

***‘De billijke vergoeding bij een verstoorde arbeidsverhouding’***

**Toetsing van:**

**AFSTUDEREN**

**HBR-AS17-AS**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Quinten Mudde – s1088883 Onderzoeksdocent:

Klas: RE4C mevr. mr. I.J.S. van Mierlo

afstudeerbegeleider:

mr. V.A. Jongste

Opdrachtgever

Van Schaik C.S. Inleverdatum 18 juni 2019

Begeleider: mr. F. van Schaik Reguliere kans

Collegejaar 2018-2019

**Voorwoord**

De laatste minuut loopt, daar gaat de bal nog één keer naar voren toe, Ik sprint met het spel mee. Blijven kijken naar alle duels die worden uitgevochten; oordelend over wel of geen overtreding. De seconde tikken weg; daar wordt geschoten richting doel. De keeper brengt redding. De tijd is om; ik fluit af voor het einde van de wedstrijd.

Het einde van de wedstrijd is dit keer niet een voetbalwedstrijd die ik heb geleid als scheidsrechter, maar het afstudeertraject. Net als in een wedstrijd heb ik veel plezier gehad in wat ik deed, maar heb ik ook lastige beslissingen moeten maken. Dit waren wel de juiste keuzes. Zonder de hulp van de mensen om mij heen was dat niet gelukt. In het bijzonder wil ik de volgende mensen bedanken.

Allereest mijn begeleiders vanuit Hogeschool Leiden. Ingrid van Mierlo voor de kritische vragen en blik, zodat ik scherp bleef in het begin van het onderzoek. Vincent Jongste voor de motivatie en het vertrouwen dat continu voor positiviteit zorgde om door te gaan. Zonder jullie hulp had dit afstudeeronderzoek er niet gelegen.

Mijn opdrachtgever Frans van Schaik. Ondanks wat tegenslagen in het afstudeertraject kon ik terugkomen voor een andere afstudeeropdracht, het meedenken en de hulp met het sparren van de mogelijkheden voor onderwerpen.

Familie en vrienden wie mij hebben gesteund en aangehoord als ik er even doorheen zat of niet meer wist waar ik verder moest gaan.

Quinten Mudde

Berkel en Rodenrijs, 18 juni 2019.

**Samenvatting**

Op een advocatenkantoor komen verschillende juridische kwesties voor. Zo ook arbeidsrechtelijke kwesties. Van Schaik c.s. heeft op dit moment te maken met een cliënt waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De cliënt wil een billijke vergoeding hebben wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De vraag die hier beantwoord moet worden is, wanneer al dan niet een billijke vergoeding betaald moet worden door de werkgever als sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Het doel van dit onderzoek is dan ook het adviseren van Van Schaik c.s. omtrent de vraag wanneer de gedraging van de werkgever wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar waardoor een billijke vergoeding betaald moet worden. Om tot een antwoord op de vraag van Van Schaik c.s. te komen, heeft er een wetsanalyse plaatsgevonden en is de relevante literatuur onderzocht. Daarnaast is ook een jurisprudentieonderzoek gedaan om de overwegingen van de rechter voor het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding in kaart te brengen. Hieruit is duidelijkheid ontstaan over de gedragingen die rechters meenemen in hun beoordeling voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en de daarbij behorende billijke vergoeding.

De resultaten die het belangrijkst zijn, komen uit het jurisprudentieonderzoek. Daaruit is gebleken dat een aantal factoren kunnen leiden tot het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De duur van het dienstverband speelt amper een rol voor het bepalen van het ernstig en verwijtbaar handelen van de werkgever, evenals de inspanningen na een gerechtelijke uitspraak. Uit het jurisprudentieonderzoek bleek dat dit zelden voorkwam. Verder is gebleken dat voor het aansturen op een beëindiging sprake moet zijn van meerdere gedragingen van de werkgever om het aansturen op een beëindiging aannemelijk te maken. Daarnaast speelt de gedraging van de werknemer ook mee in de beoordeling. Als de werknemer zelf ook een aandeel in de verstoring van de arbeidsverhouding heeft, dan kan dat consequenties hebben voor het aannemen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat sprake is van een eventuele billijke vergoeding.

Concluderend blijkt, dat bij het bepalen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, het beste gebruik gemaakt kan worden van een checklist. Aan de hand daarvan kan worden nagegaan of men een kans van slagen heeft bij de rechter. Dit geldt voor zowel de werknemer als de werkgever. Dit is geen garantie voor een positieve uitspraak van een rechter. Daarnaast is iedere situatie weer anders, maar het maakt de kans van slagen wel groter. Daarnaast is het aan te bevelen over een paar jaar wederom een onderzoek hiernaar te verrichten. Dan is er weer nieuwe jurisprudentie uitgesproken en gepubliceerd en heeft de Hoge Raad misschien wel een beschikking gewezen voor het al dan niet toewijzen van een billijke vergoeding bij de ontbinding van een arbeidsoverkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

**Inhoudsopgave**

Afkortingen 6

Hoofdstuk 1 Inleiding 7

1.1 Casus 7

1.2 Opdrachtgever 7

1.3 Juridische achtergrond 8

1.4 Onderzoek 9

1.5 Doelstelling 10

1.6 Centrale vraag en deelvragen 10

1.7 Verantwoording 10

1.8 Leeswijzer 14

Hoofdstuk 2 Juridisch kader 15

2.1 De Wwz 15

2.1.1 Gesloten systeem 15

2.1.2 Huidige ontslagroutes 16

2.1.3 De grondslagen 16

2.2 verstoorde arbeidsverhouding 17

2.2.1 G-grond 17

2.2.2 ontbinden krachtens de G-grond 18

2.2.3 transitievergoeding 19

2.3 Billijke vergoeding 20

2.3.1 Varianten billijke vergoedingen 20

2.3.2 billijke vergoeding van art. 7:671b lid 8 BW 20

2.3.3 Asscher- escape 21

2.3.4 New Hairstyle 23

2.4 Slot 23

Hoofdstuk 3 Resultaten 24

3.1 Inleiding 24

3.2 prematuur aansturen op beëindiging door de werkgever 24

3.3 Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen 26

te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak

3.4 Ernstige schending van de re-integratie 27

3.5 Duur dienstverband 29

3.6 Overige omstandigheden 30

3.7 Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag 32

Hoofdstuk 4 Conclusies 35

4.1 verstoorde arbeidsverhouding en een billijke vergoeding 35

4.2 toegewezen billijke vergoeding 35

4.3 afgewezen billijke vergoeding 36

Hoofdstuk 5 aanbevelingen 38

5.1 Aanbeveling voor de werkgever 38

5.2 Aanbeveling voor de werknemer 39

5.3 Verder onderzoek 40

Literatuurlijst 41

Bijlage I Toegewezen 45

Bijlage II Afgewezen 51

**Afkortingen**

art. artikel

BBA 1945 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

BW Burgerlijk Wetboek

UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

WW Werkloosheidsuitkering

Wwz Wet werk en zekerheid

**1. Inleiding**

**1.1 Casus**

Werknemer A werkt iets meer dan een jaar voor werkgever B. Werknemer A is na veertien maanden werkzaam te zijn voor werknemer B een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen. Een maand nadat deze overeenkomst tot stand is gekomen, zijn er problemen ontstaan tussen werknemer A en werkgever B. Werknemer A vertoont dreigend, dwingend en intimiderend gedrag naar collega’s en locatiemanagers. In een maand tijd hebben een tweetal gesprekken plaatsgevonden om het gedrag van werknemer A te veranderen. Werknemer A laat in het eerste gesprek dwingend en intimiderend gedrag zien en luistert niet naar wat tegen hem wordt gezegd. Werkgever B stuurt werknemer A met betaald verlof voor een paar dagen om tot rust te komen.

In het betaalde verlof zoekt werknemer A contact met werkgever B en diens locatiemanagers. De directie van werkgever B reageert daar middels een brief op. Waarna werknemer A weer op die brief reageert. Tot rust komen lukt hem daardoor niet in de dagen betaald verlof die hij heeft.

Na de dagen verlof is er een tweede gesprek. In dit gesprek laat werknemer A weten dat hij niet blij is met de situatie die is ontstaan en wil graag aan een oplossing werken. Ook wil hij excuses van werkgever B voor het creëren van deze situatie. Werkgever B geeft aan, dat door het niet tonen van zelfreflectie door werknemer A en alle schuld op werkgever B te schuiven, er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat zij de arbeidsovereenkomst graag wil ontbinden, omdat een verdere samenwerking niet in de rede ligt gezien het gedrag van werknemer A.

Werknemer A is het niet eens met het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Hij heeft nooit enige waarschuwing gehad van werkgever B. Werkgever B heeft daarnaast ook éénzijdig de conclusie getrokken dat de verhoudingen zijn verstoord. Van werkgever B had verwacht mogen worden dat zij in ieder geval een extern persoon zou inschakelen om de verhoudingen te herstellen en een gedegen onderzoek zou doen naar een herplaatsingsmogelijkheid. Nu werkgever B dat niet heeft gedaan is werknemer A van mening dat werkgever B ernstig verwijtbaar heeft gehandeld om de overeenkomst te beëindigen. Werknemer A wil dan ook een billijke vergoeding van € 20.000,= van werkgever B ontvangen als de overeenkomst wordt beëindigd.

**1.2 Opdrachtgever**

In de situatie zoals hierboven omschreven is de werknemer naar mr. Van Schaik gegaan voor juridische bijstand. Mr. Van Schaik, is een advocaat die op vele privaatrechtelijke gebieden bekend is. Zo ook in het arbeids- en ontslagrecht. Hij heeft een brede ervaring in het arbeidsrecht, zowel werknemers als werkgevers worden bijgestaan bij geschillen in het arbeidsrecht. Met name in het ontslagrecht staat mr. Van Schaik partijen veel bij.[[1]](#footnote-1) Dit onderzoek richt zich op de situatie dat een arbeidsovereenkomst al dan niet ontbonden wordt wegens een verstoorde arbeidsrelatie en al dan niet een billijke vergoeding wordt toegekend.

**1.3 Juridische achtergrond**

Het huidige ontslagrecht kent (als gevolg van de invoering van de Wet Werk en Zekerheid) acht niet limitatieve grondslagen genoemd waarop een beroep kan worden gedaan voor het ontbinden van een arbeidsovereenkomst. Deze grondslagen zijn ondergebracht in art. 7:669 lid 3 BW.

Eén van deze acht grondslagen is de verstoorde arbeidsverhouding. Deze grondslag staat specifiek in art 7:669 lid 3 sub g BW. Dit artikel heeft betrekking op de verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer én werkgever. In dit artikel staat dat naar redelijkheid niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan. Hieruit zijn een tweetal voorwaarden op te maken, namelijk (i) dat sprake moet zijn van een verstoorde arbeidsverhouding en (ii) dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft. Om aan deze grondslag te kunnen voldoen, moet de werkgever aannemelijk maken dat het een redelijke grondslag is, er geen mogelijkheden zijn tot het herplaatsen in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing en dat het ook niet in de rede ligt om een werknemer te herplaatsen als de verhoudingen zijn verstoord.[[2]](#footnote-2)

Voordat een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden, moet een preventieve toets worden uitgevoerd. Voor een ontbinding wegens onder andere een verstoorde arbeidsverhouding wordt deze toets door de kantonrechter uitgevoerd.[[3]](#footnote-3) Uit deze toets moet blijken dat de verstoring van de arbeidsovereenkomst een vruchtbare samenwerking in de toekomst in de weg staat. Er moet dan meer aan de hand zijn dan slechts geschilpunten of een incident. Dit geldt voor de relatie van werkgever tot werknemer en niet voor de werknemers onderling.[[4]](#footnote-4)

Als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden door de kantonrechter wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan kan de werknemer om een billijke vergoeding vragen. Dit kan na het indienen van een verweerschrift. Dit is direct de reactie op het verzoekschrift van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie.[[5]](#footnote-5) Volgens art. 7:671b lid 8 sub c BW kan een kantonrechter een billijke vergoeding aan een werknemer toekennen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.[[6]](#footnote-6) De kantonrechter wijst een billijke vergoeding toe als er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever waardoor de arbeidsverhoudingen duurzaam zijn verstoord.[[7]](#footnote-7) Dit kan doordat de werkgever valse informatie geeft om de overeenkomst te ontbinden.[[8]](#footnote-8) Echter, zijn er ook een aantal verlagende factoren die er voor zorgen dat de billijke vergoeding lager kan uitpakken.[[9]](#footnote-9) Dat zijn:

1. Het handelen van een werknemer.
2. De huidige en nieuwe baan van een werknemer.
3. De financiële situatie van de werkgever.

De rechter oordeelt of een billijke vergoeding uitgekeerd moet worden. Dat moet als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarvoor moet de werknemer dan gecompenseerd worden.[[10]](#footnote-10) Deze vergoeding is bedoelt ter compensatie van het ontslag en de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De billijke vergoeding wordt in uitzonderlijke gevallen toegekend aan een werknemer.[[11]](#footnote-11) De wetgever heeft een aantal voorbeelden gegeven waarbij gedacht kan worden aan toekenning van een billijke vergoeding.[[12]](#footnote-12) De voorbeelden zijn:

1. als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan ;
2. als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
3. als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat;
4. de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.

**1.4 Onderzoek**

Mr. Van Schaik wilt graag meer kennis en inzicht onder welke feiten en omstandigheden een billijke vergoeding al dan niet wordt toegekend bij een verstoorde arbeidsrelatie. Dit onderzoek zal leiden tot een advies omtrent het toekennen van een billijke vergoeding bij een verstoorde arbeidsrelatie waarmee mr. Van Schaik in de toekomst handvatten heeft.

**1.5 Doelstelling**

Het doel van dit onderzoek was mr. Van Schaik een advies geven als cliënten al dan niet een billijke vergoeding vorderen na een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding, door het uitvoeren van een literatuur- en jurisprudentieonderzoek.

**1.6 Centrale vraag en deelvragen**

De centrale vraag die wordt beantwoord is: Welk advies kan Van Schaik c.s. haar cliënten geven met betrekking tot de billijke vergoeding na een verzoek door een werkgever tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

Theoretische deelvragen

1. Wat houdt een verstoorde arbeidsverhouding in blijkens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?
2. Wat houdt een billijke vergoeding in blijkens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?

Praktijkdeelvragen

1. Onder welke feiten en omstandigheden wordt bij een verstoorde arbeidsrelatie een billijke vergoeding toegekend volgens jurisprudentieonderzoek?
2. Onder welke feiten en omstandigheden wordt bij een verstoorde arbeidsrelatie geen billijke vergoeding toegekend blijkens jurisprudentieonderzoek?

**1.7 Verantwoording**

Theoretische deelvragen

Voor de beantwoording van de eerste theoretische deelvraag werd gebruik gemaakt van wet- en regelgeving en literatuur. Voor een duidelijke achtergrond van de verstoorde arbeidsverhouding is in kaart gebracht wat de verstoorde arbeidsrelatie inhoudt en aan welke eisen voldaan moet worden om een verstoorde arbeidsverhouding aan te tonen. Allereerst werd de parlementaire geschiedenis (kamerstukken 33 818) toegelicht. Hiermee is beschreven wat de wetgever heeft bedoeld met de term ´verstoorde arbeidsrelatie´. Ook is er literatuuronderzoek toegepast om meer inzicht te krijgen in de kennis van de praktijk. De volgende bronnen zijn gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden.

* Het ontslagrecht in de praktijk van Drongelen, Klingeman en Van Rijs;
* Memorie van toelichting Wwz;
* De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht van Diebels;
* WWZ in praktijk van P.F. van den Brink e.a;
* Schets van het Nederlandse arbeidsrecht van H.L. Bakels;
* Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk.

Daarnaast zijn een aantal vakbladen gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden. Deze zijn betrouwbaar omdat deze door professionals zijn geschreven.

Voor de beantwoording van de tweede theoretische deelvraag is wederom gebruik gemaakt van wet- en regelgeving en literatuur. Voor de achtergrond van het ontstaan van de billijke vergoeding is in kaart gebracht wat de billijke vergoeding precies inhoudt en wat de wetgever hiermee bedoelt heeft. De Hair-Style beschikking wordt ook gebruikt om de handvatten die de Hoge Raad heeft gegeven voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding te analyseren. Daarnaast is ook literatuuronderzoek toegepast om meer inzicht te krijgen in de kennis van de praktijk. De volgende bronnen worden gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden.

* Het ontslagrecht in de praktijk van Drongelen, Klingeman en Van Rijs;
* Memorie van toelichting Wwz;
* De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht van Diebels.
* Schets van het Nederlandse arbeidsrecht van H.L. Bakels;
* Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk.

Daarnaast zijn ook een aantal vakbladen gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden. Deze zijn betrouwbaar omdat deze door professionals zijn geschreven.

Praktijkdeelvragen

Om erachter te komen welke factoren leidend zijn voor het al dan niet toe- of afwijzen van een billijke vergoeding bij een verstoorde arbeidsrelatie, is een jurisprudentieonderzoek voor de twee praktijkdeelvragen gedaan. Hiervoor zijn in totaal 21 van de 129 gevonden beschikkingen gebruikt van de rechtbanken en 10 van de 45 gevonden uitspraken van gerechtshoven.

De uitspraken welke onderzocht zijn voor de derde deelvraag “Onder welke feiten en omstandigheden wordt bij een verstoorde arbeidsrelatie een billijke vergoeding toegekend volgens jurisprudentieonderzoek?”, zijn:

1. ECLI:NL:RBROT:2019:568
2. ECLI:NL:RBROT:2019:2145
3. ECLI:NL:RBMNE:2019:1106
4. ECLI:NL:RBAMS:2019:1752
5. ECLI:NL:RBMNE:2019:704
6. ECLI:NL:GHARL:2019:1915
7. ECLI:NL:RBLIM:2019:2585
8. ECLI:NL:RBNNE:2018:1775
9. ECLI:NL:RBNHO:2018:3077
10. ECLI:NL:RBMNE:2018:100
11. ECLI:NL:RBNHO:2018:4537
12. ECLI:NL:RBNHO:2018:6269
13. ECLI:NL:RBROT:2018:3432
14. ECLI:NL:RBNHO:2018:4989
15. ECLI:NL:GHARL:2018:11149
16. ECLI:NL:GHAMS:2018:1949

De uitspraken welke onderzocht zijn voor de vierde deelvraag “Onder welke feiten en omstandigheden wordt bij een verstoorde arbeidsrelatie geen billijke vergoeding toegekend blijkens jurisprudentieonderzoek?”, zijn:

1. ECLI:NL:RBZWB:2019:900
2. ECLI:NL:GHDHA:2019:181
3. ECLI:NL:GHDHA:2019:289
4. ECLI:NL:RBROT:2018:3858
5. ECLI:NL:RBROT:2018:6789
6. ECLI:NL:RBNNE:2018:4255
7. ECLI:NL:RBNHO:2018:11289
8. ECLI:NL:RBROT:2018:4046
9. ECLI:NL:RBROT:2018:3440
10. ECLI:NL:RBROT:2018:3911
11. ECLI:NL:GHARL:2018:3020
12. ECLI:NL:GHSHE:2018:533
13. ECLI:NL:GHDHA:2018:1680
14. ECLI:NL:GHARL:2018:2478
15. ECLI:NL:GHARL:2018:10753

Deze uitspraken zijn gevonden door te zoeken op ´art. 7:671b lid 8 sub c BW´ en ´art. 7:669 lid 3 sub g BW´. Deze uitspraken zijn gekozen omdat deze in 2018 en 2019 zijn gewezen en de kantonrechter dan wel raadsheren een deugdelijke motivatie gaven om hun beslissing te beargumenteren. In de gevonden uitspraken wordt in 43 van deze uitspraken het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen zonder een verdere degelijke motivatie. Daardoor zijn deze niet valide om in dit onderzoek te betrekken. In 33 van deze uitspraken wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een andere grondslag dan een verstoorde arbeidsverhouding of wordt een billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW gevraagd. Om deze reden zijn deze 33 uitspraken ook niet valide om in dit onderzoek te betrekken. in 22 van de gevonden uitspraken ontbindt de kantonrechter of het hof de arbeidsovereenkomst niet waardoor geen beslissing gemaakt hoeft te worden of al dan niet een billijke vergoeding toegekend moet worden. Het toe- of afwijzen van de billijke vergoeding heeft alles te maken met het al dan niet kunnen aantonen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens de werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De uitspraken die onderzocht zijn, zijn gemotiveerd waarom wel of juist niet een billijke vergoeding moet worden toegekend bij een verstoorde arbeidsverhouding. Om deze reden is hiermee een valide onderzoek gedaan naar de billijke vergoeding bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren.

De volgende topics worden gebruikt voor de jurisprudentieanalyse: ´het willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door de werkgever´, ´onvoldoende inspanning van de werkgever om de verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak´, ´een ernstige schending van de re-integratie´, ´de duur van het dienstverband´, ´de overige omstandigheden´ en ´ de eigen bijdrage van de werknemer aan het ontslag´.

Deze topics waren de meest voorkomende elementen die door de kantonrechter en de raadsheren bij het gerechtshof worden getoetst om tot een gemotiveerd oordeel te komen voor het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding wegens een ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De vraag die een rechter moet beantwoorden is hoe de verstoring is ontstaan en aan wie de verstoring te wijten is. Dat is van belang voor het oordeel of al dan niet een billijke vergoeding moet worden toegekend aan werknemer.

De manier waarop de werkgever met de feiten en omstandigheden is omgegaan om de arbeidsverhoudingen te verbeteren, is van belang of het handelen van de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar is waardoor het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding op zijn plaats is.

Verder is het ook van belang wat de rol van de werknemer is waardoor de verhoudingen verstoord zijn geraakt. De werknemer kan alles gedaan hebben wat van hem is gevraagd, maar kan ook alle oplossingen gaan tegenwerkingen omdat hij het niet eens is met de geboden oplossingen. De rol die de werknemer hierin speelt is van belang bij zowel het toekennen alsmede het afwijzen van een billijke vergoeding.

Voor de eerste topic ´het willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door de werkgever´ is voor deze bewoording gekozen omdat hiermee de lading van de gedraging het beste wordt gedekt. Het gaat er namelijk om dat een werkgever weet waar hij mee bezig is en doelbewust aanstuurt op een beëindiging van de overeenkomst terwijl nog een aantal andere opties openstaan waardoor het niet nodig is. Met deze topic wordt in ieder geval niet bedoelt dat een werkgever na bijvoorbeeld een periode van twee jaar waarin de werknemer alleen maar ziek was, aangeeft dat hij een beëindigingsprocedure gaat opstarten om de arbeidsovereenkomst te laten eindigen.

De topic ´de overige omstandigheden´ bleek na het analyseren verder uitgesplist te worden in een drietal sub-topics, dit zijn ´geen inspanning om de verhouding te verbeteren´, ´loonstop´ en ´verkeerde/ strenge maatregel´. Het was van belang om deze topic verder uit te splitsen, omdat deze drie sub-topics erg verschillen van elkaar. Door dit onderscheid te maken, kon een betere vergelijking gemaakt worden. Daardoor werd ook inzichtelijker wanneer er bij deze sub-topics sprake is van een billijke vergoeding.

De sub-topic ´geen inspanning om de verhouding te verbeteren´ lijkt veel op de tweede topic van dit onderzoek, maar er is verschil. Het verschil tussen deze twee is dat deze sub-topic zich richt op de inspanning die niet is gedaan voordat er een procedure is gevoerd. De tweede topic richt zich op de onvoldoende inspanning nadat er al minimaal één procedure is gevoerd. Het verschil tussen deze twee is dus het moment dat er geen dan wel onvoldoende inspanning is geweest om de arbeidsverhoudingen te verbeteren door de werkgever.

**1.8 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 wordt de nadruk gelegd op de relevante wet- en regelgeving en literatuur betreffende de verstoorde arbeidsverhouding en de eventuele billijke vergoeding. In dit hoofdstuk worden deze termen uitgelicht en wordt worden deze behandeld om een antwoord te geven op de theoretische deelvragen.

In hoofdstuk 3 komt het jurisprudentieonderzoek aan bod. De focus ligt in dit hoofdstuk op de overwegingen van de rechter voor het al dan niet aannemen van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en de daarbij horende billijke vergoeding. Middels een aantal topics is een analyse uitgevoerd. In dit hoofdstuk wordt deze analyse uiteengezet. Tevens wordt antwoord gegeven op de praktijkgerichte deelvragen.

Vervolgens wordt op basis van het onderzoek en de bevindingen uit de voorgaande twee hoofdstukken een conclusie getrokken. Deze conclusie beoogt antwoord op de centrale vraag van dit onderzoek te geven.

In het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 5, zullen de aanbevelingen staan. In deze aanbevelingen staat op welke manier aangetoond kan worden dat wel of niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever, zodat er een eventuele billijke vergoeding betaald moet worden.

**Hoofdstuk 2 Juridisch kader**

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de basis die is gelegd in hoofdstuk 1. In dit hoofdstuk zullen de termen ´verstoorde arbeidsverhouding´ en ´billijke vergoeding´ verder worden uitgewerkt. Om te beginnen wordt toegelicht wanneer de Wwz in werking trad en het daarbij horende gesloten systeem dat het ontslagrecht kent. Vervolgens wordt de verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond verder worden toegelicht en welke voorwaarden daarvoor nodig zijn. Als laatste wordt dan nog de billijke vergoeding behandeld in dit hoofdstuk. Hierbij wordt gekeken naar de voorwaarden waaronder deze kan worden toegewezen. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de theoretische deelvragen van dit onderzoek. Dit is voor het verloop van het verdere onderzoek van belang voor een goed begrip van de overwegingen van de rechter die later aan bod komen.

**2.1 De Wwz**

Per 1 juli 2015 is het hervormde ontslagrecht in werking getreden.[[13]](#footnote-13) Met deze hervorming zijn een aantal facetten veranderd. Eén van deze facetten is dat de handhaving op passende arbeid aangescherpt.[[14]](#footnote-14) Twee andere facetten die veranderen zijn een inkomsensverrekening bij passende arbeid en het begrip passende arbeid.[[15]](#footnote-15) Verder wordt met deze herziening wijzigingen aangebracht in de ketenbepalingen van contracten, de proeftijd, de oproeparbeid en payrolling.[[16]](#footnote-16) Daarnaast worden de maatregelen van de WW langzaamaan ingevoerd. Het huidige ontslagrecht is geregeld in titel 10 van boek 7 van het BW. In afdeling 9 zijn de artikelen opgenomen met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

**2.1.1 Gesloten systeem**

Sinds de invoering van de Wwz is er verwarring ontstaan binnen het ontslagrecht. Door de Wwz kent het ontslagrecht een gesloten systeem. Dat wil zeggen dat met de opzeggronden die in art. 7:669 lid 3 BW staan, dat dat de opzeggronden zijn waarmee een verzoek gedaan kan worden bij de kantonrechter of het UWV tot ontbinden van de arbeidsovereenkomst. De aangevoerde opzeggrond moet voldragen zijn om een ontbindingsverzoek te kunnen toewijzen. Deze mogen niet bij elkaar worden opgeteld om een voldragen ontslaggrond te creëren.[[17]](#footnote-17) Dit is het gesloten systeem van het ontslagrecht.[[18]](#footnote-18) Voor de inwerkingtreding van de Wwz bestond er een open norm. Deze is door de Wwz vervallen.

**2.1.2 Huidige ontslagroutes**

In de Wwz is ingespeeld op de twee verschillende en verplichte ontslagroutes die in het BW en het BBA 1945 stonden. Dit was het duale stelsel waarin gekozen kon worden via welke weg een arbeidsovereenkomst kon worden opgezegd door de werkgever[[19]](#footnote-19). Het BBA 1945 is binnen de Wwz komen te vervallen. Alle regelgeving die betrekking heeft op het ontslagrecht is ondergebracht in het BW. Op deze manier is een eenduidig ontslagrecht ontstaan. De criteria waaraan een rechtsgeldig ontslag moet voldoen, zijn hierin opgenomen.[[20]](#footnote-20)

In de wet is vastgelegd via welke route een beëindiging van een arbeidsovereenkomst moet worden verzocht, er is nu dus geen keuze meer voor de kantonrechter of het UWV. Voor een ontslag wegens een bedrijfseconomische reden of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet een verzoek voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst via het UWV gaan. Voorgenomen beëindigingen die een andere grondslag hebben dan de voornoemde twee grondslagen gaan via de kantonrechter. Een voordeel hiervan is dat het UWV meer ervaring heeft met een beëindiging wegens een bedrijfseconomische reden in de huidige praktijk. Verder heeft het UWV meer ervaring met de te hanteren regels bij een ontslag wegens één van deze twee gronden. Voor een beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft het UWV daar het beste zicht op door de rol van poortwachter voor de Wet Wia.[[21]](#footnote-21)

Bij een beëindiging wegens een andere niet bedrijfseconomische reden of een persoonsgebonden grond voor ontbinding moet de kantonrechter oordelen of terecht om een ontbinding van een arbeidsovereenkomst wordt verzocht.[[22]](#footnote-22) Het voordeel hiervan is dat de kantonrechter ook direct over een billijke vergoeding kan oordelen als hierom wordt gevraagd door de werknemer. Daar hoeft dan geen nieuwe procedure voor te worden gestart.[[23]](#footnote-23) In paragraaf 2.3 wordt de billijke vergoeding nader toegelicht.

**2.1.3 De grondslagen**

De grondslagen op grond waarvan een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden zijn specifiek opgenomen in art. 7:669 lid 3 BW. De acht grondslagen die in art. 7:669 lid 3 BW staan, zijn:

a) een bedrijfseconomische reden;

b) na twee jaar arbeidsongeschiktheid;

c) frequent ziekteverzuim;

d) disfunctioneren;

e) verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;

f) werkweigering vanwege gewetensbezwaren;

g) verstoorde arbeidsverhouding;

h) andere omstandigheden.[[24]](#footnote-24)

Deze grondslagen worden als een redelijke grond voor beëindiging gezien. Het doel van deze grondslagen is dat de rechtszekerheid van de werknemers wordt bevorderd en juridisering van ontslag te voorkomen. In paragraaf 2.3.3 Blijkt dat met de Asscher-escape hierin voor een uitzondering heeft gezorgd. Het is bij al deze grondslagen van belang dat het herplaatsen van de werknemer op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, ontbreekt.[[25]](#footnote-25)

**2.2 verstoorde arbeidsverhouding**

Dit onderzoek richt zich op de verstoorde arbeidsverhoudingen als ontbindingsgrond. Deze wordt hieronder verder uitgewerkt. De andere ontslaggronden worden verder niet inhoudelijk besproken in deze scriptie nu deze niet van belang zijn voor dit onderzoek. Deze verstoorde arbeidsverhouding is sinds de invoering van de Wwz specifiek als ontbindingsgrond opgenomen in de wet. Met de kennis van hetgeen hiervoor is besproken kan verder worden ingezoomd op deze ontbindingsgrond. De wettekst voor de grondslag van de verstoorde arbeidsverhouding luidt als volgt: “De arbeidsverhouding dient zodanig verstoord te zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren."[[26]](#footnote-26)

**2.2.1 G-grond**

Het ontbinden van een arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding kan, door bij de kantonrechter een verzoek hiertoe in te dienen krachtens art. 7:671b BW. Zoals hierboven al vermeld staan de grondslagen in art. 7:669 lid 3 BW. De grondslagen staan met subleden vermeld. De grondslagen hebben die naam dan ook gekregen. De verstoorde arbeidsverhouding is daardoor ook bekend als de G-grond voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

**2.2.2 ontbinden krachtens de G-grond**

Krachtens art. 7:671b lid 1 sub a BW moet bij de kantonrechter een verzoek gedaan worden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Krachtens art. 7:671b lid 1 sub a BW kan een kantonrechter alleen dit verzoek inwilligen als aan de voorwaarden van art. 7:669 BW is voldaan. Deze voorwaarden zijn dat het niet mogelijk moet zijn om de werknemer te herplaatsen binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.[[27]](#footnote-27) Daarnaast mag geen sprake zijn van een opzegverbod waardoor de overeenkomst niet kan worden ontbonden.

De wetgever was van mening dat naast het aantonen van de verstoorde arbeidsverhouding de werkgever ook aannemelijk moet maken dat de verstoring ernstig en duurzaam is. Dat volgt uit het zinnetje “Zodanig dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren."[[28]](#footnote-28) Uit deze zin kan worden opgemaakt dat ook een minder duurzaam verstoorde arbeidsverhouding kan worden ontbonden. Een voorbeeld.

*Voorbeeld:*

*Een werknemer werkt voor een werkgever dat met een klein team en beperkte middelen moet werken. Werknemer komt een aantal dagen niet op zijn werk vanwege zijn studie zonder zich af te melden. De verstoring is niet duurzaam maar wel voldoende dat niet in redelijkheid van de werkgever kan worden verwacht dat de overeenkomst voort blijft duren.[[29]](#footnote-29)*

In bovenstaand voorbeeld blijkt dat wegens een verstoorde arbeidsverhouding het niet in de rede ligt om de arbeidsovereenkomst te laten voorduren. De redelijkheid daarvan moet worden beoordeeld naar de omstandigheden van het geval. Dat heeft te maken met de bedrijfsvoering en de grootte van het bedrijf.

In art. 7:671b lid 6 BW heeft de wetgever opgenomen dat een arbeidsovereenkomst wel door de kantonrechter kan worden ontbonden als sprake is van een opzegverbod. Daar zijn twee uitzonderingen voor. De eerste uitzonderingssituatie is dat het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben. De tweede uitzonderingssituatie is dat er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer dient te eindigen.[[30]](#footnote-30)

**2.2.3 transitievergoeding**

Bij het ontbinden van een arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook bij de andere grondslagen welke hiervoor zijn genoemd, heeft de werknemer in sommige gevallen recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding krijgt hij als hij tenminste twee jaar bij de werkgever in dienst is geweest.[[31]](#footnote-31) Deze transitievergoeding is bedoelt als een compensatie voor het ontslag enerzijds en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.[[32]](#footnote-32) Verder staat in art. 7:673 lid 1 BW dat een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd of op zijn verzoek is ontbonden.[[33]](#footnote-33) Dat blijkt uit het volgende:

“De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:

[a.](https://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7/artikel673/lid1/onderdeela) de arbeidsovereenkomst:

[1°](https://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7/artikel673/lid1/onderdeela/sub1) door de werkgever is opgezegd;

[2°](https://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7/artikel673/lid1/onderdeela/sub2) op verzoek van de werkgever is ontbonden."

Om de transitievergoeding te bepalen, heeft de wetgever een berekening daarvoor opgenomen in art. 7:673 lid 4 BW. In dit artikel staan twee subleden. In art. 7:673 lid 4 sub a BW staat de minimumleeftijd van de werknemer beschreven vanaf het moment dat gerekend mag worden. Daarnaast moet de arbeid gemiddeld ten minste twaalf uur per week bedragen. In art. 7:673 lid 4 sub a BW staat dat eerdere arbeidsovereenkomsten die bij die werkgever geweest zijn, mogen worden meegeteld. Voorwaarde daarvoor is wel dat de tijd tussen twee arbeidsovereenkomsten niet meer dan zes maanden bedraagt. Dit geld ook als werkgevers gezien worden als elkaars opvolger.

Het is van belang om te weten dat bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst onder de bovengenoemde voorwaarden een transitievergoeding betaald moet worden. Dat betekent dus dat in een procedure bijna altijd wel een vergoeding betaald moet worden. Naast de transitievergoeding kan een werknemer verder nog om een billijke vergoeding verzoeken. Deze wordt vanaf de volgende paragraaf verder besproken.

**2.3 Billijke vergoeding**

Nu in het voorgaande is besproken onder welke voorwaarden een ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding tot stand komt, kan het volgende onderdeel van deze scriptie worden besproken. Dat is de billijke vergoeding. Dat is het hoofdonderwerp van deze scriptie. In deze paragraaf wordt deze besproken. De billijke vergoeding is een vergoeding die bovenop de transitievergoeding, die hierboven is besproken, kan worden toegekend aan de werknemer als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De werknemer moet in een procedure wel om een billijke vergoeding vragen. Als hij dat niet doet dan wordt deze niet toegewezen. Deze billijke vergoeding is toewijsbaar bij het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[34]](#footnote-34)

**2.3.1 Varianten billijke vergoedingen**

Uit art. 7:671b lid 8 sub c, 7:681 en 7:682 BW volgt dat een werknemer wegens verschillende ontbindingsgrondslagen een billijke vergoeding toegekend kan krijgen naast de transitievergoeding die hiervoor is besproken.[[35]](#footnote-35) De kantonrechter bepaalt wat de hoogte van de eventueel toe te wijzen billijke vergoeding is.[[36]](#footnote-36) De billijke vergoeding wordt in uitzonderlijke gevallen gegeven en heeft een ander karakter dan de transitievergoeding.[[37]](#footnote-37) Nu dit onderzoek zich richt op de billijke vergoeding bij een verstoorde arbeidsverhouding is alleen art. 7:671 lid 8 sub c BW van toepassing. De andere twee artikelen worden dan ook buiten beschouwing gelaten in de rest van dit onderzoek.

**2.3.2 billijke vergoeding van art. 7:671b lid 8 BW**

De billijke vergoeding die krachtens art7:671b lid 8 BW kan worden toegekend, heeft betrekking op het al dan niet ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[38]](#footnote-38) De tekst in art7:671b lid 8 BW luidt als volgt:

“Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt."

Bij het toekennen van een billijke vergoeding kan de kantonrechter rekening houden met de financiële situatie van de werkgever. Dat kan hij alleen doen als daar aanleiding voor is. Hierbij moet worden gedacht aan de werkgever die daarom verzoekt.[[39]](#footnote-39)

In de wetsgeschiedenis heeft de wetgever een aantal voorbeelden gegeven wanneer sprake is van het toekennen van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De voorbeelden zijn:

• 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 onwerkbare 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 onwerkbare 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.

De wetgever acht het van belang dat alleen met deze voorbeelden een billijke vergoeding wordt toegekend. De billijke vergoeding wordt ook wel een muizengaatje genoemd.[[40]](#footnote-40) Dat komt doordat het alleen in uitzonderlijke gevallen toegekend mag worden. De hierboven genoemde voorbeelden zijn die gevallen. Uit de jurisprudentie moet blijken of deze criteria worden gevolgd en aannemelijk worden gemaakt. In hoofdstuk drie waarin de jurisprudentieanalyse wordt beschreven, wordt ook gekeken of dat uit de jurisprudentie is gebleken.

**2.3.3 Asscher- escape**

Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer met betrekking tot de wijzigingen van het ontslagrecht heeft toenmalig minister van sociale zaken en werkgelegenheid Lodewijk Asscher aangegeven dat een werkgever een verzoek tot het ontbinden van een arbeidsoverkomst bij de kantonrechter kan indienen waarvan de primaire grondslag onvolledig is. Door subsidiair te verzoeken om de overeenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden, kan een arbeidsovereenkomst worden ontbonden met onvolledige ontslaggronden.[[41]](#footnote-41) De werkgever neemt dan alleen voor zijn rekening dat de vergoeding iets hoger komt te liggen, er wordt dan immers een billijke vergoeding aan de werknemer toegekend. Dit blijkt uit het volgende:

“Als een werkgever duidelijk kan maken dat er sprake is van langdurig onvoldoende functioneren, kan voldaan zijn aan de ontslaggrond D, conform de wet. Als de werkgever niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de werknemer niet van het disfunctioneren in kennis heeft gesteld en hem daar nooit op gewezen heeft, en van de ene dag op de andere net als bijvoorbeeld in een huwelijk na vijftien jaar zegt “we gaan uit elkaar”, is er dan sprake van een redelijke ontslaggrond? Ik zou menen van niet. Dan is niet voldaan aan de vereisten van ontslag.

(…) Een werknemer moet een reële kans krijgen en niet overgeleverd zijn aan de grillen van de werkgever.

Als ik bij het voorbeeld blijf, kan ik mij voorstellen dat als een werkgever die werknemer nog niet heeft gewezen op de mogelijkheid zijn functioneren te verbeteren, deze daar alsnog toe over zou kunnen gaan. (…) Indien in de praktijk de werkgever niet een reële kans heeft geboden aan de werknemer, en die ook niet meer kan worden geboden omdat bijvoorbeeld de arbeidsverhouding al dusdanig is beschadigd, kan sprake zijn van een verstoorde verhouding. Als om die reden tot beëindiging zou worden overgegaan, neemt de werkgever het risico een billijke vergoeding te moeten betalen wegens ontslag dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, een risico dat hij zal incalculeren.”[[42]](#footnote-42)

De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, mét toekenning van een billijke vergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst is verstoord doordat de werkgever ten onrechte getracht heeft de werknemer op een andere, onvolkomen, grond te ontslaan, is door Sagel de “Asscher-escape” genoemd.[[43]](#footnote-43) Dat dit vaak gebeurd wordt niet als waarschijnlijk gezien, omdat aan de voorwaarden van het ontslagrecht voorbij gegaan wordt. De uitvoering moet ook ernstig terughoudend zijn. Als dat niet gebeurt dan worden de gesloten ontslaggronden verlaten.[[44]](#footnote-44) Uit het jurisprudentieonderzoek zal blijken of dit in de praktijk ook het geval is.

**2.3.4 New Hairstyle**

De Hoge Raad heeft in 2017 een baanbrekende beschikking gewezen binnen het ontslagrecht met betrekking tot de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding aan een werknemer. De Hoge Raad heeft hiervoor een aantal gezichtspunten geformuleerd. Deze gezichtspunten zijn:

1. wat zou de werknemer aan loon hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd;
2. wat is de mate waarin de werkgever van de grond voor de vernietigbaarheid van de opzegging een verwijt valt te maken;
3. zijn de redenen die de werknemer heeft om af te zien van vernietiging van de opzegging aan de werkgever toe te rekenen;
4. heeft de werknemer inmiddels ander werk gevonden en welke inkomsten geniet hij daaruit;
5. welke andere inkomsten kan de werknemer in redelijkheid in de toekomst werven;
6. wat is de hoogte van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding.[[45]](#footnote-45)

Nu dit onderzoek zich richt op de feiten en omstandigheden waaronder een billijke vergoeding al dan niet wordt toegewezen en niet op de hoogte van de billijke vergoeding wordt het New Hairstyle-beschikking niet verder behandeld in dit onderzoek.

**2.4 slot**

Alle relevante wet- en regelgeving en literatuur is behandeld met betrekking tot de verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond en het ontstaan daarvan, waar geprocedeerd moet worden om een arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens deze grondslag en wat de voorwaarden zijn om een billijke vergoeding toegewezen te krijgen, is besproken. In het volgende hoofdstuk wordt verder besproken hoe rechters oordelen over het al dan niet ernstig verwijtbaar handelen van werkgevers en de billijke vergoeding die daarbij wordt toegewezen. Uit het jurisprudentieonderzoek moet blijken wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor een billijke vergoeding moet worden betaald. Tegelijkertijd wordt dan ook duidelijk wat de handvatten zijn waar mr. Van Schaik in de toekomst verder mee kan.

**Hoofdstuk 3 Resultaten**

**3.1 Inleiding**

In het vorige hoofdstuk is duidelijk geworden wat een verstoorde arbeidsverhouding is en op welke grond sprake is van een billijke vergoeding bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, blijkens wet- en regelgeving en literatuur. In dit hoofdstuk zal naar voren komen wanneer een rechter wel of niet een billijke vergoeding aan de werknemer toekent. Deze uitspraken zijn relevant voor de toe- of afwijzing van een billijke vergoeding omdat de factoren die hierin meespelen, gemotiveerd worden besproken door de rechter. Op basis van de topics, die vaak terugkwamen in de uitspraken, is er een jurisprudentieonderzoek gedaan. De uitwerking hiervan staat in bijlage I en bijlage II. In bijlage I van dit onderzoek staan de uitspraken, zestien in totaal, waarbij de rechter een billijke vergoeding heeft toegekend aan de werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever bij de verstoorde arbeidsverhouding. In bijlage II van dit onderzoek zijn vijftien uitspraken opgenomen waarbij ook sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, maar waar geen billijke vergoeding aan de werknemer werd toegekend, omdat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In dit hoofdstuk vindt de beantwoording van de praktijkdeelvragen plaats.

**3.2 prematuur aansturen op beëindiging door de werkgever**

De eerste topic die in dit jurisprudentieonderzoek is onderzocht, is het prematuur aansturen op beëindiging door de werkgever. Het prematuur aansturen op een beëindiging van het dienstverband door werkgever wordt als ernstig verwijtbaar handelen aangemerkt. De rechter heeft in een aantal uitspraken hierover gemotiveerd antwoord gegeven. Deze uitspraken zijn: ***uitspraak 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15 en 16***. In deze genoemde uitspraken is het prematuur aansturen op een beëindiging door de werkgever vast komen te staan en als ernstig verwijtbaar te kwalificeren volgens de rechter. In ***uitspraak 17, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 29, 30 en 31*** is naar het oordeel van de rechter geen sprake van het aansturen op de beëindiging of is dit niet ernstig verwijtbaar van de werkgever.

In de uitspraken waarin het prematuur aansturen op beëindiging door de werkgever werd aangenomen, valt op dat het gaat om een schorsing van de werknemer, de functie van werknemer was vervallen, de werknemer was niet meer nodig of onnodig contact zoeken met de werknemer door werkgever tijdens diens verlof. In ***uitspraak 4*** geeft de rechter een duidelijk gemotiveerd oordeel waarom in deze situatie het prematuur aansturen op de beëindiging ernstig verwijtbaar handelen is, hetgeen blijkt uit het volgende:

*´Naar het oordeel van de kantonrechter kan de verstoorde arbeidsverhouding niet los gezien worden van het streven van [verzoekster] naar beëindiging van het dienstverband met [verweerder]. Dat streven heeft voor [verzoekster] op een andere grond – bedrijfseconomische redenen – in drie instanties niet tot beëindiging geleid. En hoewel het [verzoekster] niet kan worden tegengeworpen dat zij gebruik maakte van haar wettelijke mogelijkheden om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te komen, lag het wel op haar weg zich daarbij steeds aan te passen aan de actuele juridische werkelijkheid en [verweerder] daarover juist te informeren.´[[46]](#footnote-46)*

Wat hieruit blijkt is dat vaak niet met één handeling wordt aangestuurd op een beëindiging van de overeenkomst. Dat gebeurt met een opeenstapeling van handelingen van de werknemer. Uit de andere onderzochte uitspraken blijkt dit ook.

Het feit dat werkgevers in een ontslagprocedure (ernstige) fouten maken, rechtvaardigt echter niet altijd de conclusie dat zij willens en wetens hebben aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding. Het maken van fouten lijdt derhalve niet tot ernstige verwijtbaarheid. ***Uitspraak 22*** is daar een mooi voorbeeld van. In deze situatie heeft de werkgever aanvankelijk een fout gemaakt die tot een verstoring heeft geleid, maar heeft de werkgever zich later ook ingespannen op de verstoorde verhouding te verbeteren, hetgeen uit het volgende blijkt:

*´Anders dan [verweerder] stelt, kan niet worden geoordeeld dat de verstoorde relatie is veroorzaakt door GGZ. Niet gebleken is dat GGZ doelbewust heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding. Weliswaar heeft GGZ aanvankelijk een fout gemaakt die de aanzet tot de verstoring van de arbeidsverhouding heeft gegeven en treft haar in dit opzicht een verwijt. Echter in de causale keten die daarop volgde heeft GGZ zich, zo blijkt uit de correspondentie, in ruime mate ingespannen om te proberen de verhoudingen weer vlot te trekken en is ze - naar het oordeel van de kantonrechter - zoveel mogelijk, binnen het redelijke, tegemoetgekomen aan de eisen van (de advocaat van) [verweerder]. Zo heeft GGZ vergoeding van de juridische bijstandskosten voor [verweerder] aangeboden, heeft ze het zogeheten man- en paarddocument opgesteld en zich lange tijd ingezet om de verhoudingen vlot te trekken en terugkeer van [verweerder] in het eigen team mogelijk te maken door te trachten het gesprek, al dan niet met een onafhankelijke derde of een mediator aan te gaan (zie in dit verband ook de e-mails van GGZ van 19 december 2017, 14 februari 2018, en van 26 maart 2018 (r.o. 2.17, 2.24 en 2.35)). Dat de pogingen van GGZ uiteindelijk niet tot een verbetering in de verhoudingen hebben geleid kan GGZ niet worden toegerekend. ´[[47]](#footnote-47)*

Opvallend in de hierboven genoemde zaak is dat de werkgever veel heeft gedaan om de verhoudingen te verbeteren. Dat het niet is gelukt om de ontstane verstoring van de arbeidsverhouding op te lossen, kan de werkgever niet worden aangerekend. Het oplossen van de verstoring kan op verschillende manieren. Door het voeren van gespreken, middels mediation of door het aanpassen van de taken. Wat blijkt is dat voor het ernstig en verwijtbaar handelen bij het verstoren van een arbeidsverhouding door middel van het prematuur aansturen op die beëindiging een werkgever aantoonbaar bezig moet zijn met het eruit werken van de werknemer. Dat wordt niet aannemelijk gemaakt met één handeling daartoe. Als een werkgever eerst de arbeidsverhoudingen verstoort door daarop aan te sturen en daar later op terug komt dan wordt dat niet als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd door de rechter.

**3.3** **Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak**

De tweede topic die in dit onderzoek is onderzocht is de topic: onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak. Deze topic komt in vergelijking met alle andere topics die hierna worden behandeld relatief weinig voor. Allen in **uitspraak 1, 3 en 4** is hier sprake van. In deze drie gevallen zijn verschillende ontslagprocedures gevolgd. In **uitspraak 3** is het beste zichtbaar wat veel procedures doen met de arbeidsverhoudingen. In deze zaak is er namelijk een kort geding geweest. Tegen dat kort geding is hoger beroep ingesteld en zijn nadien nog een aantal andere bodemprocedures ingesteld. De rechter was dan ook van mening dat in deze situatie de arbeidsverhoudingen inmiddels verstoord waren en dat met elkaar verder gaan geen nut meer had. Dat blijkt uit het volgende:

*´ [achternaam van A] is op enig moment tot de conclusie gekomen dat [verweerder] in zijn functie niet het wenselijke niveau haalde, zoals verwoord in de mail van [B] van 12 mei 2017 (zie 2.9.). [Achternaam van A] heeft besloten dat [verweerder] geen tweede termijn winstuitkering op basis van het MPP van [bedrijfsnaam 1] zou ontvangen. [Verzoekster] heeft [verweerder] nog wel de gelegenheid gegeven zich te revancheren met het programma “[programma 1] ”, maar dit heeft hij niet kunnen waarmaken. Kort daarna, in oktober 2017, heeft [verzoekster] [verweerder] geschorst. Er was een kort geding met als inzet wedertewerkstelling voor nodig om weer terug te kunnen keren. Daarnaast was er een rechtszaak voor nodig om te bewerkstelligen dat [bedrijfsnaam 1] [verweerder] alsnog de tweede termijn van het MPP zou uitkeren. Dat deze schorsing niet terecht was, is in hoger beroep bevestigd door het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden bij vonnis van 15 januari 2019 (zie 2.20). Deze schorsing heeft echter geleid tot een keten van acties en reacties, waaronder een nieuwe rechtszaak over een dwangsom, het weghalen van prestigieuze programma’s bij [verweerder] , de hierop volgende burn-out van [verweerder] , het daar uit voortvloeiende moeizame re-integratietraject en verbetertraject, het nog lopende hoger beroep in de MPP-kwestie en de situatie dat [verweerder] binnen [verzoekster] sinds de publicatie van het vonnis van het Hof Arnhem-Leeuwarden op de werkvloer niet meer serieus wordt genomen.*

*Waar [verzoekster] [verweerder] al in het voorjaar van 2017, toen de eerste kritiek uitgesproken werd, een adequaat verbetertraject had moeten aanbieden, heeft zij [verweerder] geschorst, met alle gevolgen van dien. Zij heeft [verweerder] de kans ontnomen zich te rehabiliteren. Naar het oordeel van de kantonrechter dient dit handelen van [verzoekster] gekwalificeerd te worden als ernstig verwijtbaar.*´[[48]](#footnote-48)

Wat opvalt is dat dit weinig voorkomt. Men denkt dat dit komt doordat veel overeenkomsten die direct worden ontbonden bij de eerste zaak of partijen komen een beëindigingsovereenkomst overeen waardoor de werkgever de verhoudingen niet verder hoeft te normaliseren. Dit is verder niet van belang voor dit onderzoek en zijn hier geen verdere gegevens over bekend waardoor dit buiten beschouwing wordt gelaten. Daarnaast, zo blijkt ook uit **uitspraak 3** wordt op een gegeven moment de werknemer ook niet meer serieus genomen waardoor het niet makkelijk is om de werkzaamheden voort te zetten.

**3.4 Ernstige schending van de re-integratie**

De derde topic van dit onderzoek is de topic: Ernstige schending van de re-integratie. Deze topic richt zich op het gedrag van de werkgever op het moment dat een werknemer wegens bijvoorbeeld een ziekte, schorsing of bevallingsverlof terug keert naar de werkgever. Op zo´n moment wordt gestart met een re-integratietraject. Dat kan op verschillende manieren. Hierbij is te denken aan mediation, een plan van aanpak/verbetertraject voor de re-integratie en met elkaar blijven praten. Uit tien van de 31 onderzochte uitspraken blijkt dat gesteld is dat sprake is van een ernstige schending van de re-integratie. Deze uitspraken zijn: **Uitspraak 3, 5, 7, 14, 17, 20, 21, 22, 28 en 31**. De uitkomsten van de verschillende manieren om te re-integreren zijn in het cirkeldiagram opgenomen. Wat direct op valt te maken is dan in 30% van de gevallen wordt overgegaan tot

het inzetten van mediation. Bij 50% wordt een plan van aanpak of iets dergelijks gemaakt om de re-integratie voor elkaar te krijgen. Wat verder opvalt aan het cirkeldiagram is dat het niet vaak voorkomt dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan over de re-integratie van de werknemer. Het is per definitie niet fout dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan. Echter, wordt vaker voor mediation gekozen door beide zodat er meer sturing aan de re-integratie gegeven kan worden en de verstoorde verhouding die in deze gevallen aanwezig is, kan worden verbeterd. uit **uitspraak 5** blijkt dat mediation niet altijd slaagt. Dat blijkt uit het volgende:

Figuur 1 vormen van re-integratie

´*Het onderlinge wantrouwen werd ondertussen groter: [verzoekster] ging strakker sturen op de re-integratievoorschriften en [verweerster] voelde zich onveiliger. Mediation mislukte tot twee keer toe.*´[[49]](#footnote-49)

Uit deze topic bleek eveneens dat in sommige gevallen er sprake is van een combinatie van verschillende topics die lijden tot het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Bovenstaande uitspraak is daar een goed voorbeeld van. Daaruit is dus op te maken dat een combinatie van verschillende handelingen kan lijden dat het gedrag van de werkgever wordt gekwalificeerd tot ernstig verwijtbaar handelen.

Het hoeft niet altijd verkeerd te gaan met het re-integratietraject. In ieder geval niet aan de kant van de werkgever waardoor geoordeeld moet worden door de rechter dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. een plan van aanpak is, zoals zojuist gezegd, een vorm voor re-integratie. In **uitspraak 31** is dat het geval. Daar heeft de werkgever meerdere gesprekken gevoerd met de werknemer om de re-integratie tot stand te brengen. Dat blijkt uit het volgende:

´*Anders dan [verweerster] meent, kan niet tot het oordeel worden gekomen dat HKA haar re-integratieverplichtingen grovelijk heeft geschonden. Nadat [verweerster] zich ziek heeft gemeld, is zij op 28 juli 2017 door de bedrijfsarts gezien. Deze heeft weliswaar arbeidsgerelateerde beperkingen vastgesteld, maar geen arbeidsongeschiktheid, en partijen geadviseerd door middel van verdere gesprekken hun probleem op te lossen. In het deskundigenoordeel is evenmin arbeidsongeschiktheid vastgesteld en is in navolging van de bedrijfsarts geoordeeld dat het probleem op de werkvloer moest worden opgelost alvorens [verweerster] haar werk zou kunnen hervatten. HKA heeft vervolgens ook gesprekken geïnitieerd, zowel in het kader van mediation als in de vorm van overleg tussen de gemachtigden van partijen. Dat die gesprekken niet de door [verweerster] gewenste uitkomst hebben gehad, maakt dan op zichzelf niet dat HKA haar verplichtingen grovelijk heeft geschonden.´[[50]](#footnote-50)*

Na de analyse van deze topic blijkt dat bij het re-integreren van een werknemer een duidelijke inspanning van de werkgever wordt verwacht. In de helft van de uitspraken gebeurt dat middels een plan van aanpak/verbetertraject. In de andere uitspraken worden wel pogingen gedaan door middel van mediation dan wel het voeren van gesprekken. Echter, mislukt het re-integreren bij deze vormen door toedoen van één van de twee partijen waardoor niet toegekomen kan worden aan het maken van een plan van aanpak/ verbetertraject.

Daarnaast moet de werkgever ook zijn best doen om zorg te dragen dat de werknemer terug kan keren bij werkgever. Als de werkgever zich naar de mening van de rechter voldoende inzet om de re-integratie goed te laten verlopen en de re-integratie mislukt dan wordt dat niet als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever gekwalificeerd waardoor dan geen billijke vergoeding verschuldigd is.

**3.5 Duur dienstverband**

Voor de topic ´duur dienstverband´ is ervoor gekozen om een onderscheid te maken. Dat onderscheid is gemaakt in verschillende categorieën. De verdeling van deze categorieën is als volgt gemaakt: het korte dienstverband (0 -5 jaar), het middellange dienstverband (5-10 jaar), en het lange dienstverband (10> jaar.) In de grafiek staan de uitkomsten hiervan. Eén uitspraak is hierin niet opgenomen. Dit is **uitspraak 17**. Uit deze uitspraak was namelijk niet af te leiden hoelang het dienstverband heeft geduurd. Grote vraag is natuurlijk of de duur van het dienstverband meespeelt bij het bepalen of de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De duur van het dienstverband is weliswaar geen criterium waaraan getoetst moet worden dat al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en dus een toegewezen billijke vergoeding. Toch blijkt wel dat hoe langer het dienstverband heeft geduurd hoe sneller een billijke vergoeding wordt toegekend. De toewijzingen bij een dienstverband langer dan tien jaar torent hoog boven de andere staven uit.

Figuur 2 duur dienstverband

bij de uitspraken waarin de rechter het verzoek om een billijke vergoeding afwijst, is te zien in de grafiek dat de duur van het dienstverband gelijker verdeeld is. In het oordeel van de rechter komt hierover niets terug. In de beoordeling van de uitspraken is hierover ook niet gesproken. In **uitspraak 9** heeft de rechter van de rechtbank Noord-Holland geoordeeld werkgever rekening moest houden met het lange dienstverband van werknemer. Dat blijkt uit het volgende:

*´Het had naar het oordeel van de kantonrechter, zeker gelet op het bijna vierendertigjarige dienstverband van [werknemer] bij ATP Services en het feit dat [werknemer] altijd goed heeft gefunctioneerd (hetgeen door ATP Services niet is weersproken), op de weg van ATP Services gelegen om [werknemer] omtrent de (beoogde) reorganisatie beter te informeren, hoor- en wederhoor te laten plaatsvinden en er zorg voor te dragen dat hij (de bedongen of passende) werkzaamheden kon blijven verrichten.´[[51]](#footnote-51)*

In **uitspraak 12**  heeft de rechter van wederom de rechtbank Noord-Holland wederom de duur van het dienstverband meegenomen in de beoordeling of al dan niet ernstig verwijtbaar is gehandeld door de werkgever. De rechter neemt het de werkgever kwalijk dat ondanks het lange dienstverband zo met de werknemer is opgegaan. De rechter heeft als volgt overwogen:

*´Desondanks heeft CVG aangestuurd op ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gelet op het lange dienstverband en de leeftijd van [werknemer] had het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van CVG gelegen om een minder verstrekkende maatregel op te leggen. (…..) Dit getuigt naar het oordeel van de kantonrechter van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten zijdens CVG.´[[52]](#footnote-52)*

Hieruit blijkt dus dat de duur van het dienstverband in een enkel geval wel meespeelt voor het beoordelen of een werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

**3.6 Overige omstandigheden**

Zoals in paragraaf 2.3.2 al genoemd, heeft de wetgever voorbeelden geformuleerd wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In een aantal uitspraken zijn toch nog andere omstandigheden die naar het oordeel van de rechter leiden tot het ernstig en verwijtbaar handelen van de werkgever. Vandaar dat de topic ´overige omstandigheden´ als een topic is geanalyseerd. In **uitspraak 1, 2, 3, 6 , 10, 11, 12**  en **14** zijn overige omstandigheden die een rol van betekenis hebben gespeeld bij het oordeel van de rechter waarom sprake is van ernstig en verwijtbaar handelen van de werkgever waardoor een billijke vergoeding op zijn plaats is. Deze topic is, zoals in paragraaf 1.7 al verantwoord, onder te verdelen in drie sub-topics. Deze sub-topics zijn: ´geen inspanning om de verhouding te verbeteren´, ´loonstop´ en ´verkeerde/strenge maatregel´. Uit de geanalyseerde uitspraken kwam naar voren toe dat in de bovengenoemde acht uitspraken dit een reden was voor een billijke vergoeding. In **uitspraak 10** en **11** was sprake van geen inspanning van de werknemer om de verhoudingen te verbeteren. In **uitspraak 11** heeft de werkgever onvoldoende gedaan om de verhoudingen te verbeteren. In dit geval tussen de nieuwe teamleider en werknemer. Werkgever heeft in plaats daarvan een beëindigingsovereenkomst aangeboden. De rechter acht dit ernstig verwijtbaar. Dat blijkt uit het volgende:

Figuur 3 de overige omstandigheden

´*Het had naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van Facta – als werkgeefster – gelegen om te proberen de (naar haar mening ontstane) negatieve verhouding tussen [leidinggevende 2] en [werknemer] te verbeteren. Dit heeft zij nagelaten. In plaats daarvan heeft Facta aan [werknemer] op 2 maart 2018 een vaststellingsovereenkomst overhandigd en op diezelfde datum een ontbindingsverzoek ingediend. Facta heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gedaan om de (volgens haar op dat moment al) verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Dit terwijl [werknemer] wel aannemelijk heeft gemaakt dat hij zelf reeds de nodige acties had ondernomen om de verhoudingen op de werkvloer te verbeteren.*´[[53]](#footnote-53)

Het sub-topic ´loonstop´ spreekt voor zich. In het geval van en loonstop wordt het loon door werkgever niet meer aan werkgever betaald. Dat kan wegens verschillende redenen zijn. Een werkgever die in gesprek wilt met een werknemer of wegens ziekteverlof wegblijven terwijl dit werknemer helemaal niet ziek is. Dit zijn maar een tweetal voorbeelden van acties die in de geanalyseerde zaken zijn gebeurd.

Een verkeerde/strenge maatregel is een ruim begrip en vraagt allereest om een korte toelichting hiervan. Uit de analyse bleek dat in een aantal gevallen de werkgever verkeerde/ strenge maatregelen tegen de werknemer nam. In **Uitspraak 1, 2, 3** en **12** is hier sprake van. In deze vier uitspraken is sprake van een verschil van inzicht tussen de werkgever en de werknemer. Beiden zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding waardoor zij niet met elkaar verder willen. Echter, heeft de werkgever daarbij wel ernstig verwijtbaar gehandeld met betrekking tot het veroorzaken van die verstoring. Daarnaast is te weinig gedaan om de verstoorde te verbeteren. In het geval van **uitspraak 2** is iets anders gebeurd waarvan de rechter aangaf dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Vanwege de procedure heeft de werkgeververklaringen van het overige personeel opgenomen en deze in de procedure gebruikt. De rechter is van mening dat dat de werkgever zwaar te verwijten valt. Dat blijkt uit het volgende:

*´De verklaringen van onder andere collega’s die [verzoekster] in het geding heeft gebracht, zijn pas in het kader van de onderhavige procedure opgesteld en niet eerder aan [verweerder] ter kennis gesteld. [verweerder] is door die verklaringen en de inhoud daarvan volkomen verrast. [verzoekster] maakt dan ook volstrekt ten onrechte het verwijt aan [verweerder] dat hij niet wil inzien wat hij fout heeft gedaan. Hij heeft die kans helemaal niet gekregen.*´[[54]](#footnote-54)

Bij het analyseren van de uitspraken die in Bijlage II zijn opgenomen, is gebleken dat deze overige omstandigheden ook kunnen zorgen voor het niet aannemen van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In **uitspraak 17, 18, 21, 24, 26**  en **27** is dit het geval. Uit deze uitspraken bleek de werkgever bepaalde acties had verricht om de verhoudingen goed te houden. Dat bleek in het geval van **uitspraak 21.** De werkgever had een loopstop toegepast jegens de werknemer. De werknemer was het daar niet mee eens. De werknemer werd verweten niet aan de re-integratie verplichtingen te hebben voldaan. Toen later bleek dat dat wel het geval was, heeft werkgever het loon met terugwerkende kracht uitgekeerd. Dit blijkt uit:

´*Ook het opschorten van het loon door [verzoekster], voor zover in deze zaak al geoordeeld kan worden dat dit onrechtmatig is, kan niet als ernstig verwijtbaar handelen gekwalificeerd worden. [verzoekster] is tot opschorting van het loon overgegaan, omdat [verweerster] niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen door niet te komen werken. Op grond van de wet is [verzoekster] daartoe bevoegd als [verweerster] niet voldoet aan haar re-integratieverplichtingen. Toen later bleek dat het UWV van oordeel was dat [verweerster] wel voldoende aan re-integratie had gedaan, heeft [verzoekster] het loon van [verweerster] met terugwerkende kracht weer uitbetaald. Gelet hierop is ook hier geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. De verzochte billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.*´[[55]](#footnote-55)

Verder valt op dat in de onderzochte uitspraken de werkgevers veel gesprekken hebben gevoerd met hun werknemers. Daarnaast is voldoende gebleken dat de getroffen maatregelen terecht waren en niet verkeerd of te streng. Hier waren verschillende redenen voor. Financiële tekorten of een herstructurering zijn hier voorbeelden van. In al deze gevallen was de rechter van oordeel dat geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever waardoor een billijke vergoeding zou moeten worden toegewezen.

**3.7 Eigen bijdrage werknemer aan de verstoring**

In een arbeidsverhouding is sprake van twee partijen. Dat zijn logischerwijs de werknemer en de werkgever. Bij een verstoorde arbeidsverhouding hoeft dat niet altijd aan de werkgever te liggen dat de verhoudingen zijn verstoord. Een werknemer kan ook een aandeel hebben in een verstoring van de arbeidsverhoudingen. In **uitspraak 1, 2, 5, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28 en 30** heeft de werknemer ook een aandeel in de verstoorde arbeidsverhouding.

Figuur 4 eigen bijdrage werknemer aan de verstoring

Wat hierin opvalt is dat in zeven van de negentien uitspraken een gedraging van de werknemer wordt meegenomen in het aannemen van het al dan niet ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Dit kan misschien invloed hebben op de hoogte van de billijke vergoeding. Zoals ook besproken in paragraaf 2.3.4 richt dit onderzoek zich niet op de hoogte van de billijke vergoeding en wordt daar daarom niet verder op ingegaan in deze analyse.

In de twaalf uitspraken waarin een billijke vergoeding is afgewezen door de rechter wordt vaker de gedragingen van de werknemer besproken. Dat is, zo blijkt uit het cirkeldiagram hierboven, meer dan de helft van de geanalyseerde uitspraken. Deze gedragingen worden door de rechter ook meegenomen om te oordelen dat de werkgever niet de enige is die voor een verstoring van de arbeidsverhouding heeft gezorgd.

Na het analyseren van de uitspraken bleek dat twee gedragingen veel voorkwamen. Het eerste dat veel voorkwam is dat de werknemer eisen stelden aan zijn werkgever. Hierbij moet aan verschillende dingen gedacht worden. Onder andere een werknemer die wilde dat de werkgever een standpunt innam over de werknemer. Of een werknemer die eisten dat de werkgever allemaal omstandigheden zou erkennen terwijl de werkgever daar niets mee te maken had. De werknemer in **uitspraak 27** spant de kroon. Deze werknemer wilde dat de werkgever de gehele organisatiestructuur zou aanpassen aan hem als persoon. Dat blijkt uit:

´*[verzoeker] heeft als oplossing voorgesteld dat hij een andere leidinggevende dan [B] zou krijgen, maar de kantonrechter heeft terecht overwogen dat van LWM niet verlangd mag worden dat zij haar organisatiestructuur aanpast voor [verzoeker]. Daar komt nog bij dat tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep is gebleken dat [verzoeker] ook stelt een slechte verstandhouding te hebben met plantmanager [D] en niet heeft betwist dat hij ook [E] niet meer wilde tegenkomen, die hem zou assisteren bij de nieuwe processen.*´[[56]](#footnote-56)

Daarnaast is ook sprake van onjuist gedrag van de werknemer. Dat kunnen wederom verschillende gedragingen zijn. Dit zijn onder andere het voeren van gesprekken zonder dat de eindverantwoordelijke van de werkgever daarvan op de hoogte is. Of het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Een andere gedraging die een keer voorkomt is een werknemer die klantgegevens naar zijn privémail stuurde zodat hij in zijn eigen tijd ook naar de klanten toekon gaan om werkzaamheden te verrichten. Dit is het geval in **uitspraak 24**. Dat blijkt uit:

´*Voldoende is komen vast te staan dat [verweerder] zijn eigenlijke werkzaamheden met inzet en met oog voor de belangen van de klanten van KPN uitvoerde. Daarin ging hij zelfs zo ver dat hij in eigen tijd bij een klant langs ging. Daarvoor had hij klantgegevens naar zijn privé e-mail adres gestuurd. Dat KPN dat laatste ongewenst acht, is begrijpelijk zoals het ook begrijpelijk is dat KPN dergelijke privé acties niet op prijs stelt, omdat zij toch verantwoordelijk/aansprakelijk blijft. Dat [verweerder] daar dus op aangesproken wordt is niet onbegrijpelijk.*´[[57]](#footnote-57)

Wat opvalt is dat de rechter bij het afwijzen van een billijke vergoeding de gedragingen van de werknemer meeneemt in de beoordeling hiervan. Het lijkt erop dat je als werknemer wel kan stellen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat de eigen gedragingen van de werknemer ook onder de loep worden genomen. Als werknemer moet je dus ook zorgen dat jou niets te verwijten valt. Anders is de kans aanwezig dat er geen billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend.

**Hoofdstuk 4 Conclusies**

De centrale vraag van dit onderzoek luidt:

“Welk advies kan Van Schaik c.s. haar cliënten geven met betrekking tot de billijke vergoeding na een verzoek door een werkgever tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?”

**4.1 verstoorde arbeidsverhouding en een billijke vergoeding**

Voor het ontbinden van een arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding moet een procedure begonnen worden bij de kantonrechter. Een verstoorde arbeidsverhouding betekent volgens art. 7:669 lid 3 sub g BW: “De arbeidsverhouding dient zodanig verstoord te zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren." De kantonrechter moet van oordeel zijn aan de voorwaarden voor een verstoorde arbeidsverhouding moet zijn voldaan wil hij overgaan tot ontbinding. Daarnaast moet ook aangetoond worden dat de verstoring ernstig en duurzaam is. Wel is het zo dat er opzegverboden zijn die kunnen leiden dat de arbeidsovereenkomst niet beëindigd kan worden. De kantonrechter moet hier dan ook rekening mee houden.

Bij een ontbindingsprocedure wegens een verstoorde arbeidsverhouding is het aan de werknemer om in een tegenverzoek om een billijke vergoeding te vragen. De werknemer verzoekt op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te wijzen. De werknemer moet dan aannemelijk maken dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever waardoor een billijke vergoeding op zijn plaats is.

**4.2 toegewezen billijke vergoeding**

Op grond van de onderzochte jurisprudentie blijkt dat voor het toewijzen van een billijke vergoeding sprake moet zijn van minimaal één van onderstaande situaties. Dat zijn: het willens en wetens prematuur aansturen op een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever, de werkgever heeft onvoldoende inspanning gedaan om de verhoudingen te normaliseren, een ernstige schending van de re-integratieplicht, duur van het dienstverband of overige omstandigheden. Daarnaast kan de eigen bijdrage van de werknemer ook een rol spelen voor de toekenning van een billijke vergoeding.

Bij het willens en weten prematuur aansturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet sprake zijn van een aantal acties op rij. Met een incidentele actie wordt door de rechter niet aangenomen dat sprake is van aansturen op het beëindigen van de overeenkomst. Dat kan door meerdere schorsingen of meerdere onterechte handelingen van de werkgever. Verder bleek uit het jurisprudentie onderzoek niet dat vaak sprake is van onvoldoende inspanning van de werkgever om de verhoudingen te optimaliseren na een gerechtelijke uitspraak. Uit het jurisprudentieonderzoek bleek dat dit alleen het geval was in een drietal gevallen. In deze gevallen werden meerdere procedures gevoerd voor verschillende eisen. Daardoor was de rechter van mening dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook dat dat de werkgever te verwijten viel. Dusdanig dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Voor een schending van de re-integratieverplichting is sprake van een drietal aspecten. Het gaat daarbij om mediation, een plan van aanpak of in ieder geval het voeren van gesprekken tussen werknemer en -gever. Wat hierin is opgevallen is dat vaak een mediation traject wordt ingezet, maar dat dat niet goed van de grond is gekomen. Bij een plan van aanpak voor de re-integratie van een werknemer gaat het ook weleens fout. Hieruit is gebleken dat van de werkgever een duidelijke inspanning verwacht mag worden om de re-integratie van een werknemer succesvol te laten zijn.

De duur van het dienstverband speelt amper een rol bij de toekenning van een billijke vergoeding. Slechts in een enkel geval neemt de rechter dit mee in zijn oordeel. Het valt op dat dat alleen gebeurd bij een dienstverband dat lang heeft geduurd. We spreken dan over meer dan vijftien jaar. Over het algemeen kan dus worden gezegd dat de duur van het dienstverband bijna geen rol speel in de beoordeling of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever waardoor een billijke vergoeding op zijn plek is.

Voor de overige omstandigheden is het opgevallen dat deze categorie onder te verdelen is in drie sub categorieën. Geen inspanning is eerder ook al aan bod gekomen. Dat ging echter om de inspanning na een gerechtelijke uitspraak. In dit geval gaat het om een onvoldoende inspanning voordat er geprocedeerd is. Daarnaast kan ook sprake zijn van een onterechte loonstop of van maatregelen die niet nodig zijn. Daardoor kan een billijke vergoeding worden toegewezen.

De Asscher-escape kan een reden zijn voor het toekennen van een billijke vergoeding aan de werknemer. Bij de analyse van de jurisprudentie is hierover niets gezegd door de rechter. Wel was sprake van een verzoek op grond van meerdere grondslagen. Doordat de rechter in de overwegingen daar niets over heeft gezegd, is dit ook niet verder in hoofdstuk drie besproken.

**4.3 afgewezen billijke vergoeding**

Naast de uitspraken waarin een billijke vergoeding is toegewezen, zijn ook uitspraken onderzocht waarin de rechter een billijke vergoeding heeft afgewezen.

Voor dit onderzoek is naar de topics gekeken welke ook bij het onderzoek naar het toewijzen van een billijke vergoeding zijn gebruikt. Door gebruik te maken van dezelfde topics van het onderzoek naar de toegewezen uitspraken, is een onderscheid zichtbaar. Bij het prematuur aansturen op een verstoring van de arbeidsverhouding kan een billijke vergoeding worden toegekend. Echter, kan een werkgever zich, na het prematuur aansturen op een verstoring, ook voldoende inspannen om de overeenkomst te laten voorduren. Als dat dan niet lukt, kan dat de werkgever niet kwalijk worden genomen. De werkgever heeft zich voldoende ingespannen voor een verbetering van de arbeidsverhouding. Voor een onvoldoende inspanning van de werkgever om de verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak is bij de onderzochte, afgewezen uitspraken geen uitspraak gevonden. Hierover kan dan ook niet worden geconcludeerd.

Voor een schending bij de re-integratie zoals in de vorige paragraaf al is geconcludeerd, is sprake van een drietal aspecten welke voor re-integratie gebruikt kunnen worden. Als een werkgever voldoende inspanning doet om de re-integratie te laten slagen, kan het de werkgever niet worden verweten dat de verhoudingen zijn verstoord. De duur van het dienstverband speelt voor de afwijzing van een verzoek wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever geen enkele rol bij het afwijzen van een billijke vergoeding.

In het geval van de overige omstandigheden bleek dat de werkgevers veelal zelf gesprekken voert met de werknemers om de verhoudingen optimaal te houden. De eventuele maatregelen die de werkgevers hebben genomen waren terecht genomen. Daardoor is dat dan niet aan te nemen als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever waardoor geen billijke vergoeding betaald hoeft te worden.

De eigen bijdrage van de werknemer viel vooral op bij het afwijzen van een billijke vergoeding. Uit de analyse bleek dat de eigen bijdrage een relatief grote rol speelt bij de beoordeling van een billijke vergoeding. Een werknemer moet dus duidelijk kunnen maken dat het niet aan hem ligt dat de verhouding tussen hem en de werkgever verstoord is. Als de werknemer gedragingen heeft laten zien die lijden tot de verstoorde arbeidsverhouding of daar deel van zijn dan is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever waardoor ook geen billijke vergoeding betaald hoeft te worden.

**Hoofdstuk 5 aanbevelingen**

Als nu wordt teruggekeken naar de doelstelling van dit onderzoek, zoals verwoord in paragraaf 1.5, dan gaat het om het geven van een advies. Aan Van Schaik c.s. kunnen een aantal aanbevelingen worden gedaan. De aanbevelingen worden allereerst voor de werkgever uiteengezet en daarna worden de aanbevelingen voor de werknemer uiteengezet. Als laatste wordt nog een algehele aanbeveling gedaan.

**5.1 Aanbeveling voor de werkgever**

Van Schaik c.s. wordt aanbevolen om werkgevers de zich als cliënt melden te adviseren om een checklist te gebruiken aan te tonen dat hij alles heeft gedaan om de verstoring van de arbeidsverhouding te verbeteren. Dat kan gedaan worden door het afgaan van de volgende punten.

1. Als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding kan de werkgever geadviseerd worden om niet direct willens en wetens prematuur in te zetten op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever kan beter worden geadviseerd de verhoudingen proberen te verbeteren alvorens overgegaan wordt tot een procedure om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Daarmee toont de werkgever aan dat hij zich inspant om de verhoudingen te verbeteren.
2. Op het moment dat een traject ingezet wordt om de verhoudingen te verbeteren kan de werkgever worden geadviseerd om dat traject open in te gaan. Door zich open te stellen voor het traject om de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren, kan hem later niet worden verweten dat hij niet wilde dat de verhoudingen verbeterd zouden worden.
3. De werkgever kan geadviseerd worden om mediation in te zetten voor een verbetering van de arbeidsverhoudingen. De werkgever moet zich hierbij blijven inspannen om de mediation van zijn kant te laten slagen. Door inzet en bereidheid te tonen voor de ingezette mediation kan de werkgever niet het verwijt worden gemaakt dat de mediation door zijn toedoen op niets is uitgelopen.
4. De werkgever kan ook in gesprek gaan met de werknemer of diens gemachtigde. Dat kan ik combinatie met mediation. Van Schaik c.s. kan de werkgever dan wel adviseren om zich open te stellen voor deze gesprekken en bereidheid te tonen om in gesprek te gaan.
5. Verder kan Van Schaik c.s. aanbevolen worden om de werkgever een traject, met het doel de arbeidsverhoudingen te verbeteren, niet te vroeg moet stoppen. De werkgever kan beter het traject langer volhouden. Op het moment dat de verhoudingen na die tijd niet zijn verbeterd dan kan de werkgever dat niet verweten worden. Hij heeft er dan veel tijd en energie ingestopt om zorg te dragen voor een verbetering van de verstoord geraakte arbeidsverhoudingen.
6. Als laatste kan Van Schaik c.s. worden aanbevolen om de werkgever te adviseren bij te houden welke gedragingen de werknemer laat zien ten aanzien van het traject om de verstoorde arbeidsverhoudingen te verhelpen. Op het moment dat de werknemer dan aanvoert dat de handelingen in het traject gekwalificeerd moet worden als ernstig verwijtbaar, dan kan de werkgever aanvoeren dat de werknemer zich niet volledig heeft ingezet voor een verbetering van de arbeidsverhoudingen waardoor de eventuele kwalificatie van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever afgezwakt kan worden.

Deze aanbevelingen geven geen garantie, maar maken de kans wel zeer groot dan de rechter een billijke vergoeding afwijst.

**5.2 Aanbevelingen voor de werknemer**

In het geval van een werknemer die zich als een client meld bij Van Schaik c.s. wordt aanbevolen hem te adviseren om een checklist te gebruiken om aan te tonen dat hij alles heeft gedaan om de zich te verbeteren. Dat kan gedaan worden door het afgaan van de volgende punten.

1. De werknemer kan geadviseerd worden om te doen wat de werkgever van hem vraagt als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Als de werkgever aangeeft dat de werknemer naar een bedrijfsarts moet dan moet hij gaan. Als de werkgever wilt dat een mediation traject wordt ingezet dan moet de werknemer daar ook aan meewerken. Door dat te doen kan het de werknemer niet verweten worden dat hij zelf de verstoorde arbeidsverhoudingen wil verbeteren.
2. Van Schaik c.s. wordt aanbevolen om de werknemer te adviseren met de werkgever te blijven praten. Op het moment dat de werkgever de werknemer niet uitnodigt voor een gesprek dan kan de werknemer zelf vragen om een gesprek. Door actief daarmee bezig te zijn, laat de werknemer zijn de bereidheid te hebben om de verstoorde verhoudingen te verbeteren.
3. Als laatste kan Van Schaik c.s. worden aanbevolen om de werknemer het advies te geven zelf ook bij te houden wat de werkgever wel en niet doet om de verstoorde arbeidsverhoudingen te verbeteren. Door zelf overal voor open te staan en bij te houden wat de werkgever wel en niet doet om de verhoudingen te verbeteren kan de werknemer aantonen dat hij de bereidheid heeft om de verhoudingen te verbeteren. Daarnaast kan de werknemer daarmee ook aantonen wat de werkgever precies heeft gedaan om de verstoorde arbeidsverhoudingen dan wel niet te verbeteren waardoor dat gekwalificeerd kan worden als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Deze aanbevelingen geven geen garantie, maar maken de kans wel zeer groot dan de rechter een billijke vergoeding toewijst.

**5.3 Verder onderzoek**

Als laatste kan worden aanbevolen om later nog verder onderzoek te doen naar de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In de toekomst zal meer rechtspraak gewezen en gepubliceerd worden waardoor dan een nieuw onderzoek gedaan kan worden. In de toekomst zou het dan ook mogelijk kunnen zijn dat de Hoge Raad zich heeft uitgesproken over het vaststellen van het ernstig verwijtbaar handelen van een werkgever. daardoor zouden nieuwe gezichtspunten hieromtrent kunnen ontstaan.

**Literatuurlijst**

Literatuur

**Beukhof en Rietveld, Tijdschrift voor Ontslagrecht 2017/2**

M. Beukhof en R. Rietveld, ´Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers´ Tijdschrift voor Ontslagrecht 2017/2

**Boot 2016**

G.C. Boot, *Arbeidsrecht geschetst,* Nijmegen: Ars Aequi Libri 2016.

**Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2017.

**Van den Brink e.a. 2016**

P.F. van den Brink e.a. *WWZ in praktijk,* Den Haag: Boom Juridisch Uitgevers 2016.

**Diebels 2018**

M. Diebels, *De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht 2018,* Deventer: Wolter Kluwer 2018.

**Heerma van Voss en Barentsen 2017**

G.J.J. Heerma van Voss en B. Barentsen, *Inleiding Nederlands sociaal recht,* Den Haag: Boom juridisch Uitgevers 2017.

**Mutlu, Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk 2019/3**

C. Mutlu, Driehonderd keer ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding, Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk 2019/3.

**Sagel 2014**

Sagel, Werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules (oratie), Leiden 2014.

**Van der Grinten, Bouwens en Duk 2015**

Van der grinten, W.A.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, *arbeidsovereenkomstenrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**Van Drongelen, Klingeman & van Rijs 2017**

J. van Drongelen, S. Klingeman & A.D.M. van Rijs, *Het ontslagrecht in de praktijk,* Zutphen: uitgeverij Paris 2017.

**Zondag, Arbeidsrechtelijke themata II 2018/6**

W.A. Zondag en C.J. Loonstra, *Arbeidsrechtelijke themata II*, Den Haag: Boom Juridisch Uitgevers, 2018

Jurisprudentie ten behoeve van de theorie

Hoge Raad

HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187

Rechtbank

Rb. Amsterdam 4 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7802

Jurisprudentie ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek

Gerechtshoven

Gerechtshof Amsterdam

Hof Amsterdam 12 juni 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1949

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Hof Arnhem-Leeuwarden 22 februari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:1915

Hof Arnhem-Leeuwarden 20 december 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:11149

Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:3020

Hof Arnhem-Leeuwarden 14 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2478

Hof Arnhem-Leeuwarden10 december 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:10753

Gerechtshof Den Haag

Hof Den Haag 12 februari 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:181

Hof Den Haag 15 februari 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:289

Hof Den Haag 10 juli 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:1680

Gerechtshof ´s-Hertogenbosch

Hof ´s-Hertogenbosch8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:533

Rechtbanken

Rechtbank Amsterdam

Rb. Amsterdam 8 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:1752

Rechtbank Limburg

Rb. Limburg 20 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2585

Rechtbank Midden-Nederland

Rb. Midden-Nederland 14 maart 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1106

Rb. Midden-Nederland 21 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:704

Rb. Midden-Nederland 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100

Rechtbank Noord-Holland

Rb. Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077

Rb. Noord-Holland 4 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4537

Rb. Noord-Holland 20 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6269

Rb. Noord-Holland 12 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4989

Rb. Noord-Holland 27 december 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:11289

Rechtbank Noord-Nederland

Rb. Noord-Nederland 2 mei 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:1775

Rb. Noord-Nederland 22 augustus 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:4255

Rechtbank Rotterdam

Rb. Rotterdam 17 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:568

Rb. Rotterdam 4 maart 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2145

Rb. Rotterdam 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3432

Rb. Rotterdam 17 mei 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3858

Rb. Rotterdam 16 augustus 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:6789

Rb. Rotterdam 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4046

Rb. Rotterdam 19 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3440

Rb. Rotterdam 18 mei 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3911

Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Rb. Zeeland-West-Brabant 22 februari 2019, ECLI:NL:RBZWB:2019:900

Kamerstukken

Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bijlage bij Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 4.

*Handelingen I*, 2013-2014, 33 818, nr. 32

*Kamerstukken II* 2013/14, 33818 nr. 3.

Staatsblad

*Wet van 14 juni 2014 tot wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid) Staatsblad* 2014, nr. 216.

Website

F. Van Schaik, *mr. F. Van Schaik,* <https://www.vanschaikcs.nl/over-ons/mr-f-van-schaik/>.

**Bijlage I Toewijzingen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 1 | Uitspraak 2 | Uitspraak 3 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | n.v.t. | Werkgever heeft werknemer aangegeven dat er geen plek meer voor hem was op het kantoor en dat hij zijn functie met onmiddellijke ingang diende op te geven. Werknemer vroeg wat hij moest verbeteren. Het werd hem verweten dat hij daarnaar vroeg. | n.v.t. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | Werknemer (salesmanager) werd medegedeeld dat hij boventallig is geworden en dat hij direct op non actief is gezet. Daarnaast had hij geen toegang tot de bedrijfsfaciliteiten. Ook was nog geen ontslagaanvraag bij het UWV ingediend | N.v.t. | Werknemer was geschorst door werkgever. Middels een kort geding weder tewerkgesteld. Daarna nog een hoger beroep geweest en meerdere rechtszaken. Het programma dat voor rehabilitatie moest zorgen werd bij werknemer weggehaald waardoor het verbetertraject afwezig was. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | n.v.t. | Zie topic 2 |
| Duur dienstverband | 29 jaar en 3 maanden | 5 jaar en 4 maanden | 8 jaar en een maand. |
| Overige omstandigheden | Partijen zijn het gezamenlijk erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord. | Vanwege de procedure heeft werkgever verklaringen van het personeel opgenomen. | Verschil van mening is onoverbrugbaar geworden. Waardoor geen vertrouwen meer was in werknemer door werkgever. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | Werknemer stelt zich hard op ten aanzien van mediation en door onterecht druk te veroorzaken bij de executie van dwang- sommen. Ook heeft hij onduidelijkheid laten ontstaan | Werknemer heeft zelf uit eigen initiatief en anoniem aan teamleden gevraagd naar zijn functioneren. Daaruit blijkt dat feedback positief is en niet dat hij niet functioneerde. | n.v.t. |
| Overweging rechter | Werkgever had het ontslagverzoek moeten afwachten en werknemer op de hoogte moeten stellen. Het lijkt er nu op of hij op staande voet is ontslagen.  r.o. 18 | Uit de stukken bleek niet dat sprake is van een niet goed functioneren. Ook niet gesteld of gebleken wat de targets waren. n. Werknemer kreeg geen kans om te verbeteren. r.o. 5.7 | Geen verbetertraject maar direct schorsen is ernstig verwijtbaat. r.o. 5.10 |

Uitspraak 1: ECLI:NL:RBROT:2019:568

Uitspraak 2: ECLI:NL:RBROT:2019:2145

Uitspraak 3: ECLI:NL:RBMNE:2019:1106

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 4 | Uitspraak 5 | Uitspraak 6 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Blijven volhouden dat de functie was vervallen | Werkgever bleef vasthouden aan de beoordeling die was opgesteld door input van leidinggevende | Werknemer wordt na een schorsing geen gelegenheid geboden om te verbeteren. In plaats daarvan wordt werknemer na een week opnieuw geschorst. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | Werkgever blijft erbij dat de functie van werknemer (zonder functieomschrijving) is komen te vervallen. Verzoeker heeft naar herplaatsing in een andere functie gezocht en niet naar herplaatsing in de eigen functie. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | Veel discussie over re-integratie ontstaan. Verbeterplan was niet correct. Daardoor is mediation twee keer mislukt. | n.v.t. |
| Duur dienstverband | 16 jaar en 8 maanden. | 17 jaar en 10 maanden | 4 jaar |
| Overige omstandigheden | n.v.t. | N.v.t | Werkgever wilde met werknemer in gesprek. Toen daar niet op in is gegaan heeft werkgever het loon van werknemer stopgezet. Daarnaast heet werkgever ieder argument aangegrepen om de ontbinding te rechtvaardigen |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | n.v.t. | Werknemer (docent hbo-bedrijfskunde) beschuldigde werkgever ervan dat hij niet wilde meewerken aan het verbetertraject. | n.v.t. |
| Overweging rechter | Meerdere pogingen tot beëindiging van de overeenkomst i.p.v. werknemer informeren over de juridische werkelijkheid is ernstig verwijtbaar. r.o. 11 | Werkgever had verbeterplan moeten aanpassen i.p.v. afgaan op input van leidinggevenden. r.o. 5.20. | Ontbindingsverzoek na een dag schorsing wegens wantrouwen en verdenking is niet genoeg voor een normaal ontslag. Het is in de hand gewerkt door werkgever en daardoor ernstig verwijtbaar. r.o. 5.10 |

Uitspraak 4: ECLI:NL:RBAMS:2019:1752

Uitspraak 5: ECLI:NL:RBMNE:2019:704

Uitspraak 6: ECLI:NL:GHARL:2019:1915

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 7 | Uitspraak 8 | Uitspraak 9 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | n.v.t. | Werknemer (hoofd inkoop) was niet bekend met het niet juist functioneren. Werkgever heeft geen dossier bijgehouden en heeft werknemer ook niet ingelicht daarover. Werkgever ging het gesprek ook uit de weg en wilde geen contact met werknemer. | Werknemer wordt vrijgesteld van haar verplichtingen tot het doen van zijn werk wegens angst voor uitval |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | Nv.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | Geen verbetertraject aangeboden. Na een paar weken na het kenbaar worden van het niet voldoende functioneren werd een ontbindingsprocedure ingezet. Terwijl in het begin juist werkgever er alles aan had gedaan om werknemer binnen te halen als nieuw personeelslid. | n.v.t. | n.v.t. |
| Duur dienstverband | 3 jaar en 9 maanden | 27 jaar en een maand | 35 jaar en 10 maanden. |
| Overige omstandigheden | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Overweging rechter | Eerst moeite doen iemand binnen te halen en dan als functioneren niet goed is zonder verbetertraject willen ontbinden, lijdt tot ernstig verwijtbaar handelen. r.o. 4.3 | Kritiek moet duidelijk worden geuit naar werknemer toe. Dat gebeurd niet. Contact wordt uit de weg gegaan. Daardoor niet kunnen verbeteren. r.o. 5.12 | Werkgever had werknemer beter moeten informeren over de reorganisatie i.p.v. geen werk meer aanbieden. r.o. 5.12 |

Uitspraak 7: ECLI:NL:RBLIM:2019:2585

Uitspraak 8: ECLI:NL:RBNNE:2018:1775

Uitspraak 9: ECLI:NL:RBNHO:2018:3077

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 10 | Uitspraak 11 | Uitspraak 12 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Werkgever geeft continu achteraf pas aan dat onjuist is gehandeld daarnaast heeft werkgever ook direct nieuwe werknemers aangenomen voor taken van werknemer zonder hem daarvan op de hoogte te stellen. | n.v.t. | Werkgever heeft aangestuurd op beëindiging. Gelet op het lange dienstverband en de leeftijd van werknemer (procesmonteur) was een minder verstrekkende maatregel passend. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | N.v.t | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | n.v.t. | N.v.t |
| Duur dienstverband | 11 jaar en 6 maanden | 25 jaar en 6 maanden | 25 jaar en 4 maanden |
| Overige omstandigheden | Alle redactie leden durfden geen standpunt in te nemen nu de kwestie al lang speelde. Dat is aan werkgever te wijten omdat hij daar niets aan deed waardoor dat voorkomen had kunnen worden. | Onvoldoende gedaan om de verhoudingen te verbeteren tussen de nieuwe teamleider en werknemer (monteur binnendienst). In plaats daarvan een beëindigings-overeenkomst aangeboden | In 25 jaar maar een keer een verbetertraject geweest en twee keer gewaarschuwd. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | Werknemer wilde dat de hoofdredacteur een standpunt innam om zijn functioneren aan te tonen. Dat gebeurde niet waardoor werknemer niet naar de programmaraad kon met zijn verhaal. | Werknemer heeft enige actie ondernomen om de verhoudingen op de werkvloer te verbeteren. | n.v.t. |
| Overweging rechter | Werkgever heeft steeds onzorgvuldig of onjuist gehandeld dat is ernstig verwijtbaar. r.o. 6.6. | Handelingen van werknemer leidden tot verstoorde verhouding en niet het gedrag van werknemer. Dat is ernstig verwijtbaar. r.o. 5.7 | Handelswijze en opstelling werkgever heeft gezorgd voor een onoverbrugbare vertrouwensbreuk. Dat is ernstig verwijtbaar van de werkgever. r.o. 5.20 |

Uitspraak 10: ECLI:NL:RBMNE:2018:100

Uitspraak 11: ECLI:NL:RBNHO:2018:4537

Uitspraak 12: ECLI:NL:RBNHO:2018:6269

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 13 | Uitspraak 14 | Uitspraak 15 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Tijdens bevallingsverlof werd werknemer (Teamleider Klant) benaderd door werkgever voor een gesprek. Met bewoordingen als “geen vertrouwen” en “kijken naar een goede en nette oplossing” stuurde werkgever aan op beëindiging van de overeenkomst. | N.v.t | Werknemer (Chief Product Marketing Officer) wordt seksuele intimidatie verweten, geen overleg met een advocaat toestaan en niet in staat stellen tot het voeren van verweer in een klachtprocedure. Werkgever had geen vertrouwen in een verdere samenwerking met werknemer. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | In plaats van re-integratie van werknem er (algemeen incassomedewerker) escaleert het mediationtraject volledig. | n.v.t. |
| Duur dienstverband | 3 jaar en 2 maanden | 5 jaar en een maand | 1 jaar en 6 maanden |
| Overige omstandigheden |  | Wordt een loonstop toegepast zonder dat daar enige aanleiding voor is |  |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | n.v.t. | Werknemer mist een afspraak in het kader van haar re-integratie maar deze werd pas laat bevestigd. | Werknemer heeft verkeerd gedrag vertoont op de werkvloer waardoor de verstoring mede aan hemzelf te wijten is. |
| Overweging rechter | Het wordt werkgever aangerekend dat zij ten tijde van het verlof van werknemer heeft aangestuurd op een beëindiging van de overeenkomst. Daarnaast werd dat beeld bij werknemer ook niet weggenomen. r.o. 6.12 | Handelswijze werkgever tijdens mediation, inzet van de mediator en de loonstop leiden tot de verstoorde arbeidsverhouding en dat is ernstig verwijtbaar. r.o. 5.9 | Door verschillende verwijten tezamen is sprake van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever. r.o. 5.18 en 5.19 |

Uitspraak 13: ECLI:NL:RBROT:2018:3432

Uitspraak 14: ECLI:NL:RBNHO:2018:4989

Uitspraak 15: ECLI:NL:GHARL:2018:11149

|  |  |
| --- | --- |
|  | Uitspraak 16 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Ten onrechte werd een beëindiging nagestreefd door werkgever. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. |
| Duur dienstverband | 31 jaar en 9 maanden |
| Overige omstandigheden | n.v.t. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | n.v.t. |
| Overweging rechter | Zonder reden op non-actief zetten, met valse informatie de politie inschakelen en onrechtmatig bewijs in de procedure gebruiken lijdt tot ernstig verwijtbaar handelen. r.o. 3.6 |

Uitspraak 16: ECLI:NL:GHAMS:2018:1949

**Bijlage II Afwijzingen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 17 | Uitspraak 18 | Uitspraak 19 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Protocol tot herplaatsing is niet gevolgd. In beginsel moet dat worden gevolgd. Werkgever heeft wel voldoende gedaan om tot herplaatsing over te gaan maar werknemer weigerde dit. | n.v.t. | n.v.t. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | Geen schending aanwezig. Weliswaar geen plan van aanpak geweest, maar wel continu contact gezocht door werkgever met werknemer om re-integratie te regelen. | . n.v.t. | n.v.t. |
| Duur dienstverband | Onbekend | 8 jaar en 8 maanden | 8 maanden |
| Overige omstandigheden | Werkgever stelde werknemer vrij van werk na ziekmelding wegens financiële tekorten. Werkgever moest ingrijpen in het personeelbestand om de kosten te dekken. | n.v.t. | Korte loonstop geweest, maar dat was op advies van de bedrijfsarts. Dat werd gedaan omdat werknemer niet ziek was. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | Werknemer kende de inhoud van het verslag van de directie m.b.t. de financiën. Zij heeft zelf aangegeven dat de hele directie ontslagen moest worden. | Werknemer heeft verschillende negatieve berichten op facebook gezet over werkgever. Als ernaar we rd gevraagd dan ontkende werknemer dat. | Werknemer wilde meerdere gesprekken met werkgever onder bijzondere voorwaarden. Werkgever ging met dit alles akkoord. |
| Overweging rechter | Geen van de gedragingen van werkgever zijn ernstig verwijtbaar nu zij er alles aan heeft gedaan om werknemer te herplaatsen maar werknemer dit zelf heeft geweigerd. r.o. 5.9 | Gestelde feiten en omstandigheden doen niet af aan het feit dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. | Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Is aan werknemer te wijten door zich in korte tijd vaak en voor langere tijd ziek te melden. r.o. 4.8. |

Uitspraak 17:ECLI:NL:RBZWB:2019:900

Uitspraak 18: ECLI:NL:GHDHA:2019:181

Uitspraak 19: ECLI:NL:GHDHA:2019:289

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 20 | Uitspraak 21 | Uitspraak 22 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Werkgever heeft meerdere gesprekken gevoerd of proberen te voeren met werknemer. Deze nam een straffe houding aan of ging niet in op uitnodigingen voor een gesprek. | Werkgever was laat met het inschakelen van een mediator. Ook heeft werkgever meerdere keren in gesprek gegaan met werknemer. | In eerste instantie heeft werkgever aan- gestuurd op de verstoorde verhouding, maar heeft werkgever zich ook ingespannen deze te verbeteren. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | Mislukken van een mediationtraject is niet aan werkgever te wijten. | Werkgever kon misschien niet verlangen dat werknemer re-integratieverplichtingen op zich nam tijdens het arbeidsconflict. | Geen mediation geweest. Was ook geen sprake van een re-integratie waarvoor dat nodig was. |
| Duur dienstverband | 7 jaar en 4 maanden | 3 jaar en 10 maanden | 32 jaar en 10 maanden |
| Overige omstandigheden | n.v.t. | Werkgever heeft een hoop inspanningen verricht om het conflict op te lossen. Loonstop niet voldoe nde voor ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever mocht dat doen. Toen bleek dat werkgever het bij het verkeerde einde had is het loon met terugwerkende kracht overgemaakt. | n.v.t. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | Alles lag volgens werkgever aan werknemer. Werkgever heeft alles eraan gedaan om de overeenkomst te beëindigen. | Weigerde re-integratieverplichtingen na te komen. UWV-arts gaf aan dat werknemer dit wel heeft gedaan. | Werknemer eiste voorwaarden waar werkgever niet aan wilde voldoen (o.a. aansprakelijkheid erkennen). |
| Overweging rechter | Een andere visie maakt een beëindiging van een arbeidsovereenkomst nog niet ernstig verwijtbaar. r.o. 5.6. | Werkgever heeft voldoende gedaan de verhoudingen te verbeteren. loonstop welke achteraf onterecht was netjes terugbetaald. Daardoor geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. r.o. 5.10 | Onderbouwen van stellingen door werknemer is onvoldoende. Nergens blijkt ernstig verwijtbaar handelen uit van de werkgever. r.o. 5.15 |

Uitspraak 20:ECLI:NL:RBROT:2018:3858

Uitspraak 21: ECLI:NL:RBROT:2018:6789

Uitspraak 22:ECLI:NL:RBNNE:2018:4255

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 23 | Uitspraak 24 | Uitspraak 25 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Werknemer is van mening dat de overeenkomst door werkgever alleen wordt ontbonden vanwege diens kritische blik als OR-lid. | Werkgever heeft verschillende dingen ondernomen om de verhoudingen te verbeteren. Mediation was hier geen onderdeel van. | n.v.t. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Duur dienstverband | 14 jaar en 11 maanden | 12 jaar en 0 maanden | 6 jaar en 10 maanden |
| Overige omstandigheden | n.v.t. | n.v.t. | Collega’s pestte werknemer stelselmatig. Werkgever heeft hiernaar geen onderzoek gedaan. Dat valt werkgever te verwijten. Werkgever heeft wel gesprekken gevoerd met het personeel. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | n.v.t. | Werknemer deed zoveel werk dat hij in zijn eigen tijd ook naar klanten toeging. Daarvoor verstuurde werknemer klantgegevens naar zijn privé mail. | Het gedrag van werknemer lijdt ertoe dat de verhoudingen zijn verstoord. |
| Overweging rechter | Alleen stellen dat gedacht dat iets ergens mee te maken heeft, is niet voldoende voor een ernstige verwijtbaarheid. r.o. 5.16 | Werkgever is haar verplichtingen nagekomen waardoor geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. r.o. 4.12 | De verstoring ligt eerder aan werknemer dan aan werkgever. zeker nu deze niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. r.o. 5.13 |

Uitspraak 23: ECLI:NL:RBNHO:2018:11289

Uitspraak 24: ECLI:NL:RBROT:2018:4046

Uitspraak 25: ECLI:NL:RBROT:2018:3440

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 26 | Uitspraak 27 | Uitspraak 28 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Geen valse ontslaggrond aangevoerd nu het mediation traject is mislukt. Daarnaast heeft werkgever begeleiding en coaching aangeboden. | n.v.t. | n.v.t. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | n.v.t. | Werkgever heeft oproepen gedaan tot re-integratie. Werknemer heeft daar niet op gereageerd. |
| Duur dienstverband | 17 jaar en 5 maanden | 16 jaar en 0 maanden | 11 jaar en 8 maanden |
| Overige omstandigheden | Herstructuering was pas nadat werknemer alle voorstellen van werkgever naast zich neer had gelegd. | Werknemer kreeg een keuze tussen een beëindigings-overeenkomst of een verbetertraject. | Loonstop doorgevoerd i.p.v. aangeraden verlof. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | Werknemer heeft zelf de gesprekken opgezocht zonder dit samen met werkgever te doen. | Werknemer wilde dat de organisatiestructuur op hem werd aangepast i.p.v. andersom. | Niet aan re-integratie verplichtingen willen voldoen. |
| Overweging rechter | Werkgever heeft er voldoende aan gedaan de verhoudingen te verbeteren. Herstructurering niet de reden van het ontslag. r.o. 5.14 en 5.15 | Geen ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer had een keuze en die accepteerde werkgever waarna zij alles heeft gedaan voor een verbetertraject. r.o. 5.7 | Grieven slagen niet. Geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. |

Uitspraak 26: ECLI:NL:RBROT:2018:3911

Uitspraak 27: ECLI:NL:GHARL:2018:3020

Uitspraak 28: ECLI:NL:GHSHE:2018:533

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Uitspraak 29 | Uitspraak 30 | Uitspraak 31 |
| Willens en wetens prematuur aansturen op beëindiging door werkgever | Geen sprake van. Werknemer is door werkgever niet herplaatst. Dat is werkgever ook niet verplicht. In plaats daarvan is een mediation traject begonnen op de problemen te verhelpen. Dat is helaas niet gelukt. | Werkgever is continu in gesprek gegaan met werknemer en heeft alles gedaan wat werknemer wilde om de verhoudingen te verbeteren. | Werkgever heeft personeel aangesproken op eventuele verrichte werkzaamheden die gedaan werden bij de concurrent. Niemand werd beschuldigd. |
| Onvoldoende inspanning van werkgever om verhoudingen te normaliseren na een gerechtelijke uitspraak | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Ernstige schending van de re-integratie | n.v.t. | n.v.t. | Werkgever heeft meerdere gesprekken gevoerd met werknemer om zorg te dragen voor een re-integratie van werknemer. |
| Duur dienstverband | 4 jaar en 0 maanden | 9 jaar en 0 maanden | 5 jaar |
| Overige omstandigheden | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| Eigen bijdrage werknemer aan het ontslag | n.v.t. | Werknemer wilde van alles en nog wat en heeft dat ook gekregen. | n.v.t. |
| Overweging rechter | Werkgever heeft gedaan wat het kon om de verhoudingen te verbeteren. Dat is niet gelukt. r..o.12 | Na alles wat werkgever voor werknemer heeft gedaan, is geen sprake van een ernstige verwijtbare situatie aan de kant van werknemer. r.o. 5.15 en 5.16 | Na het deskundige oordeel zou niet snel een ander oordeel worden gegeven. Daarnaast zijn re-integratieverplichting niet geschonden waardoor er niets ernstigs verwijtbaar aan de orde is. 5.15 |

Uitspraak 29: ECLI:NL:GHDHA:2018:1680

Uitspraak 30: ECLI:NL:GHARL:2018:2478

Uitspraak 31: ECLI:NL:GHARL:2018:10753

1. Van Schaik. [↑](#footnote-ref-1)
2. Diebels, 2018, p.171. [↑](#footnote-ref-2)
3. *kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr.3, p. 25. [↑](#footnote-ref-3)
4. Mutlu, tijdschrift arbeidsrechtpraktijk, 2019/3, p. 1. [↑](#footnote-ref-4)
5. *kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr.3, p. 25. [↑](#footnote-ref-5)
6. Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal, 2017, p. 182. [↑](#footnote-ref-6)
7. Heerma van Vos en Barentsen, 2017, p. 167. [↑](#footnote-ref-7)
8. *kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr.3, p. 31. [↑](#footnote-ref-8)
9. Beukhof en Rietveld, 2017, p. 103. [↑](#footnote-ref-9)
10. *kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr.3, p. 32. [↑](#footnote-ref-10)
11. *kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr.3, p. 34. [↑](#footnote-ref-11)
12. *kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr.3, p. 34. [↑](#footnote-ref-12)
13. *stb,* 2014, 216. [↑](#footnote-ref-13)
14. *kamerstukken II,* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 6. [↑](#footnote-ref-14)
15. *kamerstukken II,* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 6. [↑](#footnote-ref-15)
16. K*amerstukken II,* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 12-21. [↑](#footnote-ref-16)
17. Van Drongelen, Klingeman en van Rijs, 2016, p. 50. [↑](#footnote-ref-17)
18. Van den Brink e.a., 2016, p. 40. [↑](#footnote-ref-18)
19. K*amerstukken II,* 2013/14, 33 818, 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-19)
20. K*amerstukken II,* 2013/14, 33 818, 3, p. 25. [↑](#footnote-ref-20)
21. K*amerstukken II,* 2013/14, 33 818, 3, p. 25. [↑](#footnote-ref-21)
22. Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal, 2017, p. 174. [↑](#footnote-ref-22)
23. K*amerstukken II,* 2013/14, 33 818, 3, p. 25. [↑](#footnote-ref-23)
24. Diebels, 2018, p. 171. [↑](#footnote-ref-24)
25. Diebels, 2018, p.173. [↑](#footnote-ref-25)
26. K*amerstukken II,* 2013/14, 33 818, 3, p. 99. [↑](#footnote-ref-26)
27. Van der Grinten, 2015, p. 434. [↑](#footnote-ref-27)
28. Kamerstukken II, 33 818 nr. 3, p. 46. [↑](#footnote-ref-28)
29. Rb. Amsterdam 4 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7802. [↑](#footnote-ref-29)
30. Kamerstukken II, 33 818 nr. 3, p. 108. [↑](#footnote-ref-30)
31. Diebels, 2018, p.185. [↑](#footnote-ref-31)
32. Van Drongelen, Klingeman en van Rijs, 2016, p. 224. [↑](#footnote-ref-32)
33. Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal, 2017, p. 184. [↑](#footnote-ref-33)
34. Kamerstukken II, 33 818 nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-34)
35. Boot, 2016, p.112. [↑](#footnote-ref-35)
36. Van Drongelen, Klingeman en van Rijs, 2016, p. 222. [↑](#footnote-ref-36)
37. Kamerstukken II, 33 818 nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-37)
38. Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal, 2017, p. 188. [↑](#footnote-ref-38)
39. Kamerstukken II, 33 818 nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-39)
40. Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bijlage bij Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 4, p. 8. [↑](#footnote-ref-40)
41. Mutlu, ´Driehonderd keer ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding´, *Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk* 2019/213, afl. 3. [↑](#footnote-ref-41)
42. *Handelingen I*, 2013-2014, 33 818, nr. 32 item 14, p 10. [↑](#footnote-ref-42)
43. Sagel, Werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules (oratie), Leiden 2014, p. 11-12. [↑](#footnote-ref-43)
44. Houweling, Loonstra & Zondag, 2018, p. 65. [↑](#footnote-ref-44)
45. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187. [↑](#footnote-ref-45)
46. Rb. Amsterdam 8 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:1752, onder r.o. 11. [↑](#footnote-ref-46)
47. Rb. Noord-Nederland 22 augustus 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:4255, onder r.o. 5.14. [↑](#footnote-ref-47)
48. Rb. Midden-Nederland 14 maart 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1106, onder r.o. 5.10. [↑](#footnote-ref-48)
49. Rb. Midden-Nederland 21 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:704, onder r.o. 5.18. [↑](#footnote-ref-49)
50. Hof Arnhem-Leeuwarden 10 december 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:10753, onder r.o. 5.15. [↑](#footnote-ref-50)
51. Rb. Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077, onder r.o. 5.12. [↑](#footnote-ref-51)
52. Rb. Noord-Holland 20 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:626 9, onder r.o. 5.20. [↑](#footnote-ref-52)
53. Rb. Noord-Holland 4 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4537, onder r.o. 5.7. [↑](#footnote-ref-53)
54. Rb. Rotterdam 4 maart 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2145, onder r.o. 5.7.3. [↑](#footnote-ref-54)
55. Rb. Rotterdam 16 augustus 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:6789, onder r.o. 5.10. [↑](#footnote-ref-55)
56. Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:3020, onder r.o. 5.4. [↑](#footnote-ref-56)
57. Rb. Rotterdam 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4046, onder r.o. 4.3. [↑](#footnote-ref-57)