinghaus 2016, p.264.

<sup>28</sup> *Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3, p. 32-34.

## Hoofdstuk 3: Resultaten

### Deelvraag 3

Bij de beantwoording van deze deelvraag wordt duidelijk of een bepaalde overweging (of meerdere overwegingen) leiden tot aannahme van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever ten aanzien van de ontbinding. In de bijlagen van de ontbindingsgrond, treft u het overzicht van de daadwerkelijke toetsing van alle overwegingen, in de deelvraag treft u een gecomprimeerde weergave van de overwegingen.

#### Ongeschiktheid van de werknemer

Hieronder volgt per overweging de toetsing.

##### *Het aanbieden of mogelijk maken van een verbetertraject*

In 5 van de 6 uitspraken heeft de werkgever een verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt. In 1 van de 6 uitspraken heeft de werkgever geen verbetertraject aangeboden en in 1 van de 6 uitspraken heeft de werknemer zelf geen gebruik gemaakt van het verbetertraject.<sup>29</sup>

##### *Voldoende tijd met het verbetertraject om te verbeteren*

In 5 van de 6 uitspraken kwam de kantonrechter tot het oordeel dat de werknemer voldoende tijd heeft gehad om zich te verbeteren met een verbetertraject. Slechts in 1 van de 6 uitspraken oordeelde de kantonrechter dat de werknemer onvoldoende tijd heeft gehad om zich te verbeteren met een verbetertraject.

##### *Het dossier ten aanzien van ongeschiktheid en het arbeidsverleden*

In 5 van de 6 uitspraken was er een dossier waarin de ongeschiktheid werd gesteld en aangenomen als ontbindingsgrond door de kantonrechter. Slechts in één uitspraak kwam de kantonrechter tot het oordeel dat het uit het dossier bleek dat er geen sprake was van disfunctioneren maar een bijzondere situatie zoals bedoelt in art. 7:669 lid 3 sub h BW.<sup>30</sup>

Wat kan hieruit geconcludeerd worden:

In de uitspraken waar de werkgever aan alle drie de toetsingsgronden heeft voldaan, is de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder toekenning van een billijke vergoeding. Oftewel er is nooit sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever, als hij diens verplichtingen

---

<sup>29</sup> Zie bijlage 2, tabel 8.

<sup>30</sup> Zie bijlage 2, tabel 9.

aangaande een niet functionerende werknemer volledig nakomt. Die verplichtingen bestaan uit het mogelijk maken van een verbetertraject, daarover afspraken maken inclusief goede dossiervorming en als dit mogelijk is een andere functie aan te bieden.<sup>31</sup>

Wat opvalt, is dat als een van de toetsingsgronden met een nee wordt beantwoord, er automatisch niet is voldaan aan de ontbindingsgrond zoals bedoelt in art. 7:669 lid 3 sub d BW. Uitspraken waarbij dit het geval was, zijn allemaal ontbonden op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Dit brengt nogmaals tot uiting dat in het huidige ontslagrecht een ontbindingsgrond volledig moet zijn ingevuld om tot een ontbinding te leiden. Bij de toetsing van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding zitten veel uitspraken waarbij de ongeschiktheid door de rechter niet is aangenomen.

Het niet voldoen aan de ontbindingsgrond ongeschiktheid, leidt niet direct tot ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever. Bij een subsidiair verzoek om ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, zal de werkgever wel moeten bewijzen waarom hij van mening was dat de werknemer disfunctioneerde en dat hij hiermee niet heeft aangestuurd op een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

---

<sup>31</sup> Zie bijlage 2, tabel 10.

### Een onterecht gegeven ontslag op staande voet

Hierover is in het Memorie van Antwoord van de Eerste Kamer<sup>32</sup> bepaald dat een onterecht ontslag op staande voet er toe leidt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van het ontslag. De zaken die onderzocht worden hebben betrekking op een werknemer die zijn ontslag op staande voet aanvecht en daarbij verzoekt om een billijke vergoeding. De kantonrechter kan bij een onterecht ontslag op staande voet, immers ook worden verzocht om de arbeidsovereenkomst te herstellen en wedertewerkstelling van de werknemer toe te wijzen.

Uitleg vooraf:

Een ontslag op staande voet houdt alleen stand als er sprake is van een dringende reden en dat die onverwijld is medegedeeld aan de werknemer. Voordat deze categorie werd getoetst, was al duidelijk dat de eerste toetsingsgrond met een nee zal worden beantwoord. Een groot gedeelte van de uitspraken waar een ontslag op staande voet wordt aangevochten zijn na een verzoek tot vernietiging veelal ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Het voorgenoemde type uitspraken is niet relevant voor het onderzoek, omdat er geen billijke vergoedingen ter sprake komen omdat de werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De uitspraken in dit onderzoek zijn geselecteerd op basis van ‘geen ernstige verwijtbaarheid van de werknemer’, om te waarborgen dat er een billijke vergoeding door de werknemer kon worden geëist en dat de kantonrechter daarover een oordeel velt. De ruimte waarbinnen er vastgesteld wordt of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever is als volgt: Als een ontslag op staande voet onterecht is, heeft de werkgever opgezegd in strijd met art. 7:671 BW en leidt dit automatisch<sup>33</sup> tot aanname van ernstig verwijtbaar handelen. Als een ontslag op staande voet terecht is gegeven, dan valt de werkgever niks te verwijten. De categorie is er om te controleren of een onterecht gegeven ontslag op staande voet altijd tot het toekennen van een billijke vergoeding leidt.

Hieronder volgt per overweging de toetsing.

#### ***Aanwezigheid dringende redenen en de onverwijld mededeling daarvan***

Zoals is voorspeld, was er in geen van de gevallen sprake van een objectieve dringende reden. Als dit in een uitspraak wel het geval is, dan heeft de werknemer zelf vaak ernstig verwijtbaar gehandeld. In een aantal uitspraken leek dit wel het geval, maar heeft de werkgever dit niet goed onderbouwd middels een dossier. De werkgever wordt dan verweten dat er te snel voor een ontslag op staande

---

<sup>32</sup> Kamerstukken, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113.

<sup>33</sup> Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113.

voet is gekozen. Als het onderzoek naar de gedragingen van de werknemer nog niet zijn afgerond, dan staat de objectieve dringende reden immers nog niet vast.<sup>34 35</sup>

### ***Een verband met het arbeidsverleden***

In elke uitspraak is er geen dossier of een onvolledig dossier, er is in geen enkele zaak dus en aantoonbaar sprake van een verband met het arbeidsverleden waarbij al eerder waarschuwingen zijn gegeven.<sup>36</sup>

### ***Ontbindingsgrond***

In 3 van de 6 uitspraken is de arbeidsovereenkomst niet hersteld omdat er verzocht is om een billijke vergoeding en niet om wedertewerkstelling. In 2 van de 6 uitspraken is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. In één uitspraak werd de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet verlengd.

In de helft van de uitspraken berusten partijen zich in het feit dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

In de twee uitspraken die leidde tot een ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, heeft de werkgever in een voorwaardelijk tegenverzoek, verzocht om ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.<sup>37</sup>

### **Wat kan hieruit worden geconcludeerd:**

De wetsgeschiedenis wordt gevolgd, bij een opzegging in strijd met art. 7:671 BW wordt er een billijke vergoeding toegekend, als daar door de werknemer om wordt verzocht<sup>38</sup>. In de uitspraak waar dit niet het geval was, kon de werknemer zijn eigen verwijtbaarheid in het verstoord raken van de arbeidsverhouding niet weerleggen en oordeelde de rechter dat beiden partijen schuldig waren aan de ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

---

<sup>34</sup> Rb. Noord-Holland 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52.

<sup>35</sup> Zie bijlage 3, tabel 13.

<sup>36</sup> Zie bijlage 3, tabel 14.

<sup>37</sup> Zie bijlage 3, tabel 15.

<sup>38</sup> Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113.

## **Ernstig verstoorde arbeidsverhouding**

Het onderwerp verstoorde arbeidsverhoudingen vormt de grootste categorie binnen het jurisprudentieonderzoek. 27 van de 39 zaken wordt ontbonden op basis van een verstoorde arbeidsverhouding. Hieronder volgt een overzicht van de overwegingen die bij een verstoorde arbeidsverhouding worden afgewogen door de kantonrechter.

### **Wat is de aanleiding van de verstoring en aan wie is het te wijten?**

Het is van belang om te weten hoe het conflict is ontstaan en wie daarvan de aanleiding is.

### **Heeft er in de aanloop van de verstoring mediation (of een andere vorm van onafhankelijke conflictde-escalatie) plaatsgevonden en stonden partijen hier welwillend tegen over?**

Dit vormt een vaste grond waaraan de rechter toetst of de werkgever zijn verplichtingen als goed werkgever is nagekomen.

### **Heeft de werkgever een dossier overtuigend bijgehouden over de ingeroepen ontbindingsgrond?**

Sinds de WWZ van kracht is, kan een arbeidsovereenkomst enkel worden ontbonden middels de limitatieve ontbindingsgronden. Dit betekent dat er niet kan worden ontbonden op verschillende gedeeltelijk ingevulde ontbindingsgronden die in samenhang leiden tot ontbinding. De werkgever moet dus een sluitend dossier bijhouden over het ernstig verstoord raken van de arbeidsrelatie en het feit dat hij daarin niet verwijtbaar heeft gehandeld.

### **Hoelang is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding?**

Indien een verstoorde arbeidsverhouding langer blijft voortduren, kan men zich afvragen waarom dit zo is en of de periode nuttig is gebruikt. Als een werknemer zich ziek heeft gemeld en de werkgever wacht de re-integratie af, dan kan de situatie lang voortduren. Indien de werkgever de werknemer op non-actief heeft gesteld en het conflict laat voortkabbelen, dan kan de werkgever wellicht verweten worden dat hij te lang geen actie heeft ondernomen.

Nu volgt per overweging de toetsing:

#### ***De aanleiding van de verstoorde arbeidsverhouding.***

In 20 van de 27 zaken is de aanleiding van de verstoring in de arbeidsverhouding te wijten aan de werkgever. In 6 van de 27 zaken is de aanleiding van de verstoring in de arbeidsverhouding te wijten aan de werknemer. In 1 van de 27 zaken lag de schuld aan de arbeidsverstoring in het midden lag of was er sprake van overeenstemming over een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

In het onderzoek valt het op dat de werkgever veelal de oorzaak is van de verstoorde arbeidsverhouding. In de 20 gevallen waar dit aan de orde was, is er elk geval een billijke vergoeding toegekend aan de werknemer. Het wijst er dus op, dat als de werkgever de aanleiding vormt van de verstoorde arbeidsverhouding, dit een grote invloed heeft op de vraag of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan diens zijde. In het licht van het onderzoek, is het maar één werkgever gelukt om na het traject van de verstoring in de arbeidsrelatie, het tij ten goede te keren en zijn handelen is niet aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.<sup>39</sup>

***Heeft er ten in de aanloop van de verstoring mediation (of een andere vorm van onafhankelijke conflictde-escalatie) plaatsgevonden en stonden partijen hier welwillend tegen over?***

In 5 van de 27 zaken heeft er in de aanloop van de verstoring in de arbeidsverhouding mediation (of een andere vorm van onafhankelijke conflictde-escalatie) plaatsgevonden. In 19 van de 27 zaken heeft er geen mediation plaatsgevonden. In 3 van de 27 zaken was de mediation niet uitvoerbaar of te laat.<sup>40</sup>

Opvallend is dat er in de meeste zaken geen mediation heeft plaatsgevonden. De kantonrechter hecht hieraan in veel gevallen belang om te beoordelen of de werkgever zijn verantwoordelijkheid toont om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. In de uitspraken waar de werknemer verzocht om mediation en de werkgever hieraan niet aan mee wenste te werken, werd de werkgever dat aangerekend. Dit kan in sommige gevallen worden bemerkt als het bewust aansturen op een verstoorde arbeidsverhouding. Slechts in één uitspraak is de kantonrechter van oordeel dat er de werkgever er alles aan heeft gedaan om de het conflict op te lossen en dat was bij een conflict waar de werknemer schuldig was aan de oorzaak. Aan de bereidheid tot mediation belang gehecht door de kantonrechter, terwijl het in de uitspraken nooit tot een oplossing van het conflict heeft geleid.

***Heeft de werkgever een dossier bijgehouden?***

In 5 van de 27 zaken heeft de werkgever een duidelijk dossier bijgehouden over de verstoorde arbeidsverhouding. De rechter was in 19 van de 27 zaken niet overtuigd van het opgebouwde dossier. In twee uitspraken was er een dossier dat gedeeltelijk voorzag op ingeroepen de ontslaggrond, en het de kantonrechter wel overtuigde. In één zaak was er zelfs helemaal geen dossier.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Zie bijlage 1, tabel 2.

<sup>40</sup> Zie bijlage 1, tabel 3.

<sup>41</sup> Zie bijlage 1, tabel 4.

Het dossier vormt een belangrijk en breed aspect dat de rechter meeweegt in zijn oordeel over de verwijtbaarheid van de werkgever in het verzoek tot ontbinding. De werkgever verzoekt in de meeste gevallen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op meerdere gronden, een ernstig verstoorde arbeidsverhouding wordt vaak subsidiair verzocht. Dit heeft tot gevolg dat een werkgever in bijna alle gevallen wel een dossier heeft opgebouwd, maar dat deze voornamelijk voorzag op een andere ontbindingsgrond zoals disfunctioneren. In de uitspraken in deze categorie slaagden deze gronden niet en werd er teruggegrepen op een verstoorde arbeidsverhouding. Logischerwijs is het moeilijk voor een werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer wil ontbinden op grond van ongeschiktheid, om ook nog eens voldaan te hebben aan de eisen die gelden om niet verwijtbaar te hebben gehandeld ten aanzien van het ontstaan van een verstoorde arbeidsverhouding. Een voorbeeld hiervan is als de werkgever in het kader van de ontslaggrond disfunctioneren een verbetertraject mogelijk maakt, maar dat later blijkt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat de werkgever ten onrechte geen mediation heeft aangeboden. De werkgever zet in veel gevallen dus in op de verkeerde ontbindingsgrond en heeft geen overtuigend dossier voor de verstoorde arbeidsverhouding. Uit de toetsing blijkt dat in 19 van de 27 zaken waarin er geen overtuigend dossier was die voorzag op de ontbindingsgrond, ernstige verwijtbaarheid is komen vast te staan aan de zijde van de werkgever.

### ***Hoelang is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding?***

In 6 van de 27 zaken duurt de verstoorde arbeidsverhouding langer voort dan een jaar. In 7 van de 27 zaken duurt de verstoorde arbeidsverhouding tussen de zes maanden en een jaar. In 4 van de 27 zaken duurt de verstoorde arbeidsverhouding korter dan 6 maanden. In 11 van de 27 zaken duurt de verstoorde arbeidsverhouding minder dan een maand.<sup>42</sup>

In het toetsen van de zaken kwam naar voren dat de duur van de verstoorde arbeidsverhouding, in de meeste gevallen geen doorslaggevende factor vormde om vast te stellen dat de arbeidsverhouding duurzaam verstoord is geraakt. Van belang is dat de periode waarin de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, verklaarbaar is. In de uitspraak van de rechtbank Noord-Holland van 29 januari 2016<sup>43</sup> ontstond een ernstig verstoorde arbeidsverhouding door de mededeling van werkneemster dat zij een eigen onderneming wou oprichten. De werkneemster gaf aan de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden en dit leidde ertoe dat het verzoek tot ontbinding enkele dagen na de mededeling al werd ingediend. In de uitspraak van de rechtbank Amsterdam van

---

<sup>42</sup> Zie bijlage 1, tabel 4.

<sup>43</sup> Rb. Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996.



24 februari 2016<sup>44</sup> duurt de verstoorde arbeidsverhouding juist meer dan 8 maanden omdat de werknemer steeds weigerde om naar de bedrijfsarts te gaan. In beiden gevallen achtte de rechter dat er geen sprake was van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever.

#### **Conclusie ernstig verstoorde arbeidsverhouding:**

Als de werkgever de aanleiding vormt van de verstoorde arbeidsverhouding, heeft dit een grote invloed op de vraag of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan diens zijde. Als er sprake is van een conflict tussen werknemer en werkgever, dan is het altijd verstandig om een vorm van onafhankelijke conflictbeslechting voor te stellen als werkgever zijnde. Hiermee kan de rechter overtuigd raken van het feit dat de werkgever zich heeft ingespannen om het conflict op te lossen. Dit zijn handelingen die in het dossier behoren te zijn opgenomen. Overige gesprekken met de werknemer over de verstoorde arbeidsverhouding dienen op schrift te worden gesteld middels een gespreksverslag. In de praktijk blijkt dat werkgevers vaak de fout ingaan op het dossier voor de ingeroepen ontslaggrond. Er wordt in veel gevallen primair een verzoek tot ontbinding gedaan op grond van een andere ontslaggrond en subsidiair op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Als de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden op de primaire grond, dan valt op dat in de praktijk de werkgever in elke uitspraak een dossier heeft dat de rechter niet overtuigd van het feit dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om het conflict dat ten grondslag ligt aan de verstoorde arbeidsverhouding, op te lossen of zelf niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van het verder verstoord raken van de relatie. De duur van de verstoorde arbeidsrelatie is niet relevant, zolang de lengte van de periode verklaarbaar is.

---

<sup>44</sup> Rb. Amsterdam 24 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1048.

### Voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen:

Ernstige verwijtbaar handelen is een bijzondere omstandigheid, die veelal uit verschillende handelingen of vormen van nalaten bestaat. Een onterecht ontslag op staande voet, leidt direct tot aanname van ernstig verwijtbaar handelen en weegt flink mee in de vraag of een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Van de meeste verwijtbare handelingen kan echter niet worden gesteld dat zij op zichzelf automatisch tot aanname leiden van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever.

Uit de conclusies van de ontbindingsgronden hierboven, blijkt wel dat er aangaande het disfunctioneren vaak een opeenstapeling van nalatigheden plaatsvindt (geen sluitend dossier dat disfunctioneren aantoont, geen verbetertraject en voldoende tijd om te verbeteren) en dat deze samen worden beoordeeld tot ernstig verwijtbaar handelen.

De ernstig verstoorde arbeidsverhouding vormt de grootste groep uitspraken in het onderzoek en hierbinnen worden ook de meeste billijke vergoedingen toegekend. In 20 van 27 verzoeken tot ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is een billijke vergoeding toegekend. Uit het onderzoek blijkt dat in alle uitspraken waar de werkgever schuldig was aan het veroorzaken van de verstoorde arbeidsverhouding, ernstige verwijtbaarheid is vastgesteld (20 van de 20 zaken). Hieronder concrete voorbeelden van verwijtbaar handelen van de werkgever onverdeeld in twee categorieën. Deze categorieën komen uit de wetgeschiedenis en zijn benoemd in deelvraag 2.

#### ***Het aanvoeren van een valse grond voor ontslag met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren.***

De werknemer krijgt een nieuwe functie aangeboden en wordt door de werkgever na korte tijd ongeschikt bevonden voor deze functie. Dit dient voor rekening van de werkgever te komen omdat de werkgever al bekend was met de kwaliteiten van de werknemer en ongeschiktheid dan niet als ontbindingsgrond mag aanvoeren.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Rb. Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668.

Het ongefundeerd stellen van disfunctioneren en het verlagen van het loon zorgen ervoor dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen ten aanzien van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding door de werkgever.<sup>46</sup>

De werkgever zegt eerst het vertrouwen in de werknemer op omdat zij van mening is dat hij niet goed functioneert, maar biedt pas na die mededeling een verbetertraject aan (dat is niet meer geloofwaardig). Later wordt aan de werknemer toch een nieuwe functie aangeboden en deze is zonder verklaring, toch niet toegewezen aan de werknemer. Deze combinatie van handelingen zorgen ervoor dat de rechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding.<sup>47</sup>

***Als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat.***

Het loon van de werknemer was te laag ingeschaald en na verschillende verzoeken om het loon conform het cao te betalen ontstond er een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.<sup>48</sup>

Bij de verrekening van het loon dient de werkgever rekening te houden met de beslagvrije voet van de werknemer. In deze uitspraak raakte de werknemer in financiële problemen doordat de werkgever geen rekening hield met de beslagvrije voet.<sup>49</sup>

Als de werknemer verzoekt om mediation of een verbetertraject, dan moet de werkgever dit aanbieden en hieraan meewerken.<sup>50</sup>

Een werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op terwijl de werknemer arbeidsongeschikt is en nog niet naar de bedrijfsarts is geweest. De werkgever zegt op grond van een proeftijdbeding op, maar het proeftijdbeding blijkt nietig.<sup>51</sup>

Bij het inroosteren dient de werkgever het aantal uren te aan te bieden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Dit heeft de werkgever meermaals geweigerd.<sup>52</sup>

---

<sup>46</sup> Rb. Amsterdam 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278.

<sup>47</sup> Rb. Midden-Nederland 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854.

<sup>48</sup> Rb. Noord-Nederland 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734.

<sup>49</sup> Rb. Zuid-West-Brabant 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520.

<sup>50</sup> Rb. Overijssel 21 januari 2016, ECLI:NL:ROVE:2016:212.

<sup>51</sup> Rb. Oost-Brabant 22 september, ECLI:NL:ROBR:2015:5552.

Een ontslag op staande voet geven voor een relatief licht vergrijp bij een werknemer die al 28 jaar goed functioneert. Daarbij de werknemer niet eerst zelf horen, maar direct een recherchebureau inhuren om de schuld van de werknemer vast te stellen.<sup>53</sup>

Het op non-actief stellen van een werknemer en verzoeken of de arbeidsovereenkomst ontbonden kan worden op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, vanwege het sturen van een brief naar de directie. In de brief wees de werknemer de werkgever op het onwettig gebruik van (verborgen) camera's en de rechter heeft de brief als een 'keurige brief' beoordeeld. De werkgever is van mening dat zijn gezag is ondermijnd maar is zelf ernstig verwijtbaar aan de ernstig verstoorde arbeidsverhouding bevonden.<sup>54</sup>

Het op non-actief stellen van een werknemer zonder direct de reden mede te delen. De werkgever heeft verklaringen van ondergeschikten en de werknemer kreeg niet de gelegenheid om te deze te weerleggen. Toen de werknemer wedertewerkstelling heeft bedwongen ging hij weer aan het werk, maar hem werd de echte kans om zijn functie uit te oefenen ontnomen. Toen hij ten gevolge hiervan niet kwam op het werk verscheen, verzocht de werkgever ontbinding op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Rb. Amsterdam 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244.

<sup>53</sup> Rb. Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534.

<sup>54</sup> Rb. Noord-Nederland 24 februari, ECLI:NL:RBNNE:2016:713 en ECLI:NL:RBNNE:2016:714.

<sup>55</sup> Rb. Overijssel 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882.

## Deelvraag 4

Als er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op basis van welke maatstaven stelt de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding vast?

In deelvraag 2 is al ingegaan op de hoogte van de billijke vergoeding. Hier bleek dat rechters de hoogte van de billijke vergoeding moeten vaststellen. In de wetsgeschiedenis<sup>56</sup> is bepaald dat de billijke vergoeding niet ziet op de gevolgen van de ontbinding voor de werknemer, dit acht de wetgever namelijk al verdisconteerd te hebben in de transitievergoeding. Dan volgt een zin die in veel uitspraken worden gebruikt bij de overweging over de hoogte van de billijke vergoeding: “De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen”. In de voorgaande zin is het woord ‘hoeven’ opmerkelijk, dit impliceert dat het in uitzonderlijke gevallen wellicht billijk is dat de duur van het dienstverband en het loon wel kunnen worden meegewogen. De kantonrechter kan overigens ook rekening houden met de financiële situatie van werkgever, maar dan een slechte financiële situatie wel worden aangetoond.

Er is in 27 uitspraken getoetst of de onderstaande factoren van invloed zijn op de hoogte van de billijke vergoeding:

- Duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;
- De hoogte van het loon van de werknemer;
- Gelijktijdige ontbindingen van meerdere werknemers bij een enkele onderneming;
- De financiële staat van de werkgever of de onderneming;
- De leeftijd van de werknemer en de mogelijkheden om nog elders een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

In drie uitspraken heeft de duur van het dienstverband invloed gehad op de hoogte van de vergoeding.

In twee uitspraken heeft de hoogte van het loon invloed gehad op de hoogte van de vergoeding. Een maal heeft de kantonrechter werknemers een gelijke vergoeding gegeven. In twee uitspraken had de (aantoonbaar) slechte financiële staat van de onderneming invloed op de hoogte van de billijke

---

<sup>56</sup> *Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3, pag. 32-34 & *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 91.

vergoeding. In slechts één uitspraak hield de kantonrechter rekening met de leeftijd van de werknemer en de mogelijkheden om nog elders een arbeidsovereenkomst aan te gaan, bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.<sup>57</sup>

Er is geen lijn te ontdekken in de hoogte van de toegekende vergoedingen. De categorieën die van tevoren waren bedacht om de hoogte van de vergoedingen aan te toetsen, bleken in de praktijk zeer weinig bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van toepassing te zijn. De kantonrechter probeert steeds aan het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever een vergoeding te verbinden, zonder dat inzichtelijk is, welke handeling een bepaalde invloed oplevert in de vergoeding. De kantonrechter weegt per geval af aan de omstandigheden welke vergoeding billijk is. Enkel in gelijke gevallen is er een gelijke vergoeding toegekend, dit was bij een gelijktijdige ontbinding bij dezelfde rechtbank.

In de drie uitspraken waar de rechter het lange dienstverband van de werknemers meewoog bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding, was er sprake van een dienstverband langer dan twintig jaar. Gelet op de maximering van de transitievergoeding op €76000 kan met een wat hoger maandloon en een lang dienstverband, al snel het maximale bedrag van de transitievergoeding bereikt worden. De kantonrechters beriepen zich in dit geval op de kleine maas in wetsgeschiedenis die stelt dat er bij de berekening voor de hoogte van de billijke vergoeding geen aanknoping hoeft te worden gezocht bij de hoogte van het loon en de duur van het dienstverband omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding. In deze uitzonderlijke situaties vond de kantonrechter namelijk dat de gevolgen van het ontslag niet goed waren verrekend in de transitievergoeding. Dit brengt met zich mee dat een billijke vergoeding met inachtneming van de lengte van het dienstverband en de hoogte van het loon, vors kunnen uitvallen.

In het geval van de uitspraak van 29 januari 2016<sup>58</sup> bemerkte de kantonrechter dat de maatstaven uit de wetgeschiedenis onbruikbaar waren om een billijke vergoeding te berekenen. De kantonrechter heeft toen gebruik gemaakt van de voormalige kantonrechtersformule.

In enkele gevallen is weegt de kantonrechter de hoogte van het loon en de lengte van het dienstverband mee in de berekening van de hoogte van billijke vergoeding. De berekening mist echter een cijfermatige onderbouwing zoals bij de kantonrechtersformule wel het geval was. Er is duidelijk geworden dat de kantonrechter iets meer maatstaven heeft om de hoogte billijke

---

<sup>57</sup> Zie bijlage 4, tabel 18.

<sup>58</sup> Rb. Amsterdam 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

vergoeding vast te stellen, dan eerst verondersteld werd, maar dat elke berekening maatwerk is en niet valt te herleiden hoe de kantonrechter nu precies tot de hoogte van het bedrag vaststelt.

## Hoofdstuk 4: Conclusies

De conclusie zal worden ingevuld door een beantwoording van de centrale vraag en of de doelstelling van het onderzoek is behaald.

“Wat is voor (naam opdrachtgever) de beste mogelijkheid om een werkgever middels onderzoek naar de wetshistorie en een jurisprudentie onderzoek te adviseren over de ernstige verwijtbaarheid van dien in de ontbindingsprocedure. “

- Een inschatting van de mate van verwijtbaarheid van de werkgever bij het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Is de gedraging van de werkgever als ‘ernstig verwijtbaar’ aan te merken?
- Als er sprake is van ernstige verwijtbaarheid, moet er een indicatie van de hoogte van de billijke vergoeding worden gegeven. In ieder geval een beroep op vergelijkbare jurisprudentie;
- Een processtrategie aan de hand van de voorgaande punten. Is het verstandiger om een vaststellingsovereenkomst aan te bieden, waarin er naast de transitievergoeding en extra vergoeding wordt overeengekomen. Of de kantonrechter om ontbinding te verzoeken en erop vertrouwen dat de billijke vergoeding meevalt of niet wordt toegekend.

### **Inschatting van de mate van verwijtbaarheid bij het verzoek tot ontbinding:**

In deelvraag 3 komt naar voren dat een inschatting van de mate van verwijtbaarheid lastig is. Wat wel duidelijk werd:

Een onterecht ontslag op staande voet leidt tot aanname van ernstig verwijtbaar handelen.

De partij die schuld draagt in de aanleiding van de ernstig verstoorde arbeidsrelatie, is in alle gevallen ook de partij waarbij de kantonrechter ernstig verwijtbaar handelen vaststelt.

Een werkgever moet een verbetertraject of mediation mogelijk maken, als daarom wordt verzocht door de werknemer. Als dit niet gebeurt, is er sprake van een nalaten, die de kantonrechter als ernstig verwijtbaar kan aanmerken.

Bij het ongeschikt bevinden van een werknemer, moet de werkgever zijn verplichtingen als goed werkgever zijn nagekomen. Die verplichtingen bestaan uit het mogelijk maken van een verbetertraject, daarover afspraken maken inclusief goede dossiervorming en als dit mogelijk is een andere functie aan te bieden. Worden deze verplichtingen niet in acht genomen, dan wordt het erg



moeilijk om te verklaren dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt zonder dat de werkgever hierin ernstig verwijtbaar was.

#### **Indicatie van de hoogte van de billijke vergoeding:**

Uit deelvraag 4 blijkt dat, gelet op de manier waarop de kantonrechters inzage geven in de berekening voor de hoogte van de billijke vergoeding, het niet mogelijk is om een accurate indicatie te geven over de hoogte van een billijke vergoeding. De kantonrechter weegt steeds de ernstig verwijtbare handelingen mee in de berekening, maar deze is nooit cijfermatig onderbouwd. Enkel de categorie werknemers met een hoog loon en lang dienstverband, kunnen een uitzondering op de regel vormen. Het kan voorkomen dat de kantonrechter acht dat de gevolgen van het ontbinden van de arbeidsovereenkomst in dit geval niet zijn verdisconteerd in de transitievergoeding omdat deze is gemaximeerd op €76000. Tot slot kan er worden gesteld dat er bij gelijktijdige ontbindingen, dezelfde vergoeding kan worden toegekend.

#### **Processtrategie:**

Omdat het lastig is om een oordeel te vormen over de hoogte van een billijke vergoeding, is het ook lastig om hierover een oordeel te vormen aangaande de processtrategie. Het is altijd raadzaam om als partijen te proberen om tot een schikking te komen. Een procedure starten heeft immers ook zijn prijs. Een bedrag dat hoger is dan de transitievergoeding zal hierbij als uitgangspunt moeten worden genomen, de transitievergoeding is immers iets waar de werknemer al recht op heeft.

#### **Doelstelling onderzoek:**

De doelstelling is als volgt:

“Het doel van dit onderzoek is om kennis te verschaffen over de ernstige verwijtbaarheid in de zin van art. 7:671b BW en de billijke vergoeding aan (naam opdrachtgever) zodat zij werkgevers kan adviseren of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgevers bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst en of het aannemelijk is dat de kantonrechter een billijke vergoeding zal toekennen, door middel van het verrichten van een jurisprudentieonderzoek naar de beoordeling van rechters van de ernstige verwijtbaarheid van werkgevers in de rechtspraak en de toekenning van een billijke vergoeding.”

In dit onderzoek is er verdere invulling gegeven aan het begrip ernstig verwijtbaar handelen namens de werkgever. In dit onderzoek zijn een aantal randvoorwaarden geschept waaraan de werkgever moet voldoen om in ieder geval aannemelijk te maken dat hij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Een concreet advies over de verwachte hoogte van de billijke vergoeding is helaas niet

mogelijk, omdat uit het onderzoek bleek dat de rechter van geval tot geval de hoogte van de vergoeding bepaalt.

## Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

Uit de conclusies komen aanbevelingen voort.

Aangaande het adviseren van een werkgever die mogelijk verwijtbaar heeft gehandeld, is het van belang om te achterhalen op welk punt dit is gebeurd. Veelal is er sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Deze kan zijn grondslag vinden in een onterecht gegeven ontslag opstaande voet, of het ongeschikt bevinden van de werknemer zonder hiervoor eerst acht te nemen op de stappen die daarvoor nodig zijn. Indien de werkgever middels het dossier niet kan bewijzen dat zij niet de veroorzaker is van de ernstige verstoorde arbeidsverhouding, is de kans zeer groot dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. In dit geval is het aan te bevelen om een schikking te treffen en de werknemer een hoger bedrag toe te kennen naast de transitievergoeding.

Enkel wanneer een werkgever een sterk dossier heeft en aantoonbaar heeft geprobeerd om de verstoorde arbeidsverhouding ten goede te keren en hij zelf niet schuldig is de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding, is het aan te raden om een verzoek tot ontbinding in te dienen bij de kantonrechter. In deze situatie is er namelijk geen billijke vergoeding toegekend in de onderzochte uitspraken.

## Literatuurlijst

Handboeken:

### Loonstra 2016

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016 25ste druk.

### Sloten 2015

J. van Slooten & M. Vegter & E. Verhulp. *Tekst & Commentaar Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

### Dekker 2015

F.M.Dekker, *Excerpta Parlementaire Geschiedenis WWZ*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

### Jellinghaus 2016

S.F.H. Jellinghaus, C.P. van den Eijnden & K.M.J.R. Meassen, *Tekst en toelichting Wet werk en zekerheid*, Amsterdam: Berghauser Pont Publishing 2016.

Tijdschriftartikelen:

H. van Drongelen & I. Borghouts-van de Pas, “De transitievergoeding en ‘van werk naar werk’-begeleiding” , *Nederland Juristenblad* – 4-3-2016 – AFL. 9

S.F. Sagel, *Wwz: pas toe en leg uit!*, *Tijdschrift Recht en Arbeid* aflevering 1 2016,  
<http://www.tijdschriftrechtenarbeid.nl/column/409-wwz-pas-toe-en-leg-uit.html>

S.F. Sagel, *Preventieve arbo-wetgeving*, *Tijdschrift Recht en Arbeid* aflevering 6/7 2015,  
<http://www.tijdschriftrechtenarbeid.nl/nieuwste-column/376-preventieve-arbo-wetgeving.html>

Kamerstukken:

*Kamerstukken II*, 2013–2014, 33 818, nr. 3.

*Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 7.

*Kamerstukken I*, 2013-2014, 33 818, nr. C.

Jurisprudentielijst:

Rb. Noord-Holland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3611.  
Rb. Gelderland 17 september 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:5909.  
Rb. Oost-Brabant 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552.  
Rb. Rotterdam 30 september 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7045.  
Rb. Amsterdam 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278.  
Rb. Noord-Holland 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9470.  
Rb. Noord-Nederland 29 oktober 2015 ECLI:NL:RBNNE:2015:5130.  
Rb. Limburg 30 oktober 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9182.  
Rb. Noord-Nederland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668.  
Rb. Zeeland-West-Brabant 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520.  
Rb. Noord-Nederland 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423.  
Rb. Amsterdam 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752.  
Rb. Amsterdam 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244.  
Rb. Rotterdam 16 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9316.  
Rb. Noord-Holland 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461.  
Rb. Noord-Holland 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52.  
Rb. Midden-Nederland 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986.  
Rb. Overijssel 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212.  
Rb. Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996.  
Rb. Amsterdam 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.  
Rb. Zwolle 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1004.  
Rb. Midden-Nederland 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854.  
Rb. Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.  
Rb. Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714.  
Rb. Amsterdam 24 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1048.  
Rb. Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:153.  
Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1297.  
Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296.  
Rb. Overijssel 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882.  
Rb. Amsterdam 17 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1690.

Rb. Limburg 21 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2432.  
Rb. Noord-Nederland 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734.  
Rb. Noord-Holland 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401,  
Rb. Noord-Holland 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698.  
Rb. Den Haag 7 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4882.  
Rb. Amsterdam 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127.  
Rb. Limburg 19 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3589.  
Rb. Midden-Nederland 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.  
Rb. Den Haag 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333.  
Rb. Limburg 9 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3938.

## Bijlagen

### Bijlage 1, deelvraag 3: De ernstig verstoorde arbeidsverhouding

Jurisprudentieonderzoek:

**Tabel 1**

G-grond, verstoorde arbeidsverhouding.

|    | datum          | ECLI                            | Toege<br>wezen<br>of<br>afgew<br>ezen | Verz<br>oek<br>op<br>basis<br>van<br>Art.<br>699<br>lid 3<br>sub<br>... |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | 22-09-<br>2015 | ECLI:NL:RBO<br>BR:2015:555<br>2 | Toege<br>wezen                        | H,<br>kant<br>onre<br>chter<br>maak<br>t er<br>G<br>van?                | <p>1. Verstoring is aan de werkgever te wijten: Opzegging terwijl er een opzegverbod was. Proeftijd beding nietig. Opzegging vond plaats tijdens arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft verzocht om de ontbinding te vernietigen. De rechter komt ter zitting tot de conclusie dat er wel sprake is van de opzeggrond: een verstoorde arbeidsverhouding en dat dit ernstig verwijtbaar is aan de werkgever.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden.</p> <p>3. Er is een dossier bijgehouden, maar dit kan niet rechtvaardigen dat er sprake is van opzegging op basis van een nietig proeftijdbeding en ten tijde van arbeidsongeschiktheid. De werkgever heeft een standpunt ingenomen over de arbeidsongeschiktheid zonder een bedrijfsarts in te schakelen. De verstoorde arbeidsverhouding is hierdoor nog verder verstoord geraakt.</p> <p>4. De verstoorde arbeidsverhouding speelt al sinds februari 2013. Het gaat om de exacte ingangsdatum van indiensttreding, omdat de werknemer eerst stage liep bij de werkgever.</p> |
| 2. | 30-09-<br>2015 | ECLI:NL:RBR<br>OT:2015:704      | afgew<br>ezen                         | G                                                                       | 1. Werkneemster raakt arbeidsongeschikt door psychische klachten. Als er een plan van aanpak wordt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|    |            |                          |            |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------|--------------------------|------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            | 5                        |            |   | <p>opgesteld om weer aan het werk te gaan, raakt de arbeidsverhouding verstoord. De werkneemster is het niet eens met het plan en stelt daarnaast dat zij zich geïntimideerd voelt door haar werkgever. Dit heeft zij ook verteld aan haar collega's, zonder dat zij daarvoor een goede reden had. De werkgever reageert met verbazing op de mail van de werkneemster. De rechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en dat dit is veroorzaakt door de aantijgingen van de werkneemster en het feit dat zij dit ook aan collega's heeft verteld. De aantijgingen zijn immers nooit bewezen en de werknemer had dit niet met haar collega's mogen bespreken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en de billijke vergoeding wordt afgewezen.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden.</p> <p>3. Er is een dossier waarin de emailwisselingen zijn opgenomen. Hieruit en hetgeen ter zitting naar voren wordt gebracht, maakt voldoende aannemelijk dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.</p> <p>4. De periode tussen het afwijzen van het plan van aanpak en het indienen van het verzoekschrift is minder dan een maand later gebeurd.</p> |
| 3. | 06-10-2015 | ECLI:NL:RBA MS:2015:7278 | Toegevoegd | G | <p>1. De werkgever wil eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aanpassen en biedt een nieuwe arbeidsovereenkomst aan met een lager loon. De werkneemster ondertekent deze overeenkomst niet en wordt vrijgesteld van haar werkzaamheden (non-actief). Ook doet de werkgever alsof het de schuld is van de werkneemster dat de lonen zo liggen in het bedrijf, terwijl hierover altijd overlegt is en toestemming voor is gegeven. Tevens zijn er de laatste 3 jaar helemaal geen loonsverhogingen gegeven. De werkgever heeft ernstige beschuldigen geuit over het functioneren van de werkneemster, maar heeft vervolgens nooit actie ondernomen om het functioneren te verbeteren.</p> <p>2. Er heeft mediation plaatsgevonden maar dit heeft niet geholpen.</p> <p>3. Er is een dossier bijgehouden. Uit emailwisselingen</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |



|    |            |                          |            |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|------------|--------------------------|------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                          |            |         | <p>en gespreksverslagen blijkt echter dan de werkgever heeft aangestuurd op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>4. Werkneemster is ruim 12 jaar in dienst, met goede beoordelingen. De verstoring duurt ongeveer 10 maanden en dat vind de rechter eigenlijk te kort, maar aangezien de werkgever zelf heeft aangestuurd op beëindiging van de overeenkomst, acht de rechter de verstoring toch duurzaam.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 4. | 29-10-2015 | ECLI:NL:RBN NE:2015:5130 | Afgewezen  | G-grond | <p>1. De werkgever biedt de werknemer ten onrechte een nul-uren contract aan, zonder daarin een minimaal aantal uren op te nemen. Hierover ontstaat een conflict. De rechter merkt dit aan als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar (niet grovelijk veronachtzamen werkgevers verplichtingen).</p> <p>2. Nee er heeft geen mediaton plaatsgevonden.</p> <p>3. Geen specifiek dossier over de verstoorde arbeidsverhouding. Er is wel bijgehouden wanneer er gesprekken zijn gevoerd. En er is bijgehouden wanneer de werknemer niet op zijn werk was.</p> <p>4. Sinds eind oktober 2012 speelt deze kwestie al. Partijen zijn het er over eens dat ze er een duurzame verstoring is.</p>                                                                                                                                                                                  |
| 5. | 04-11-2015 | ECLI:NL:RBN HO:2015:9668 | Toegevoegd | G en/E  | <p>1. De werknemer was eerst in dienst als directeur bij de vorige rechtspersoon die de werkgever is. Na een faillissement en een doorstart krijgt de werknemer een andere functie aangeboden. Hiervoor blijkt hij ongeschikt en de rechter is van oordeel dat dit voor de rekening van de werkgever moet komen. Door de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden en deze na 5 vijf weken alweer op te zeggen en de werknemer zelfs op non-actief te stellen, lijdt er toe dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden. De werkgever heeft niets gedaan om de spanningen binnen de arbeidsverhouding weg te nemen.</p> <p>3. Er is geen goed dossier. De werkgever kan niet aantonen wanneer er gesprekken zijn gevoerd over het functioneren van de werknemer. Ook zijn er geen</p> |

|    |            |                          |             |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|------------|--------------------------|-------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                          |             |                                    | afspraken gemaakt om ongeschiktheid te verbeteren.<br><br>4. In een tijdspanne van slechts 5 weken is de werknemer op non-actief gesteld.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 6. | 25-11-2015 | ECLI:NL:RBZ WB:2015:8520 | Toegevoegen | G                                  | <p>1. Na overname van de onderneming ontstaat er een conflict over de hoogte van het loon (althans componenten van het loon). Dit heeft ertoe geleid dat de werknemer een procedure is gestart om loon te vorderen van de werkgever. De werknemer is toen in het gelijk gesteld. De werknemer is door het handelen van zijn werkgever zelfs in de financiële problemen gekomen. De rechter is van oordeel dat door het niet in acht nemen van de beslagvrije voet, niet nakoming van de verplichting om de plichten van zijn rechtsvoorganger over te nemen, er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever bij het ontstaan van een verstoorde arbeidsverhouding.</p> <p>2. Er is een ander persoon aangesteld om te communiceren over de geschillen over het loon, zodat de relatie tussen de leidinggevende en werknemer niet nog verder verstoord raakte. Er is mediation voorgesteld, alleen de werknemer moet hiervoor wel een grote bijdrage leveren. Dit vond de rechter niet terecht.</p> <p>3. Er is wel een dossier, maar die is in het nadeel van de werkgever (loonverrekeningen die geen rekening hielden met de beslagvrije voet ect.).</p> <p>4. De geschillen over het loon duren al ruim anderhalf jaar.</p> |
| 7. | 25-11-2015 | ECLI:NL:RBN NE:2015:5423 | Toegevoegen | D-grond afgevoerd, daarom g-grond. | <p>1. Nadat de werknemer terugkeert na een periode van ziekte, blijkt het dat zijn functie wordt uitgevoerd door een vervanger. In de nieuwe functie functioneert de werknemer niet goed en de werkgever geeft aan dat hij de arbeidsovereenkomst wil ontbinden op grond van disfunctioneren. Hiervoor mist echter de nodige dossieropbouw en subsidiair verzoekt de werkgever ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De taken die de werknemer niet goed uitvoerde, kwamen namelijk ten laste van zijn collega's en die hebben aangegeven dat zij niet meer met de werknemer in een team willen werken. Dit geeft volgens de kantonrechter voldoende invulling</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|    |            |                              |             |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------|------------------------------|-------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                              |             |                     | <p>aan het feit dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat het ernstig verwijtbaar is van de werkgever dat hij zonder dossier en formele functioneringsgesprekken de werknemer op grond van disfunctioneren wil ontslaan. De werkgever had andere maatregelen moeten treffen zoals een aanbieden van een verbetertraject, nu dit niet is gebeurd, heeft de werkgever doelbewust aangestuurd op het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>2. Geen mediation.</p> <p>3. Wat betreft de primaire grond, is er onvoldoende dossier. De werkgever heeft enkel informele functioneringsgesprekken gevoerd en kan niet aantonen dat hij de werknemer meermaals heeft gewezen op zijn slechte functioneren. Ook is er geen verbetertraject aangeboden. Wat betreft de subsidiaire grond, heeft de werkgever verklaringen van collega's van de werknemer dat zij niet meer met hem wensen te werken.</p> <p>4. 8 maanden na de terugkeer van de werknemer, is hij ontslagen. De verstoorde arbeidsverhouding is met name ingetreden doordat de werkgever de werknemer geen ondersteuning heeft aangeboden en de collega's van de werknemer steeds zijn werkzaamheden moesten controleren.</p> |
| 8. | 07-12-2015 | ECLI:NL:RBA MS:2015:875<br>2 | Toegevoezen | Eerst D, daar na G. | <p>1. De verstoorde arbeidsverhouding is te wijten aan de werkgever, hij had een serieus verbetertraject moeten inzetten, waarbij aan de werknemer een reële kans zou worden gegeven. Dat heeft niet plaats gevonden, waarbij van belang is dat de werknemer in het door de werkgever voorgestelde verbetertraject in feite is terug gezet in functie (demotie), met niet meer taken en bevoegdheden dan die van project engineer, de functie die de werknemer tot 2012 bij de werkgever bekleedde. Zijn leidinggevende taken mocht hij niet vervullen en evenmin mocht hij contacten met klanten hebben. Verder wordt de werkgever aangerekend dat zij de werknemer heeft geschorst. De kantonrechter was hiermee van oordeel dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|     |            |                          |             |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|------------|--------------------------|-------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |             |         | <p>2. Mediation plaatsgevonden, maar heeft niet tot een oplossing geleid.</p> <p>3. Er is een dossier, deze spreek echter in het nadeel van de werkgever. Blijkt uit hetgeen dat is opgesomd bij punt 1.</p> <p>4. De verstoorde arbeidsverhouding heeft drie jaar geduurd.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 9.  | 15-12-2015 | ECLI:NL:RBA MS:2015:9244 | Toegevoezen | G-grond | <p>1. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever door de werknemer kort na de overname van de zaak minder uren in te roosteren en minder salaris uit te keren dan waarop hij aanspraak heeft. Toen de werknemer zich daartegen verzette heeft de werkgever het conflict tussen partijen laten escaleren waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan.</p> <p>2. Geen mediation.</p> <p>3. Geen goed dossier om de aanklachten jegens de werknemer te bewijzen (slecht functioneren). Uit het dossier blijkt enkel dat de werkgever bewust heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding.</p> <p>4. In vijf maanden in de verhouding ernstig verstoord geraakt.</p>                                              |
| 10. | 12-01-2016 | ECLI:NL:RBM NE:2016:986  | Toegevoezen | G-grond | <p>1. Arbeidsverhouding is verstoord geraakt nadat de werknemer aangaf dat zij niet genoeg uren had om al haar werkzaamheden uit te voeren. Ze draaide veel overuren. Nadat dit een conflict werd, gaf de werkgever aan dat hij de arbeidsovereenkomst wou opzeggen met toestemming van de werknemer. De werknemer wees dit af en verzocht om mediation of een verbetertraject, dit is afgewezen.</p> <p>2. Geen mediation terwijl de werknemer daar wel om heeft verzocht, de werkgever wees dit af.</p> <p>3. De werkgever heeft van verschillende gesprekken geen verslagen gemaakt. De rechter is daarom van mening dat de werkgever niet aannemelijk maakt dat hij er genoeg aan heeft gedaan om de relatie te verbeteren of de werknemer een verbetertraject aan te bieden.</p> |

|     |            |                            |                |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|------------|----------------------------|----------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                            |                |                          | 4. In 6 maanden is de arbeidsverhouding verstoord geraakt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 11. | 21-01-2016 | ECLI:NL:RBO<br>VE:2016:212 | Toege<br>wezen | G-<br>gron<br>d.         | <p>1. De werknemer wordt misselijk tijdens een presentatie, doordat hij extreme spanningen ervaart. Twee dagen na het voorval vind er een gesprek plaats waarin de emoties hoog oplopen. De werknemer geeft aan te willen stoppen met werken en beroept zich hier later weer op. Negen dagen na het incident deelt de werkgever mede dat hij de overeenkomst wil beëindigen. Dit gebeurt op grond van disfunctioneren terwijl dit niet onderbouwd is. De rechter beoordeelt dit als een ontslag op valse gronden zoals bedoelt in de memorie van toelichting en dus is het handelen van de werkgever ernstige verwijtbaar. Het had in de rede gelegen om met de werknemer, nadat hij zijn onvermogen had toegegeven en excuses had gemaakt, de draad weer op te pakken.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaats gevonden.</p> <p>3. Tot aan het incident heeft de werknemer naar tevredenheid gewerkt, onderschreven door toegekende bonussen en een in het vooruitzicht gestelde promotie. In het dossier was niet onderbouwd dat er sprake was van disfunctioneren.</p> <p>4. Negen dagen na het incident deelt de werkgever mede dat hij de overeenkomst wil beëindigen. Vanaf dat moment wordt er nog alleen maar via de raadsman van de werknemer gecorrespondeerd en dit komt de relatie ook niet ten goede.</p> |
| 12. | 29-01-2016 | ECLI:NL:RBN<br>HO:2016:996 | Afgew<br>ezen  | G,<br>subsi<br>diar<br>H | <p>1. De werkneemster meldt in een brief aan de werkgever dat zij spanningen ervaart in de arbeidsverhouding en dat zij het liefst de samenwerking beëindigd onder de voorwaarde dat het concurrentiebeding buiten werking wordt gesteld. De werkgever zegt kort daarop het vertrouwen in de werkneemster op en stelt haar op non actief. De werkgever had net een grote investering in de onderneming gedaan en de werkneemster zou het</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|     |            |                          |           |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|------------|--------------------------|-----------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |           |         | <p>gezicht van dat bedrijf worden. De rechter vindt dit terecht omdat er van de werkgever niet meer kon worden gevergd om na haar mededelingen nog voldoende vertrouwen in de werknemer te hebben.</p> <p>2. Geen mediation. Er hebben twee gesprekken plaatsgevonden na de brief van de werknemer. Daarvan heeft de werknemer zonder toestemming geluidsopnamen gemaakt.</p> <p>3. Uit de stukken blijkt dat de werknemer stelt dat zij seksueel geïntimideerd is en dat afspraken over emolumenten uit het loon niet zijn nagekomen. Dat eerste is niet bewezen, dat tweede wordt niet behandeld. De werknemer heeft stiekem geluidsopnames gemaakt van de gesprekken met de werkgever (van voor de non-actiestelling) en hieruit bleek dat de werkgever er alles aan was gelegen om nog met de werknemer door te gaan. Omtrent de verstoorde arbeidsverhouding blijkt dat deze voldoende bewezen is in het dossier (en uit de geluidsopnames).</p> <p>4. Binnen drie dagen is de arbeidsverhouding verstoord geraakt (sinds de mededeling van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en het concurrentiebeding te vernietigen). De rechter oordeelt dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij laat overigens het concurrentiebeding in stand.</p> |
| 13. | 02-02-2016 | ECLI:NL:RBZ WB:2016:1004 | Afgewezen | G-grond | <p>1. De werknemer voert kort gezegd zijn taken niet uit. Er is meerdere keren afgesproken om een jaarplan te maken en een presentatie te geven en de werknemer laat dit steeds na. Daarna wil hij enkel onder eigen voorwaarden in gesprek met zijn werkgever. Dit leidt ertoe dat de arbeidsverhouding ernstig verstoord raakt.</p> <p>2. Geen mediation. Nadat de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft uitgevoerd weigert hij in gesprek te gaan met zijn werkgever.</p> <p>3. Duidelijk dossier waaruit blijkt dat de werknemer zijn taken niet heeft verricht. Er is steeds vastgesteld wat zijn taken waren. De werkgever is dan ook van</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|     |            |                          |             |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|------------|--------------------------|-------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |             |         | <p>mening, nadat zijn eerste ontbindingsgrond (wanprestatie) faalt, dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.</p> <p>4. Verzoek ontbinding door de werknemer zelf gedaan. De verstoring duurde ongeveer een maand.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 14. | 25-02-2016 | ECLI:NL:RBG EL:2016:1534 | Toegevoezen | G-grond | <p>1. De werknemer heeft in strijd met de bedrijfsregels twee keer een telefoon aangenomen. In plaats van dit bespreekbaar te maken, heeft de werkgever een recherche bureau ingeschakeld. Na medewerking aan dit het onderzoek geeft de werknemer toe dat hij niet juist heeft gehandeld. De werkgever schorst hem tijdens het onderzoek en na het onderzoek geeft hij aan dat hij het vertrouwen in de werknemer kwijt is. Dit is aan te merken als verwijtbaar handelen, echter omdat hij zijn fouten heeft toegegeven, oordeelt de rechter dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Doordat de werkgever meteen een recherche bureau inschakelt en daarna het vertrouwen in de werknemer opzegt, leidt er juist toe dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hiervoor is overwogen dat de verstoring van de arbeidsrelatie het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [verzoeker] , kort samengevat, bestaande uit het – zonder onderbouwde aanleiding – inschakelen van een recherchebureau en het niet geven van een kans het geschonden vertrouwen te herstellen.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden</p> <p>3. Uit het dossier blijkt dat de werknemer 28 jaar in dienst is bij de werkgever en hiervoor nooit een misstap heeft begaan.</p> <p>4. De verstoring duurt zeer kort (in 6 dagen), zeker in het licht van een dienstverband van 28 jaar.</p> |
| 15. | 18-02-2016 | ECLI:NL:RBM NE:2016:854  | Toegevoezen | G-grond | <p>1. Na 18 jaar naar tevredenheid te hebben gewerkt voor de werkgever, presteert hij volgens het nieuwe management minder goed. Binnen 5 maanden wordt door de rest van het management, het vertrouwen in de werknemer opgezegd en wordt hij op non-actief gesteld. Daarna volgen gesprekken over de voorwaarden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Deze gesprekken leiden niet tot</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>overeenstemming. Eerder heeft de werknemer zelf een ontbindingsverzoek aanhangig gemaakt en deze is toegekend. Hij heeft deze echter weer ingetrokken omdat hem het recht op een WW-uitkering hiermee niet zeker was.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden en ook geen verbetertraject. Nadat het vertrouwen is opgezegd, toont de werkgever zich bereid tot een verbetertraject, echter gezien hetgeen is voorgevallen (non-actiefstelling, gesprekken over de beëindiging ect.) neemt de werknemer dit niet serieus. Tijdens de zitting heeft de werkgever in de door de werknemer aangespannen ontbindingsprocedure, aan de werkgever een nieuwe functie aangeboden. Toen de werknemer hier enkele dagen later op in ging, was deze al reeds vervuld.</p> <p>3. De dossieropbouw is aanwezig. Hieruit blijkt dat de er sinds december 2014 verbeterpunten zijn in de uitvoer van de arbeid door de werknemer. Er vinden maandelijks gesprekken plaats en de werkgever stelt zich na vijf maanden op het standpunt dat zij geen vertrouwen meer heeft in de werknemer, zonder enig verbetertraject. Het dossier spreekt niet in het voordeel van de werkgever.</p> <p>4. In vijf maanden is de arbeidsverhouding verstoord geraakt.</p> <p>Oordeel kantonrechter:</p> <p>In de beslissing op dat verzoek heeft de kantonrechter – kort samengevat – geoordeeld dat SPIE-ICS gelet op de leeftijd van [verweerder] en de duur van het dienstverband, onvoldoende voor [verweerder] heeft gedaan. In enkele maanden tijd heeft zij de conclusie getrokken dat zij niet met [verweerder] verder kon, zonder deugdelijke begeleiding of een reëel verbeteringstraject. Evenzo is zij nalatig geweest in het zoeken van een oplossing in de kennelijk aanwezige problemen met de collega managers, terwijl [verweerder] zich anderzijds wel heeft willen inzetten voor een verbetering van de werkrelatie. Door aldus te handelen heeft SPIE-ICS als het ware de grond voor de ontbinding veroorzaakt terwijl de ontbinding feitelijk niet aan de orde had moeten zijn.</p> |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|     |            |                         |             |                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|------------|-------------------------|-------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                         |             |                                                   | Een dergelijk handelen van een werkgever dient als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd te worden. Dit klemmt te meer daar SPIE-ICS tot en met de mondelinge behandeling van het verzoek van [verweerder] op 24 augustus 2015 heeft gesteld dat een alternatieve functie voorhanden was, een functie nota bene die ook niet in de reorganisatie betrokken is. Niet goed valt in te zien waarom SPIE-ICS korte tijd later, toen [verweerder] aangaf voor die functie te opteren, de terugkeer van [verweerder] in de organisatie belet heeft.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 16. | 24-02-2016 | ECLI:NL:RBN NE:2016:713 | Toegevoegen | E-grond, maar dat is afgevoerd. Grond aangenomen. | <p>1. Werknemer tekende bezwaar aan tegen het feit dat de werkgever geheime camera's heeft opgehangen in het bedrijf. Nadat hij dit namens collectief van collega's middels een brief aan de directie liet weten, werden de werknemer en twee collega's (die mee hadden geholpen aan de brief) op gesprek bij de directeur geroepen en daarna op non-actief gesteld. De werkgever verwijt het aan de werknemer dat hij haar gezag heeft ondermijnd en dat hij zijn collega's tegen de directie wou opzetten. Daarnaast stelt de werkgever dat er sinds 2010 al sprake is van gezagsondermijndend gedrag en dat de werknemer zich regelmatig negatief over de werkgever uitte tegenover collega's en klanten. De rechter oordeelt dat de accusaties van de werkgever niet of op een partijdige manier bewezen zijn, en met succes weersproken door de werknemer. De verstoorde arbeidsverhouding is door de werkgever veroorzaakt doordat: 'keurige brief waarin de werkgever op zijn plicht wordt gewezen qua (verborgen)cameratoezicht', Het cameratoezicht wordt onrechtmatig bevonden (geen toestemming ondernemingsraad, niet aangemeld bij dienstdoende instanties, geen rekening gehouden met richtlijnen zoals 4 weken de beelden bewaren).</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden.</p> <p>3. Er is sprake van een slecht dossier. Alles dat de werkgever stelde bij het 'verwijtbaar handelen van de werknemer', is nooit op schrift gesteld. Latere verklaringen van leidinggevenden zijn weersproken.</p> <p>4. Bijna 20 jaar werkzaam. Het cameratoezicht vond al</p> |

|     |            |                          |             |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |             |                                       | plaats sinds 2008. Twee dagen na de brief aan de werkgever wordt de werknemer op non-actief gesteld.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 17. | 24-02-2016 | ECLI:NL:RBN NE:2016:714  | Toegevoegen | Hetzelfde bedrijf als de vorige zaak. | <p>1. Zie vorige zaak.</p> <p>2. Nee.</p> <p>3. De werknemer functioneerde iets minder dan de werknemer in de vorige zaak. Echter hij is om dezelfde redenen op non-actief gesteld en de werkgever heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband.</p> <p>4. 7 jaar werkzaam. Twee dagen na de brief aan de werkgever wordt de werknemer op non-actief gesteld.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 18. | 24-02-2016 | ECLI:NL:RBA MS:2016:1048 | Afgewezen   | G-grond                               | <p>1. Een werkneemster meldt zich ziek nadat zij zich geïntimideerd voelt. Het duurt ongeveer 8 maanden voordat er een afspraak plaatsvindt met de bedrijfsarts. De afspraak wordt steeds afgezegd middels haar gemachtigde. Toen de werkneemster uiteindelijk bij een onafhankelijke bedrijfsarts is geweest, heeft die arts zijn bevindingen niet gedeeld met de werkgever. De werkgever heeft na een aantal maanden ziekte het loon opgeschort. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De werkgever heeft geduldig gehandeld en het loon is terecht opgeschort, omdat er geen oordeel van een bedrijfsarts was dat het verzuim gegronde. De werkgever heeft er met groot geduld alles aangedaan om de werkneemster binnen het bedrijf te houden, de rechter acht dat de werkgever daarom geen verwijt kan worden gemaakt.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaats gevonden.</p> <p>3. Uit het dossier blijkt dat de werkgever heeft geprobeerd om een oplossing te vinden voor het feit dat de werkneemster zich niet veilig voelde. De werkgever stelde voor om haar niet meer in te roosteren met de collega die het onveilige gevoel veroorzaakte. De werkneemster is hier niet op in gegaan. De werkneemster is dus zelf schuldig aan het verstoord raken van de arbeidsverhouding.</p> <p>4. Er zit acht maanden tussen het incident waardoor de werkneemster zich ziek meldt en het verzoek tot ontbinding van de werkgever. De verstoring werd</p> |

|     |            |                         |            |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|------------|-------------------------|------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                         |            |         | steeds erger naarmate de tijd vorderde (en de werknemer maar steeds niet naar de bedrijfsarts ging).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 19. | 14-03-2016 | ECLI:NL:RBOVE:2016:882  | Toegevoegd | G-grond | <p>1. Sinds juni 2014 is er voor het eerst klacht over de werknemer ontstaan. Hij zou op een onhandig moment een vervelende mededeling hebben gedaan aan een ondergeschikte. Een jaar later wordt de werknemer om een gelijksoortig iets op gesprek geroepen. De werkgever heeft met alle andere werknemers gesproken en op basis daarvan een lijst met kritiekpunten gemaakt, die door alle medewerkers is ondertekend. Kort daarna is de werknemer op non-actief gesteld en daarover zou later een gesprek plaatsvinden. Dat gesprek is een aantal keer uitgesteld en dan komt er mediation ter sprake, zie daarvoor punt 2. De werknemer spant een kortgeding aan om af te dwingen dat hij weer aan de slag mag gaan. Dit wint hij, maar hij krijgt niet de gelegenheid om de draad echt weer op te pakken. Omdat er voorwaarden worden gesteld door het personeel over de manier waarop gesprekken plaats zullen vinden om het vertrouwen weer te herstellen. De rechter vindt het met name verwijtbaar dat de werknemer op non-actief is gesteld zonder dat hem direct werd medegedeeld waarom.</p> <p>2. Wel voorgesteld, maar de mediators gaven zelf aan dat de meningen van partijen te ver uit elkaar lagen voor een succesvolle mediation.</p> <p>3. Sinds 2004 heeft er geen functioneringsgesprek plaatsgevonden. Over de kritiek op de werknemer zijn nooit eerder officiële aantekeningen gemaakt. Er staat dus niet vast dat er sprake is van disfunctioneren.</p> <p>4. Sprake van een dienstverband van 36 jaar. De verstoorde relatie duurde ongeveer een jaar.</p> |
| 20. | 23-03-2016 | ECLI:NL:RBNNE:2016:1734 | Toegevoegd | G-grond | <p>1. Werknemer is te laag ingeschaald en verzoekt om een correctie. De werkgever doet dit niet omdat zij aangeeft dat de werknemer nog niet alle taken uitoefent voor de functie. Als de werknemer vraagt wat er nodig is om wel alle taken uit te kunnen voeren, komt de werkgever nooit met een concreet plan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|     |            |                          |             |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|------------|--------------------------|-------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |             |          | <p>2. Nadat de werknemer erom verzocht heeft, is het uiteindelijk wel gebeurd, maar het leidde niet tot een oplossing.</p> <p>3. Alles was goed gedocumenteerd, de werkgever had echter geen verklaring waarom de werknemer lager was ingeschaald dan conform de cao de bedoeling was. Ondanks dat het in de arbeidsovereenkomst stond, was dit niet conform de cao en er was ook geen apart beding dat de werknemer uitdrukkelijk voor de afwijking heeft moeten tekenen.</p> <p>4. In twee maanden ontwikkelt zich het probleem en raakt de arbeidsverhouding steeds meer verstoord.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 21. | 25-03-2016 | ECLI:NL:RBN HO:2016:2401 | Toegevoegen | G-grond  | <p>1. Werknemer geeft aan dat hij zijn werkweek qua uren anders wil inrichten. In de dagen hierna hebben er een aantal gesprekken plaatsgevonden waarbij de werkgever in het laatste gesprek aangaf de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. De werknemer geeft aan dat hij nog in gesprek wil blijven om tot een oplossing te komen, de werkgever geeft aan dat dit geen zin heeft.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden.</p> <p>3. Over het gestelde disfunctioneren in de vorige functie is geen dossiervorming en dit is ook niet als ontbindingsgrond aangevoerd. Uit het overige blijkt dat de werkgever niets heeft gedaan om de verstoring op te lossen. De werkgever heeft aangestuurd op de ontbinding, terwijl het nog in de rede lag dat hij in het kader van goed werkgeverschap had moeten proberen om het conflict op te lossen. Dit acht de rechter met name ernstig verwijtbaar.</p> <p>4. In slechts 3 dagen is de arbeidsverhouding verstoord geraakt.</p> |
| 22. | 30-03-2016 | ECLI:NL:RBN HO:2016:2698 | Toegevoegen | G-grond. | <p>1. Werknemer wordt benoemd tot directeur na een periode van 7 maanden waarin hij moest laten zien dat hij geschikt was. Ongeveer een jaar later, nadat de werknemer aangeeft dat, na een gesprek t hebben gehad over de doelstellingen van zijn functie, dat hij daarbij andere verwachtingen had. Deelt de werkgever hem mede dat hij toch ongeschikt is voor de functie. De werknemer wordt per direct van zijn</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|     |            |                          |             |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|------------|--------------------------|-------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |             |         | <p>werkzaamheden ontheven.</p> <p>2. Geen mediation.</p> <p>3. Er is een uitgebreid dossier. Hieruit is echter niet op te maken dat de werknemer ongeschikt is, volgens de rechter. De werknemer is nooit in een functioneringsgesprek gewezen op zijn ongeschiktheid en heeft nimmer de mogelijkheid gehad om zich te verbeteren.</p> <p>4. De arbeidsverhouding raakte verstoord sinds het moment dat de werkgever aangaf dat de werknemer ongeschikt was en dat hun wegen zouden splijten. Dit is een periode van een maand gebeurd. De kantonrechter vindt het met name ernstig verwijtbaar dat het disfunctioneren niet is onderbouwd en dat de werknemer geen kans heeft gehad om zijn functioneren te verbeteren. De werkgever heeft hiermee doelbewust aangestuurd op het beëindigen van het dienstverband, terwijl het in de reden lag dat hij ervoor zorg had moeten dragen dat de werknemer eerst voldoende tijd moest hebben om zijn functioneren te verbeteren en ook op basis waarvan.</p>                                      |
| 23. | 12-04-2016 | ECLI:NL:RBA MS:2016:2127 | Toegevoezen | G-grond | <p>1. Een leidinggevende stuurt de werknemer weg uit een gesprek op een niet nette wijze. De werknemer voelt zich hierdoor onveilig en het blijkt dat deze leidinggevende later ook een oordeel mag vellen over het functioneren van de werknemer. Dit escaleert allemaal zo, dat de werknemer met stressklachten zich ziek meldt. De werknemer dient uiteindelijk een klacht in tegen de leidinggevende er hiermee wordt weinig gedaan. Alle overige klachten die hij heeft over de leidinggevende, mag hij niet intern of extern meer verkondigen van de voorzitter. De werknemer is sinds die periode negatief beoordeeld door leidinggevend. De rechter acht het gedrag (tijdens de bespreking en het wegsturen van de werknemer) als ernstig verwijtbaar aan te merken.</p> <p>2. Er heeft geen mediation plaatsgevonden.</p> <p>3. Er is een dossier. Echter hieruit blijkt dat de werkgever alleen voor de schijn stappen heeft ondernomen om de arbeidsrelatie weer op goede voet te brengen. Zoals de formele klachten procedure</p> |

|     |            |                          |         |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|------------|--------------------------|---------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |         |         | <p>waarin de leidinggevende niet is aangesproken op zijn gedrag.</p> <p>4. In 10 maanden is de arbeidsverhouding verstoord geraakt (gerekend vanaf de middag waarop de werknemer het gesprek is uitgestuurd tot het moment dat de arbo-arts hem weer arbeidsgeschikt verklaart).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 24. | 19-04-2016 | ECLI:NL:RBLI M:2016:3589 | Afgewez | G-grond | <p>1. De arbeidsverhouding raakt verstoord nadat de werkneemster aangeeft een eigen praktijk te willen oprichten. Daarna gaan ze in gesprek over de beëindiging van het dienstverband maar bereiken hierover geen overeenstemming. Kort daarna meldt de werknemer zich ziek. In de periode tot aan de ontbinding (ruim 8 maanden) moet de werknemer loon vorderen van de werkgever omdat zij tijdens haar ziekte niet altijd even netjes het loon betaald. Om de rechter toch in een kortgeding te kunnen overtuigen van haar ziekte heeft de werkneemster tot twee keer toe een second-opinion aangevraagd bij het UWV. De rechter oordeelt uiteindelijk dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door de mededeling dat de werkneemster voor zichzelf wou beginnen, de ziekte is pas later ingetreden en vormt dan ook geen opzegverbod. De rechter acht de latere problematiek over het uitbetalen van het loon wel enigszins verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar (was niet nodig om de uitspraak van het kortgeding af te wachten).</p> <p>2. De werkgever heeft op twee manieren geprobeerd om mediation toe te passen. De rechter vindt dat de werkgever voldoende heeft gedaan om de het conflict weer op te lossen. Dat was uiteindelijk het conflict dat tot de ontbinding leidde en daarin heeft de werkgever correct gehandeld.</p> <p>3. Er is sprake van een helder dossier, hieruit blijkt ook dat de werkgever heeft geprobeerd om de relatie weer ten goede te keren. Zelfs nadat de werkneemster zelf heeft aangegeven voor zichzelf een praktijk te openen.</p> <p>4. In een paar dagen is de verhouding verstoord geraakt. Daarna is er problematiek ontstaan omdat de adviezen van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts</p> |

|     |            |                          |             |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|------------|--------------------------|-------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                          |             |         | niet hetzelfde waren.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 25. | 21-04-2016 | ECLI:NL:RBM NE:2016:2440 | Toegevoegen | Gron d. | <p>1. Werknemer werkt al bijna 40 jaar bij zijn werkgever als deze een rechtsopvolger krijgt. De rechtsopvolger gaat stelt eenzijdig nieuwe arbeidsvoorwaarden (ontwikkeling buiten werktijd) zonder dat het functioneren van de werknemer hiervoor aanleiding geeft. De werknemer wil hier niet aan meedoen en volgens wil de werkgever het salaris van de werknemer gaan verlagen. Dit leidt tot een conflict tussen partijen en tot spanningsklachten bij de werknemer. De rechter oordeelt dat de werkgever een onnodige druk op de werknemer heeft uitgeoefend om zich verder te ontwikkelen. De werknemer is hierdoor meerdere keren overspannen geraakt en de werkgever is in deze kwetsbare periode door gegaan met beoordelen van de werknemer.</p> <p>2. Wel mediation, maar dit was in een te laat stadium. Daarnaast zou deze gericht zijn op het herstellen van het dienstverband en werd de werknemer bij het tweede gesprek al een beëindigingsovereenkomst aangeboden.</p> <p>3. Uit het dossier blijkt dat de werknemer prima functioneerde en dat collega's erg positief waren over hem. Uit de functioneringsgesprekken blijkt dat de werknemer niet de certificering heeft behaald die de werkgever van hem verlangde, maar er is ook nergens objectief vastgesteld dat zijn functioneren hieronder leed en of hij hiervoor onder werktijd mogelijkheden heeft gekregen om de certificaten te halen.</p> <p>4. Werknemer 43 jaar in dienst. In 2012 blijkt dat de werknemer niet wil mee werken aan het volgen van cursussen of zijn salaris wil laten verlagen. Dit conflict duurt 3 jaar voort.</p> <p>Oordeel kantonrechter:<br/>Het door werkgever gedane aanbod om tot mediation te komen was een volstrekt ongeloofwaardige poging om de verhoudingen te herstellen en het dienstverband te continueren. Hierdoor is de mogelijkheid om de verhoudingen tussen Capgemini en [verweerder] nog te herstellen definitief afgesneden, terwijl [verweerder] een oudere werknemer is, die reeds 43 jaar (!) in dienst is van (de rechtsvoorganger) van Capgemini, en gezien zijn</p> |

|     |            |                                 |                                                    |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|------------|---------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |            |                                 |                                                    |                                                          | periodes van arbeidsongeschiktheid als kwetsbare werknemer kan worden beschouwd. Dat Capgemini niet op zorgvuldigere wijze met dit mediationtraject is omgegaan kan Capgemini ernstig worden verweten. Daarnaast heeft Capgemini in het debat tussen partijen, blijvend en hardnekkig een onjuist standpunt ingenomen, en ten onrechte de druk op [verweerder] opgevoerd, terwijl dat bij [verweerder] tot ernstige stressklachten heeft geleid. Dit is Capgemini in grove mate aan te rekenen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 26. |            | ECLI:NL:RBD<br>HA:2016:433<br>3 | Afgewezenen                                        | G-grond                                                  | <p>1. Nadat de werknemer klachten uit over haar leidinggevende en de sfeer op de afdeling, hebben er gesprekken plaatsgevonden. Hierin zijn toen afspraken gemaakt. Twee maanden later, klaagt de werkneemster over het gedrag van een andere leidinggevende. Zij meldt zich daarna ziek. Nadat er twee keer mediation heeft plaatsgevonden geeft de werkgever aan het vertrouwen in de werkneemster op te zeggen en haar met behoud van loon op non-actief te stellen. Haar leidinggevend en collega's geven aan geen vertrouwen meer te hebben in de werkneemster.</p> <p>2. Er vindt tot twee maal toe mediation plaats, zonder succes.</p> <p>3. Er is een dossier, waarin de mediation beschreven is. De rechter komt tot het oordeel dat de werkgever genoeg heeft gedaan om het conflict op te lossen.</p> <p>4. De verstoorde arbeidsverhouding heeft 14 maanden geduurd.</p> |
| 27. | 29-01-2016 | ECLI:NL:RBA<br>MS:2016:400      | Toegevoegen, toegevoegen a.d.h.v. oude formulieren | G-grond, maar wordt uiteindelijk ontbonden op de H-grond | <p>1. De werknemer is een periode arbeidsongeschikt en de werkgever heeft voor zijn functie een vervanger ingeschakeld. Toen hij terug keerde had de werkgever de bedrijfsvoering zodanig verandert dat daarmee de functie van de werknemer overbodig was. Daarvoor heeft de werkgever een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV, en deze is later afgewezen. De werknemer eigent zich bedrijfsgegevens toe en wordt daarom op non-actief gesteld. De werknemer eist bij de rechter om wedertewerkstelling en dat krijgt hij toegekend. De werkgever laat de werknemer uiteindelijk wel toe in het bedrijf, maar sluit hem eigenlijk van alles buiten en geeft hem beëindigingswerkzaamheden. De rechter is van</p>                                                                                                                                                               |



|  |  |  |  |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|--|--|--|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | d | <p>oordeel dat er geen sprake kan zijn van een wederzijdse verstoorde arbeidsverhouding en dat dit enkel aan de kant van de werkgever het geval is. Dat is wel nodig om te voldoen aan art. 7:669 lid 3 sub g BW. Daarom schaaft de kantonrecht de ontbinding onder de restcategorie van sub h van het voorgenoemde artikel.</p> <p>2. Er heeft bemiddeling plaatsgevonden, het had alleen geen resultaat en was ook aan de late kant (maand voor het verzoek tot ontbinding).</p> <p>3. Uit het dossier blijkt dat de werkgever niet op een juiste manier uitvoering heeft gegeven aan de wedertewerkstelling. De manier waarop de werknemer 'buitenspel' is gezet en hem de mogelijkheid op kansen binnen het bedrijf zijn afgenomen, leidt ertoe dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid.</p> <p>4. Tussen de terugkeer van de werknemer en het verzoek om ontbinding zit ongeveer 10 maanden.</p> |
|--|--|--|--|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### *Verstoorde arbeidsverhouding door de schuld van de werkgever*

- Wat is de aanleiding van de verstoring en aan wie is het te wijten?  
Het is van belang om te weten hoe het conflict is ontstaan en wie daarvan de aanleiding is.
- Heeft er in de aanloop van de verstoring mediation (of een andere vorm van onafhankelijke conflictde-escalatie) plaatsgevonden en stonden partijen hier welwillend tegen over?
- Heeft de werkgever een dossier bijgehouden? Hierbij is leidend of de rechter het dossier uitgebreid genoeg acht.
- Hoelang is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding? Als uitgangspunt wordt hierbij een duur van een half jaar genomen. Dit kenmerkt het feit dat het een langlopend conflict is.

**Tabel 2**

G-grond, verstoorde arbeidsverhouding.

| werkgever of werknemer | Oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding ligt bij de                 | X van de 27 zaken   | X van het totaal vergoedingen binnen die groep. |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------|
| Werkgever,             | 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23,25, 27. | 20 van de 27 zaken. | 20 van de 20.                                   |

|                                                                                                               |                        |                    |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------|
| Werknemer                                                                                                     | 2, 12, 13, 18, 24, 26. | 6 van de 27 zaken. | 0 van de 6. |
| Beiden schuld/<br>overeenstemming<br>dat er sprake is van<br>een duurzaam<br>verstoorde<br>arbeidsverhouding. | 4.                     | 1 van de 27 zaken. | 0 van de 1. |

**Tabel 3**

Wel of geen mediation

|                                       |                                                                     |                     |               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------|
| Wel mediation                         | 3, 8, 20, 24, 26.                                                   | 5 van de 27 zaken.  | 3 van de 5.   |
| Geen mediation                        | 1,2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23. | 19 van de 27 zaken. | 14 van de 19. |
| Mediation te laat of niet uitvoerbaar | 19,25, 27.                                                          | 3 van de 27 zaken.  | 3 van de 3.   |

**Tabel 4**

Dossier

|                                                                                        |                                                                       |                     |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------|
| Een duidelijk dossier die voorziet op de ontbindingsgrond                              | 2, 12, 18, 24, 26                                                     | 5 van de 27 zaken.  | 0 van de 5.   |
| Wel een dossier, maar voorziet niet op de ontslag grond (en overtuigd de rechter niet) | 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27. | 19 van de 27 zaken. | 18 van de 19. |
| Wel een dossier, voorziet ten dele op de ontslaggrond (en overtuigd de rechter wel)    | 4, 7.                                                                 | 2 van de 27 zaken.  | 1 van de 2.   |
| Geen dossier                                                                           | 14.                                                                   | 1 van de 27 zaken.  | 1 van 1.      |

**Tabel 5**

Duur van de verstoorde arbeidsverhouding

|                              |                                          |                     |              |
|------------------------------|------------------------------------------|---------------------|--------------|
| Langer dan 1 jaar            | 1, 4, 6, 8, 25, 26                       | 6 van de 27 zaken.  | 4 van de 6.  |
| Tussen 6 maanden en 1 jaar   | 3, 7, 18, 19, 23, 27.                    | 6 van de 27 zaken.  | 5 van de 6.  |
| Minder dan 6 maanden         | 5, 9, 10, 15,                            | 4 van de 27 zaken.  | 4 van de 4.  |
| Bijzonder kort zoals 1 maand | 2, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 20,21, 22, 24 | 11 van de 27 zaken. | 8 van de 11. |

**Tabel 6**

Verhouding vergoedingen:

|                                        | Zaaknummers:                                       | Vergoedingen            |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------|
| Wel een billijke vergoeding toegekend. | 1,3,5,6,7,8,9,10,11,14,15,16,17,19,20,21,22,23,27. | 20 vergoedingen.        |
| Geen billijke vergoeding toegekend.    | 2,4,12,13,18,24,26.                                | 7 keer geen vergoeding. |

## Bijlage 2, deelvraag 3: Ongeschiktheid

Deelvraag 3 ongeschiktheid:

Tabel 7

|    |            |                          |           |             |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|------------|--------------------------|-----------|-------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | 22-07-2015 | ECLI:NL:RBN NE:2015:3638 | Afgewezen | D           | D-grond | <p>1. Er is meerdere keren een zeer uitgebreid verbetertraject aangeboden. Wat begon als een algeheel verbetertraject voor alle werknemers en leidinggevenden, leidde ertoe dat er bij de werknemer verbeterpunten waren. Dit was omstreeks 2010. Toen er in april 2014, na uitgebreide rapportages nog steeds geen echte verbetering zat in de ontwikkeling van de werknemer, is hij hierop aangesproken en is hem opnieuw een verbetertraject aangeboden. Er was sprake van duidelijke doelstellingen, maar er waren wel erg veel competenties waarop geen voldoende werd gescoord.</p> <p>2. Gezien de gehele periode, heeft de werknemer bijna ruim 4 jaar de tijd gehad om zich te verbeteren en zijn geschiktheid te bewijzen. Ook in de trajecten, is er steeds een redelijke termijn gegeven met meetpunten.</p> <p>3. Over de gehele lengte van de ongeschiktheid is er een waterdicht dossier bijgehouden. De rechter vindt het dan ook niet ernstig verwijtbaar dat de werknemer ongeschikt is bevonden door de werkgever.</p> |
| 2. | 17-09-2015 | ECLI:NL:RBG EL:2015:5909 | Afgewezen | Disfuncties |         | <p>1. Ja, er zijn twee coaches ingeschakeld. Het bleek echter dat de competenties niet te verbeteren vielen en dat de werkneemster gewoon ongeschikt bleek voor de functie.</p> <p>2. Ja, er is ruim een half jaar de tijd gegund. De rechter vindt dat er duidelijk was dat de werknemer in die periode had moeten laten zien dat ze het beter kon doen.</p> <p>3. De eerdere dossieropbouw is niet relevant aangezien de werkneemster in een nieuwe functie is gaan werken. Sinds de ongeschiktheid is ontstaan is dit bijgehouden in het dossier. Kortom waterdicht dossier.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|    |            |                                 |               |                 |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|------------|---------------------------------|---------------|-----------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | 30-10-2015 | ECLI:NL:RBLI<br>M:2015:9182     | Afgew<br>ezen | D-<br>gron<br>d |  | <p>1. Ja deze is aangeboden en er is ook gebleken dat het traject met succes is afgelegd. De gemachtigde van de werknemer heeft gemeld dat zij na de training in staat was om functie naar behoren uit te voeren.</p> <p>2. Dit is tweeledig, ten eerste was de training afdoende (volgens de gemachtigde van de werknemer). Ten tweede heeft ze na de training 3 en later zelfs 4 maanden de tijd gehad om de taken uit te voeren die waren afgesproken. Dit is alsnog niet gelukt, maar hij heeft voorafgaand hieraan niet aan de bel getrokken, dat het niet zou gaan lukken.</p> <p>3. De maatschap waar de werknemer werkzaam was, is in 2014 overgenomen door andere maten. De vorige maten, stelden minder zware eisen aan de werknemer. De nieuwe maten stelden zwaardere eisen, echter deze zijn gebruikelijk in het werkveld van de maatschap. De eisen zijn gebaseerd op geldende protocollen in de beroepsgroep en het lag binnen de lijn der verwachting dat de werknemer hieraan uitvoer moest geven. Het protocol was duidelijk en het was duidelijk wat er van de werknemer verwacht werd. De werkgever heeft mondeling ook uitleg verschaft over de protocollen.</p> <p>Oordeel rechter:</p> <p>De kantonrechter acht dat de werkgever op een gedegen wijze heeft aangetoond dat de werknemer ongeschikt is. Dit komt door het heldere dossier met afspraken en de duidelijk geldende protocollen. De werknemer heeft cursussen gevolgd en er is duidelijk gecommuniceerd wanneer de werknemer aan de eisen moest voldoen (de dossiers bijwerken, wat tot het einde aantoonbaar niet is gebeurd).</p> |
| 4. | 04-03-2016 | ECLI:NL:RBM<br>NE:2016:129<br>7 | Afgew<br>ezen |                 |  | <p>1. Toen bleek dat de werknemer niet naar behoren functioneerde, heeft de werkgever ervoor gezorgd dat de werknemer werd ondersteunt door collega's in het uitvoeren van zijn taken. Toen de werknemer aangaf dat er teveel van hem werd verwacht, leidde dat ertoe dat er zelfs een herverdeling van de taken ontstond. In de nieuwe functie bleef de werknemer niet goed functioneren. Er is aan de werknemer later nog andere functie aangeboden, deze heeft hij afgewezen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|    |            |                          |           |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|------------|--------------------------|-----------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                          |           |  | <p>2. De rechter beantwoordt deze vraag met een ja, de werknemer heeft bijna een jaar de tijd gehad om zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast heeft hij andere functies aangeboden gekregen. In voortgangsgesprekken is er duidelijk vastgelegd wat er van de werknemer werd verwacht om zijn functioneren te verbeteren en hij heeft ook de mogelijkheid gehad om hier zijn eigen zienswijze op te geven.</p> <p>3. Uitdossieropbouw blijkt dat het goed is vastgelegd op welke punten de werknemer niet goed functioneerde. Dit is meerdere keren aan de werknemer gecommuniceerd in functioneringsgesprekken. Ook toen de werknemer in een andere functie ging werken, bleven de problemen rond het functioneren in stand.</p> <p>Oordeel kantonrechter: Gelet op de inspanningen die de werkgever heeft gedaan (aanbieden van andere functies, beoordelingsgesprekken) is het niet verwijtbaar aan hem dat de werknemer ongeschikt wordt bevonden. Er is dan ook geen billijke vergoeding toegekend.</p> |
| 5. | 04-03-2016 | ECLI:NL:RBM NE:2016:1296 | Afgewezen |  | <p>1. In deze zaak is de werknemer voldoende kansen gegeven om zijn functioneren te verbeteren. Eerst met een zelf voorgesteld coaching traject en later met een verbetertraject van de werkgever.</p> <p>2. De werknemer heeft 3 jaar de tijd gehad om zijn functioneren te verbeteren. In de tussengelegen trajecten is ook steeds bepaald wanneer er bepaalde verbeteringen moesten optreden. Gemiddeld gezien kreeg de werknemer hiervoor steeds een jaar de tijd, met een tussentijdse evaluatie. Op sommige momenten hebben er zelfs tweewekelijkse gesprekken plaatsgevonden.</p> <p>3. Sinds 2013 zijn er al kanttekeningen bij het functioneren van de werknemer. Het is een langlopend probleem waarvan inmiddels al jaren aan dossier is opgebouwd. De werknemer kan dit niet weerspreken.</p> <p>Dit vormt eigenlijk een voorbeeldzaak hoe de werkgever ongeschiktheid moet documenteren en</p>                                                                                                      |

|    |            |                          |             |                 |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|------------|--------------------------|-------------|-----------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                          |             |                 |  | aanhangig kan maken bij de kantonrechter.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 6. | 07-04-2016 | ECLI:NL:RBD HA:2016:4882 | Toegevoegen | Onge-schiktheid |  | <p>1. De werknemer zou bepaalde taken van haar functie niet goed uitvoeren, maar waar dit precies fout gaat en wat zij kan doen om dit te verbeteren, is onduidelijk. Vooral omdat er geen sprake is van formele beoordeling –en functioneringsgesprekken waarin dit eerder is vastgesteld.</p> <p>2. Nee, de werkneemster is ziek geworden na enkele overleggen. Er is dus geen redelijke termijn gegeven om het functioneren naderhand te verbeteren.</p> <p>3. De werkgever is van mening dat werknemer ongeschikt is, maar het bewijs hiervoor is niet overtuigend. De werkneemster heeft zelf verklaringen ingebracht van interne en externe partijen die tevreden waren over haar functioneren. Er kan zeker niet worden gesteld dat er sprake is van een langdurig slecht functionerende werkneemster. Wat er wel speelt is een uitzonderlijke situatie waarin er sprake is van een verschil van inzicht tussen de bestuurders van de stichting en de werkneemster over een kritisch rapport van de gemeente over de stichting. De stichting verkeerd in zwaar weer (de gemeente stelt andere eisen en de stichting is financieel afhankelijk van de gemeente) en het is van belang dat ‘de neuzen dezelfde kant opstaan’ om de nodige veranderingen door te voeren. Dat is eerder niet gelukt, en de kantonrechter heeft er geen vertrouwen in de werkneemster hierbinnen haar functie kan blijven uitoefenen.</p> <p>Oordeel:</p> <p>De kantonrechter is van oordeel dat er onvoldoende is komen vast staan dat de werkneemster disfunctioneert in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d BW en is er onvoldoende gelegenheid geboden om het functioneren te verbeteren. De primaire grondslag voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst komt hiermee te vervallen en derhalve komt de beoordeling van artikel 7:669 lid sub h BW aan de orde. De werkgever heeft aan de werkneemster medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst wou ontbinden terwijl zij nog arbeidsongeschikt was, dit ook heeft medegedeeld zonder de re-integratie af te wachten</p> |

|  |  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                               |
|--|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  |  | en dit kenbaar heeft gemaakt aan de werknemers en externe personen buiten de organisatie, lijdt er toe dat de rechter oordeelt dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. |
|--|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### *Ongeschiktheid van de werknemer*

- Is er een verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt?
- Heeft de werknemer met het verbeter traject voldoende tijd gehad om zich te verbeteren?
- Is er dossieropbouw over de periode waarin ongeschiktheid wordt verondersteld? Hoe verhoudt dit zich met de eerdere dossieropbouw?

**Tabel 8**

Verbetertraject.

|                                                                                           |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                                                                                           | Zaaknummer: |
| Wel een verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt.                                   | 1, 2, 3, 5  |
| Geen verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt.                                      | 6           |
| Wel een verbetertraject aangeboden of mogelijk gemaakt, maar geweigerd door de werknemer. | 4           |

**Tabel 9**

Tijd om te verbeteren.

|                                                                                             |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                                                                                             | Zaaknummer:   |
| De werknemer heeft met het verbeter traject voldoende tijd gehad om zich te verbeteren.     | 1, 2, 3, 4, 5 |
| De werknemer heeft met het verbeter traject niet voldoende tijd gehad om zich te verbeteren | 6             |

**Tabel 10**

Dossier.

|                                                                                                      |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                                                                                                      | Zaaknummer:   |
| Er is een dossier over de periode waarin ongeschiktheid wordt gesteld.                               | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Er is geen (voor de rechter overtuigend) dossier over de periode waarin ongeschiktheid wordt gesteld | 6             |

**Tabel 11**

Verhouding vergoedingen.

|            |               |
|------------|---------------|
|            | Zaaknummer:   |
| Toegewezen | 6             |
| Afgewezen  | 1, 2, 3, 4, 5 |





## Bijlage 3, deelvraag 3: Onterecht ontslag op staande voet

Tabel 12

|    |            |                                 |                |                                                                                     |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|------------|---------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | 27-10-2015 | ECLI:NL:RBN<br>HO:2015:947<br>0 | Toege<br>wezen | Niet<br>recht<br>sgeld<br>ig<br>geve<br>n<br>ontsl<br>ag op<br>staan<br>de<br>voet. |  | <p>1. Volgens de kantonrechter was de dringende reden niet voldoende onderbouwd in het dossier om ervan overtuigd te raken dat het zich ook daadwerkelijk heeft voortgedaan. De reden is wel onverwijld medegedeeld. De reden was het niet opvolgen van instructies en het te laat terugkeren na zijn vakantie.</p> <p>2. Volgens de werkgever was er al langer sprake van disfunctioneren. Er is geen dossier omdat te onderbouwen.</p> <p>3. Omdat hier sprake was een overeenkomst van bepaalde tijd, is het ontslag op staande voet vernietigd en aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van het loon dat hij zou hebben verdiend bij gewone voortzetting van het contract van bepaalde tijd.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2. | 16-12-2015 | ECLI:NL:RBR<br>OT:2015:931<br>6 | Toege<br>wezen | Verni<br>etigi<br>ng<br>ontsl<br>ag op<br>staan<br>de<br>voet                       |  | <p>1. De dringende redenen houden geen stand. De werknemer houdt er niet een concurrente b.v. op na. De slechtere communicatie van de afgelopen tijd voldoet niet aan het dringendheidsvereiste. En de laatste grond, dat de werknemer niet op zijn werk is verschenen, lag hem in het feit dat hij op non-actief was gesteld.</p> <p>2. Er is geen relatie met eerder voorgekomen feiten. Het dossier is niet sterk en er kan dus niet worden teruggerepen op voortdurende problemen. Er is sprake van een zeer slechte onderlinge relatie met de bestuurders van de B.V en de werknemer.</p> <p>3. De rechter wijst ontbinding toe op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Er is ruzie tussen de werknemer en enkele bestuurders, die een familiere band hebben. De rechter ziet geen mogelijkheden meer om het conflict op te lossen of de en de werknemer weder te werk te stellen. De rechter oordeelt dat de werkgever in dit geval een groot aandeel heeft in het veroorzaken de verstoorde</p> |

|    |            |                                 |                               |                                                         |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                                 |                               |                                                         |  | arbeidsverhouding. Door de werknemer als spion van zijn vader te betittelen (de bv die zogenaamd zou concurreren met de werkgever was van de vader van de werknemer) en hem mede daarom op staande voet te ontslaan, acht de rechter ernstig verwijtbaar. Aan de werknemer is dan ook een billijke vergoeding toekend.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 3. | 07-01-2016 | ECLI:NL:RBN<br>HO:2016:52       | Toege<br>wezen                | Onte<br>recht<br>ontsl<br>ag op<br>staan<br>de<br>voet. |  | <p>1. De werknemer heeft geld gevonden (later bleek buiten diensttijd) en heeft dat niet direct ingeleverd bij de gevonden voorwerpen. De werkgever verdenkt de werknemer ervan dat hij van plan was om het geld niet in te leveren en dat hij zelfs een gedeelte heeft weggegeven aan een taxironselaar. Volgens de rechter is dit niet goed bewezen door de werkgever. Daarnaast had de werkgever geen voorschriften waaruit blijkt dat een gevonden voorwerp meteen moet worden ingeleverd op straffe van een ontslag op staande voet. De werkgever heeft ook niet een paar dagen gewacht, maar direct bij de volgende dienst de werknemer ontslagen. Aangezien er volgens de kantonrechter geen dringende reden aanwezig was is het ontslag in strijd met artikel 7:671 BW en is voldaan aan de ernstige verwijtbaarheid die vereist is voor de billijke vergoeding.</p> <p>2. Er blijkt niet dat de werknemer hier eerder op is aangesproken.</p> <p>3. De werkgever voert nog aan dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer, maar weet de rechter niet te overtuigen. Omdat de werknemer verzocht heeft om een billijke vergoeding (niet om herstel van het dienstverband), laat de rechter de opzegging in stand, met toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer. De werknemer verzoekt overigens niet om weder ter werkstelling.</p> |
| 4. | 17-03-2016 | ECLI:NL:RBA<br>MS:2016:169<br>0 | Toege<br>wezen,<br>door<br>de | Onte<br>recht<br>ontsl<br>ag op                         |  | <p>1. De werkneemster is op staande voet ontslagen omdat zij volgens de werkgever minder werkt, dan waarvoor zij loon krijgt. De werkneemster verrichtte schoonmaakwerkzaamheden en was de ene dag</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|    |            |                          |                     |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|------------|--------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                          | werknemer verzocht! | staande voet.                      | <p>langer bezig dan de andere. De reden is onverwijld medegedeeld in een brief. De werknemer had echter geen mogelijkheid om eerst nog te reageren op de aantijging voordat er een ontslag werd aangezegd. De kantonrechter acht de reden niet dringend. De werknemer heeft nooit eerder hierover een waarschuwing afgegeven en de werknemer werkte al zeven jaar op zelfstandige wijze. De werkgever heeft als bewijs een urenregistratie van de afgelopen werkmaand aangeleverd en volgens de rechter blijkt daaruit geen dringende reden, zeker niet in het licht van een zevenjarig dienstverband. De werkgever is te lichtvoetig omgegaan met de eisen voor een ontslag op staande voet en had voor minder ingrijpende maatregelen moeten kiezen. Opzeggen in strijd met art. 7:671 BW geeft meteen invulling aan de ernstige verwijtbaarheid die vereist is bij het toekennen van een billijke vergoeding.</p> <p>2. De werknemer is nooit eerder op dit feit aangesproken.</p> <p>3. De werknemer verzoekt om een billijke vergoeding en niet om het herstel van het dienstverband. Ondanks dat er sprake is van een niet rechtsgeldig ontslag, berusten partijen zich in de beëindiging.</p> |
| 5. | 21-03-2016 | ECLI:NL:RBLI M:2016:2432 | Toegevoegd          | Onterecht ontslag op staande voet. | <p>1. De werknemer heeft een lijst met emailadressen en telefoonnummers van de klantenkring van zijn werkgever, naar zijn privéemail gestuurd. Toen de werkgever daar achter kwam en hem hiermee confronteerde heeft de werknemer het toegegeven. De werknemer heeft hem toen meteen op staande voet ontslagen. De reden is onverwijld mede gedeeld. De rechter oordeelt dat er geen sprake is van een dringende reden. De werkgever heeft het nooit in enig beding verboden om klantgegevens naar je privémail te versturen. Nu er is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, is invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid behorend bij de billijke vergoeding.</p> <p>2. De werknemer had een goed arbeidsverleden.</p> <p>3. Ondanks dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, berusten partijen zich in het feit dat de overeenkomst ontbonden is. De rechter oordeelt dat het ook niet meer in het belang van partijen is dat de</p>                                                                                                                                                                                                                                       |

|    |            |                             |                |                                                                       |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |            |                             |                |                                                                       |  | overeenkomst wordt hersteld.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 6. | 09-05-2016 | ECLI:NL:RBLI<br>M:2016:3938 | Afgew<br>ezen. | Ontsl<br>ag op<br>staan<br>de<br>voet,<br>daar<br>na G-<br>gron<br>d. |  | <p>1. Een incident door de werknemer die als ober werkzaam was. De werknemer is na een discussie hierover op staande voet ontslagen omdat hij zich agressief gedroeg . Het ontslag is onverwijld gegeven, maar incompleet. Er is niet duidelijk gemaakt wat de werkgever precies bedoelde met agressief gedrag. Dit ontslag wordt achteraf als onterecht aangemerkt. Wat opmerkelijk is, dat de werknemer geen billijke vergoeding krijgt toegekend, terwijl dit eigenlijk de regel is bij een onterecht ontslag op staande voet. De rechter oordeelt namelijk dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met een ontslag op staande voet omdat de werknemer nooit de moeite heeft genomen om zijn kant van het verhaal te vertellen over het agressieve gedrag. Als hij onderbouwd die insinuatie had weerlegt, had hij wel een billijke vergoeding toegekend gekregen.</p> <p>2. Geen goed dossier ten aanzien van een hoog oplopend probleem, waar de werknemer na meerdere waarschuwingen op staande voet is ontslagen. De eerdere gestelde incidenten, zijn niet opgenomen in het dossier. Er staat dus niet vast dat de werknemer eerder op zo'n voorval is aangesproken.</p> <p>3. Door het ontslag op staande voet, is er een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan.</p> |

#### Onterecht ontslag op staande voet

- Is er sprake van een dringende redenen is deze onverwijld mede gedeeld?
- Hoe verhoudt de zogenaamd dringende reden zich met het arbeidsverleden van de werknemer? (is het de eerste keer?)
- Op welke grond wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden en zorgt het onterecht gegeven ontslag op staande ervoor dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever (er is besloten om zaken waarin sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer niet in het onderzoek op te nemen, het is namelijk uitgesloten dat de werknemer in dit geval recht heeft op een billijke vergoeding)?

#### Tabel 13

##### Dringende reden

|                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
|                                     | Zaaknummer:  |
| Sprake van een dringende reden      |              |
| Geen sprake van een dringende reden | 1,2,3,4,5,6. |

**Tabel 14**

Verband met het verleden.

|                                      | Zaaknummer   |
|--------------------------------------|--------------|
| Verband met het arbeidsverleden      |              |
| Geen verband met het arbeidsverleden | 1,2,3,4,5,6. |

**Tabel 15**

Hoe is er ontbonden.

|                                                                                        | Zaaknummer |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Ontbonden omdat is verzocht om een billijke vergoeding en geen weder ter werkstelling. | 3,4,5.     |
| Ontbonden vanwege ernstig verstoorde arbeidsverhouding.                                | 2, 6.      |
| Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet verlengd.                                   | 1.         |

**Tabel 16**

Verhouding vergoedingen.

|                             | Zaaknummer |
|-----------------------------|------------|
| Wel een billijke vergoeding | 1,2,3,4,5  |
| Geen billijke vergoeding    | 6          |

## Bijlage 4, deelvraag 4

Berekening vergoedingen:

**Tabel 17**

De onderstaande vier tabellen kunnen in samenhang gelezen worden.

Verstoorde arbeidsverhouding:

| Nr. | ECLI-nummer              | Bedrag | Reden waarom  |
|-----|--------------------------|--------|---------------|
| 1.  | ECLI:NL:RBOBR:2015:5552  | €2000  | Zie onder 1.  |
| 2.  | ECLI:NL:RBAMS:2015:7278  | €8000  | Zie onder 2.  |
| 3.  | ECLI:NL:RBNHO:2015:9668  | €15000 | Zie onder 3.  |
| 4.  | ECLI:NL:RBZWB:2015:8520  | €7000  | Zie onder 4.  |
| 5.  | ECLI:NL:RBNNE:2015:5423  | €2500  | Zie onder 5.  |
| 6.  | ECLI:NL:RBAMS:2015:8752  | €40000 | Zie onder 6.  |
| 7.  | ECLI:NL:RBAMS:2015:9244  | €3000  | Zie onder 7.  |
| 8.  | ECLI:NL:RBNHO:2015:11461 | €15000 | Zie onder 8.  |
| 9.  | ECLI:NL:RBMNE:2016:986   | €3500  | Zie onder 9.  |
| 10. | ECLI:NL:RBOVE:2016:212   | €20000 | Zie onder 10. |
| 11. | ECLI:NL:RBAMS:2016:400   | €60000 | Zie onder 11. |
| 12. | ECLI:NL:RBGEL:2016:1534  | €90000 | Zie onder 12. |
| 13. | ECLI:NL:RBMNE:2016:854   | €15000 | Zie onder 13. |
| 14. | ECLI:NL:RBNNE:2016:713   | €48000 | Zie onder 14. |
| 15. | ECLI:NL:RBNNE:2016:714   | €15000 | Zie onder 15. |
| 16. | ECLI:NL:RBOVE:2016:882   | €80000 | Zie onder 16. |
| 17. | ECLI:NL:RBNNE:2016:1734  | €7500  | Zie onder 17. |
| 18. | ECLI:NL:RBNHO:2016:2401  | €10000 | Zie onder 18. |
| 19. | ECLI:NL:RBNHO:2016:2698  | €40000 | Zie onder 19. |
| 20. | ECLI:NL:RBMNE:2016:2440  | €40000 | Zie onder 20. |
| 21. | ECLI:NL:RBAMS:2016:2127  | €75000 | Zie onder 21. |

Disfunctioneren:

|     |                         |        |               |
|-----|-------------------------|--------|---------------|
| 22. | ECLI:NL:RBDHA:2016:4882 | €20000 | Zie onder 22. |
|-----|-------------------------|--------|---------------|

Ontslag op staande voet:

|     |                         |        |               |
|-----|-------------------------|--------|---------------|
| 23. | ECLI:NL:RBNHO:2015:9470 | €6000  | Zie onder 23. |
| 24. | ECLI:NL:RBROT:2015:9316 | €7500  | Zie onder 24. |
| 25. | ECLI:NL:RBNHO:2016:52   | €5000  | Zie onder 25. |
| 26. | ECLI:NL:RBAMS:2016:1690 | €5000  | Zie onder 26. |
| 27. | ECLI:NL:RBLIM:2016:2432 | €23202 | Zie onder 27. |

|    |                         |                                                                                                                                                                                    |
|----|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | ECLI:NL:RBOBR:2015:5552 | Als reden voor de hoogte van het bedrag wordt de standaard overweging aangehaald, zonder dat de rechter hier iets op aanvult. Er is geen rekening houden met de financiële positie |
|----|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|     |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                          | van de werkgever, omdat hij geen stukken overlegt waaruit dit blijkt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 2.  | ECLI:NL:RBAMS:2015:7278  | Het toegekende bedrag heeft een correlatie met het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.  | ECLI:NL:RBNHO:2015:9668  | Enkel de standaard overweging. Er is geen rekening houden met de financiële positie van de werkgever, omdat hij geen stukken overlegt waaruit dit blijkt.                                                                                                                                                                                                                                           |
| 4.  | ECLI:NL:RBZWB:2015:8520  | Enkel de standaard overweging.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5.  | ECLI:NL:RBNNE:2015:5423  | De kantonrechter is ervan overtuigd dat er werkgever geen opzet had ten aanzien van het verstoord raken van de arbeidsverhouding. Voorts is de werkgever een kleine ondernemer en daar houdt de kantonrechter ook rekening mee.                                                                                                                                                                     |
| 6.  | ECLI:NL:RBAMS:2015:8752  | Om te bestraffen dat de werknemer op een oneigenlijke wijze het einde van het dienstverband met een werknemer heeft gerealiseerd. In zoverre is de vergoeding mede te beschouwen als een civielrechtelijke sanctie op ernstig verwijtbaar gedrag. (standaardoverweging + ernstig verwijtbaar handelen).                                                                                             |
| 7.  | ECLI:NL:RBAMS:2015:9244  | In aanmerking is genomen: de mate van ernst van het verwijtbaar handelen, de geringe omvang van het bedrijf en de omstandigheid dat de vennoten nog in de opstartfase verkeren, nadat zij vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie met behulp van het UWV [avondwinkel] zijn gestart.                                                                                                              |
| 8.  | ECLI:NL:RBNHO:2015:11461 | Standaard overweging.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 9.  | ECLI:NL:RBMNE:2016:986   | De werknemer heeft gekregen waar hij om verzocht had, de hoogte is niet betwist door de werkgever.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 10. | ECLI:NL:RBOVE:2016:212   | Standaard overweging.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 11. | ECLI:NL:RBAMS:2016:400   | De kantonrechter acht de maatstaf uit de parlementaire geschiedenis onbruikbaar. De kantonrechter maakt gebruik van de oude kantonrechtsformule en verklaard de transitievergoeding vervolgens bij dat bedrag inbegrepen zit.                                                                                                                                                                       |
| 12. | ECLI:NL:RBGEL:2016:1534  | Het loon van de werknemer: ook moet worden meegewogen dat het brutoloon van de werknemer ongeveer twee keer zo hoog is als het maximumdagloon voor de WW-uitkering. De werknemer zal na beëindiging van het dienstverband immers vooralsnog op een WW-uitkering zijn aangewezen, met een aanzienlijke inkomstenderving tot gevolg. En sprake van een uitzonderlijk lang dienst verband van 28 jaar. |
| 13. | ECLI:NL:RBMNE:2016:854   | De extra procedures en de daarmee gemoeide kosten, alsmede het feit dat de werkgever hem niet in staat heeft gesteld te hervatten in een functie die zij hem op de zitting van 24 augustus 2015 nog heeft aangeboden. Standaardoverweging.                                                                                                                                                          |
| 14. | ECLI:NL:RBNNE:2016:713   | Al 20 jaar een vlekkeloos dienstverband. Kantonrechter acht de eis van ruwweg twee jaarsalarissen redelijk.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 15. | ECLI:NL:RBNNE:2016:714   | Dit was een werknemer die bij hetzelfde bedrijf en om dezelfde reden ontslag heeft gekregen. De kantonrechter vindt het redelijk om aan de werknemer hetzelfde toe te kennen als hij ook bij een gelijksoortige zaak heeft toegekend.                                                                                                                                                               |
| 16. | ECLI:NL:RBOVE:2016:882   | De werknemer is oud en heeft niet veel kans meer op de arbeidsmarkt. De duur van het dienstverband en de hoogte                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



|     |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                          | van het loon hoeven volgens de wetgeschiedenis bij de bepaling van de billijke vergoeding niet te worden meegenomen. Dat sluit niet uit dat deze omstandigheden wel meegenomen mogen worden. De kantonrechter zal beide meewegen, juist nu het hier een werknemer betreft met een zeer lang dienstverband. Er is geen aanleiding enige aanknopng te zoeken bij de transitievergoeding.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 17. | ECLI:NL:RBNNE:2016:1734  | Rekening gehouden met het feit dat de werkgever de verstoorde arbeidsverhouding heeft veroorzaakt, maar dat de werknemer daarna ook niet echt meewerkte bij het oplossen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 18. | ECLI:NL:RBNHO:2016:2401  | Standaard overweging.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 19. | ECLI:NL:RBNHO:2016:2698  | Enkel aan het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever leidde tot de hoogte.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 20. | ECLI:NL:RBMNE:2016:2440  | De kantonrechter neemt het volgende in aanmerking bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding: <ul style="list-style-type: none"> <li>• het handelen van de werkgever heeft gezorgd voor een negatieve invloed op de gezondheidstoestand en arbeidsongeschiktheid van de werknemer;</li> <li>• het door de werkgever aan de werknemer aangeboden bedrag tijdens de mediationtraject (minder dan de helft van de transitievergoeding);</li> <li>• Door het uitzonderlijk lange dienstverband en het salaris in dit geval niet in de hoogte van de transitievergoeding zijn verdisconteerd omdat de transitievergoeding tot € 76.000,00 is gemaximeerd, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 40.000,00 passend en billijk.</li> </ul> |
| 21. | ECLI:NL:RBAMS:2016:2127  | In enkel de transitievergoeding is onvoldoende rekening gehouden met het feit dat De werknemer arbeidsongeschikt is en net met een behandeling is aangevangen. De hoogte van de billijke vergoeding is tevens bedoeld ter aanvulling op een eventuele ziektewetuitkering en teneinde [verweerder] tijdens zijn re-integratie na betermelding enige financiële armslag te geven.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|     | Disfunctioneren.         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 22. | ECLI:NL:RBDHA:2016:4882  | De precieze schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen is niet met nauwkeurigheid vast te stellen. De kantonrechter begroot deze schade, alles afwegend, op een bedrag van € 20.000,00.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|     | Ontslag op staande voet. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 23. | ECLI:NL:RBNHO:2015:9470  | Het aanspraak op ten onrechte niet genoten loon kan worden verdisconteerd in de billijke vergoeding (zie: Kamerstukken II, 2013–2014, 33 818, nr. 7, pag. 55 en Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 92). Dat heeft de kantonrechter dan ook gedaan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 24. | ECLI:NL:RBROT:2015:9316  | De kantonrechter heeft rekening gehouden met het feit dat de werkgever ook is veroordeeld tot doorbetaling van het loon zonder dat hier een arbeidsprestatie tegenover staat. (6 maanden loon).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|     |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25. | ECLI:NL:RBNHO:2016:52   | Standaard overweging waar de het ernstig verwijtbaar handelen wordt gehaald.                                                                                                                                                                                                |
| 26. | ECLI:NL:RBAMS:2016:1690 | Omdat de werknemer niet om herstel van de arbeidsovereenkomst heeft gekozen, ziet de kantonrechter ziet aanleiding de billijke vergoeding te relateren aan de economische waarde die herstel van het dienstverband voor de werknemer zou hebben gehad en niet meer dan dat. |
| 27. | ECLI:NL:RBLIM:2016:2432 | Het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en het feit dat de werknemer zelf een bedrag voorstelt, leiden tot de hoogte.                                                                                                                                             |

**Tabel 18**

Oorspronkelijke toetsingsgronden:

| Invloed op de hoogte van de billijke vergoeding                                                     | Van toepassing in zaaknummer | Bij het aantal vergoedingen is dit in overweging genomen |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;                                                   | 12, 16, 20.                  | 3 van de 27.                                             |
| De hoogte van het loon van de werknemer;                                                            | 12, 16.                      | 2 van de 27.                                             |
| Gelijktijdige ontbindingen van meerdere werknemers bij een enkele onderneming;                      | 15.                          | 1 van de 27.                                             |
| De financiële staat van de werkgever of de onderneming.                                             | 5, 7.                        | 2 van de 27.                                             |
| De leeftijd van de werknemer en de mogelijkheden om nog elders een arbeidsovereenkomst aan te gaan. | 16.                          | 1 van de 27.                                             |

Additionele gronden die ik tijdens het toetsen tegenkwam. Deze komen niet direct terug in het onderzoek, maar dragen wel bij tot de conclusie dat de kantonrechter steeds naar de omstandigheden van het specifieke geval kijkt.

**Tabel 19**

| Invloed op de hoogte van de billijke vergoeding                                                                                                    | Van toepassing in zaaknummer      | Bij het aantal vergoedingen is dit in overweging genomen |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|
| De negatieve invloed op de gezondheid van de werknemer, die het ernstig verwijtbaar handelen heeft veroorzaakt (of langer heeft laten voortduren). | 20, 21.                           | 2 van de 27.                                             |
| Standaardoverweging + de ernstige verwijtbare handelingen                                                                                          | 2, 3, 4, 6, 8, 10, 13, 18, 19, 25 | 10 van de 27.                                            |
| Schade is niet nauwkeurig vast te stellen, dus een schatting                                                                                       | 22.                               | 1 van de 27.                                             |

|                                                                                                      |            |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| van de kantonrechter.                                                                                |            |              |
| Toegewezen vordering (betaling loon) in mindering gebracht op de billijke vergoeding.                | 23.        | 1 van de 27. |
| Economische waarde herstel arbeidsovereenkomst.                                                      | 26.        | 1 van de 27. |
| Het bedrag dat geëist is, is toegekend.                                                              | 9, 14, 27. | 3 van de 27. |
| Maatstaf uit de Wetsgeschiedenis is onbruikbaar, de kantonrechter gebruikt de kantonrechtersformule. | 11.        | 1 van de 27. |
| Bij het oplossen van het conflict, heeft de werknemer niet meegewerkt.                               | 17.        | 1 van de 27. |