Afstudeeronderzoek

De transitievergoeding bij een ontbindingsverzoek op de e-grond

Onderzoek naar het wel of niet toekennen van een transitievergoeding bij het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer

Toetsing van:

Afstudeeropdracht – 'Onderzoeksrapport'

2122RE_JR4

Aantal woorden: 12986

Hogeschool Leiden	**Opleiding HBO-Rechten**
Julia van Lingen – s1106358	
Klas:	RE4D
Onderzoeksdocent:	De heer S. Kok
Afstudeerbegeleider:	De heer D. Jonckheer
Opdrachtgever:	Uittenbogaart advocatuur
Inleverdatum:	15 juni 2022
Collegejaar:	2021/2022

VOORWOORD

Geachte lezer,

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport met betrekking tot de transitievergoeding bij het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer.

Ik wil hiervoor uitdrukkelijk mijn opdrachtgever Uittenbogaart advocatuur te Alphen aan den Rijn bedanken voor deze mogelijkheid.

Ook wil ik mijn onderzoeksdocent de heer Kok en afstudeerbegeleider de heer Jonckheer, bedanken voor alle hulp die ik heb gekregen tijdens het schrijven van dit onderzoeksrapport.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van mijn afstudeeropdracht!

Julia van Lingen

Zoetermeer, 14 juni 2022

SAMENVATTING

Vanaf 1 juli 2015 is het ontslagrecht gewijzigd door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (hierna: Wwz). Eén van de wijzigingen is dat de transitievergoeding is geïntroduceerd. Op grond van artikel 7:673 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) heeft een werknemer recht op een transitievergoeding wanneer een arbeidsovereenkomst door of vanwege de werkgever, wordt beëindigd. Wanneer een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld vervalt het recht op een transitievergoeding, op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW. Echter, de kantonrechter kan wanneer het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen, deze toch geheel of gedeeltelijk toekennen aan een werknemer op grond van lid 8 van artikel 7:673 BW. De definitie van het begrip 'ernstig verwijtbaar' handelen is moeilijk vast te stellen. In de parlementaire wetgeschiedenis worden voorbeelden gegeven van gedragingen die als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd.

Het doel van dit onderzoek is om een goed advies over te brengen naar Uittenbogaart advocatuur met daarin het antwoord op de vraag wanneer feitenrechters, bij ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW al dan niet een transitievergoeding toekennen. Om deze doelstelling te behalen is de volgende vraag beantwoord: "*Welk advies kan gegeven worden aan Uittenbogaart advocatuur ter zake de vraag wanneer bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW al dan niet een transitievergoeding wordt toegekend, mede gelet op de uitzondering als genoemd in 7:673 lid 8 BW, een en ander op grond van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieanalyse?*"

Uit dit onderzoeksrapport is gebleken dat op de centrale vraag niet één duidelijk antwoord kan worden gegeven. Uit de jurisprudentieanalyse blijkt dat er verschillende elementen zijn die een rol spelen bij de beoordeling voor het wel of niet toekennen van een transitievergoeding. Onder andere een lang dienstverband, en goed functioneren van een werknemer, weegt de kantonrechter vaak mee in zijn/haar oordeel om wel een transitievergoeding toe te kennen. Een langdurige periode waarin de gedraging voorkomt, ondanks dat de werknemer bewust is van zijn verkeerd handelen weegt de kantonrechter mee om geen transitievergoeding toe te kennen.

Aan de hand van het onderzoeksrapport dat is opgesteld is er aan Uittenbogaart advocatuur aanbevolen dat het belangrijk is de feiten en omstandigheden van het geval overzichtelijk te krijgen. Dit zorgt ervoor dat er een zo goed mogelijke positie van de cliënt kan worden ingeschat. Daarom is er een vragenlijst opgesteld aan de hand van de bevindingen uit de jurisprudentieanalyse. Het advies wat daarop volgt, is deze vragenlijst door te lopen met de cliënt.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord 2
Samenvatting 3
Afkortingen 7
Hoofdstuk 1 Inleiding 8
1.1 Aanleiding 8
1.2 Doelstelling 9
1.3 Vraagstelling 10
1.4 Onderzoeksmethode 11
1.4.1 Theoretisch onderzoek 11
1.4.2 Praktisch onderzoek 12
1.5 Leeswijzer 15
Hoofdstuk 2 Juridisch kader 16
2.1 De transitievergoeding 16
2.2 De hoogte van de transitievergoeding 18
2.3 Geen sprake van transitievergoeding 20
2.3.1 Uitzondering artikel 7:673 lid 8 BW 21
2.4 Verwijtbaar handelen 21
2.5 Ernstig verwijtbaar handelen 23
2.6 Deelconclusie 25
Hoofdstuk 3 Jurisprudentienalyse: Resultaten op geen transitievergoeding 27
3.1 Verantwoording jurisprudentieanalyse 27
3.2 De aard van de gedraging 28
3.2.1 Regels overschreden 29
3.2.2 Re-integratieverplichtingen niet nakomen 29
3.2.3 Werkweigering 30
3.3 De termijn van de gedraging 30
3.4 Gevolgen van de gedraging 31
3.5 Eerdere aanmaningen, waarschuwingen en/of andere sancties 32
3.6 De functie van de werknemer 33
3.7 Deelconclusie 34
Hoofdstuk 4 Jurisprudentieanalyse: Resultaten op wel transitievergoeding 35
4.1 Verantwoording jurisprudentieanalyse 35
4.2 Duur van het dienstverband 36
4.3 Functioneren van de werknemer 36
4.4 Leeftijd van de werknemer 37

4.5 Gevolgen van het ontslag 38
4.6 Carrière opgebouwd 39
4.7 Deelconclusie 40
Hoofdstuk 5 Conclusie 41
Hoofdstuk 6 Aanbevelingen 43
Bronnenlijst 45
Bijlagen 49
Bijlage 1: Resultatenschema deelvraag 1 50
Bijlage 2: Resultatenschema deelvraag 2 52
Bijlage 3: Uitsprakenlijst praktische deelvraag 1 53
Bijlage 4: Uitsprakenlijst praktische deelvraag 2 54
Bijlage 5: Vragenlijst 55
Bijlage 6: Toelichting op de vragenlijst 56

AFKORTINGEN

BW – Burgerlijk Wetboek

Wwz – Wet Werk en Zekerheid

MvT – Memorie van Toelichting

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

In het kader van mijn studie HBO-Rechten kreeg ik van Uittenbogaart advocatuur de gelegenheid om onderzoek te doen naar de transitievergoeding bij het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. Uittenbogaart streeft ernaar diverse verschillende antwoorden voor zijn cliënten te hebben. In dit onderzoeksrapport ga ik nader in op de transitievergoeding en het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer.

Hoofdstuk 1 licht allereerst de aanleiding en doelstelling van dit onderzoek toe. Daarna volgt de centrale vraag die zal worden beantwoord met de bijbehorende deelvragen. Vervolgens zal de onderzoeksmethode van de genoemde deelvragen worden beschreven. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk staat een leeswijzer om u als lezer een duidelijk overzicht te geven van de indeling van dit onderzoeksrapport.

1.1 AANLEIDING

Wanneer een werknemer werkzaam is als trambestuurder en een ongeluk veroorzaakt doordat hij onder invloed is van drugs en/of alcohol is het aannemelijk dat de werknemer daarop zal worden ontslagen. Maar wat zijn de gevolgen hiervan? Wordt deze gedraging gezien als verwijtbaar handelen of zelfs als ernstig verwijtbaar handelen? Krijgt de werknemer dan nog wel een transitievergoeding mee?

Door het invoeren van de Wwz in 2015 is onder andere het ontslagrecht in meerdere opzichten gewijzigd. De e-grond en de transitievergoeding zijn onder andere onderdelen uit deze wet. Op grond van artikel 7:669 lid 1 BW kan de werkgever een arbeidsovereenkomst opzeggen als daar een redelijke grond voor is. Een van deze gronden staat in artikel 7:669 lid 3 sub e BW, dit wordt ook wel de e-grond genoemd. Uit deze grond blijkt dat wanneer de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, zodanig dat dit ervoor heeft gezorgd dat van de werkgever niet meer kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten, dit een redelijke grond voor het ontslag is. Wanneer een ontbindingsverzoek door de kantonrechter wordt toegewezen krijgt de werknemer in de meeste gevallen een transitievergoeding mee. De transitievergoeding is een vergoeding waar de werknemer op grond van artikel

7:673 lid 1 BW recht op heeft wanneer de arbeidsovereenkomst door of vanwege de werkgever wordt beëindigd. De transitievergoeding heeft als doel om de overgang naar een nieuwe baan makkelijker te maken en het ontslag te compenseren.[1]

In lid 7 van artikel 7:673 BW blijkt dat het recht op de transitievergoeding van de werknemer ook kan komen te vervallen. Een van deze uitzonderingen is wanneer een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Echter is gebleken uit een uitspraak van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, van 3 november 2020, dat een werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld toch een transitievergoeding toegekend krijgt.[2] Dit betekent dat er mogelijkheden zijn waardoor er wel een transitievergoeding kan worden toegekend aan een werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Echter, naar welke feiten en omstandigheden wordt gekeken door de kantonrechter is veelal lastig vast te stellen.

Met regelmaat krijgen de medewerkers van Uittenbogaart advocatuur de volgende vraag van cliënten: "Onder welke feiten en omstandigheden kent de kantonrechter wel of niet een transitievergoeding toe aan een werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld?" Daarom heeft Uittenbogaart advocatuur de opdracht gegeven om deze specifieke vraag te onderzoeken door middel van literatuur, wet- en regelgeving en twee jurisprudentieanalyses. Hopelijk brengt dit onderzoeksrapport daar meer duidelijkheid over naar de medewerkers van Uittenbogaart advocatuur zodat zij de vraag van de cliënten in het vervolg goed kunnen beantwoorden.

1.2 DOELSTELLING

Het doel van dit onderzoek is om een goed advies over te brengen naar Uittenbogaart advocatuur met daarin het antwoord op de vraag wanneer feitenrechters, bij ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, mede gelet op de uitzondering als genoemd in 7:673 lid 8 BW, al dan niet een transitievergoeding toekennen. Hierdoor zal Uittenbogaart advocatuur een duidelijker beeld krijgen van het onderwerp waardoor er goed antwoord kan

[1] Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2022, art. 7:673 BW, aant. 2.

[2] Hof Arnhem-Leeuwarden 3 november 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:9060.

worden gegeven op de vragen die medewerkers van Uittenbogaart advocatuur gesteld krijgen van hun cliënten.

Op basis van jurisprudentie kan er een overzicht worden gegeven onder welke omstandigheden wel of niet een transitievergoeding wordt toegekend bij het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. Een overzichtelijk schema van de gevonden jurisprudentie en een duidelijk leesbaar eindresultaat hebben voor een duidelijk advies gezorgd op de vraag van de cliënten van Uittenbogaart advocatuur.

Als beroepsproduct is er een vragenlijst opgesteld op basis van de bevindingen uit het onderzoeksrapport. Deze vragenlijst kunnen de medewerkers van Uittenbogaart advocatuur gebruiken om de positie van de cliënt in te schatten.[3] Na beantwoording van de vragen door de cliënt kan worden bepaald of er sprake is van een sterke positie in het ontbindingsverzoek. De vragenlijst wordt per vraag toegelicht zodat de medewerkers aan de hand daarvan de positie van de cliënt kunnen beoordelen.[4] De vragenlijst is voorgelegd aan de medewerkers van Uittenbogaart advocatuur. Aan de hand daarvan hebben zij allemaal een terugkoppeling gegeven en benadrukt dat het advies en de vragenlijst voor hen helder en overzichtelijk is geformuleerd.

1.3 VRAAGSTELLING

De centrale vraag van het onderzoek luidt als volgt: "*Welk advies kan gegeven worden aan Uittenbogaart advocatuur ter zake de vraag wanneer bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW al dan niet een transitievergoeding wordt toegekend, mede gelet op de uitzondering als genoemd in 7:673 lid 8 BW, een en ander op grond van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieanalyse?"*

De centrale vraag is beantwoord op basis van de onderstaande deelvragen.

De twee theoretische vragen luiden als volgt: "*Wanneer heeft een werknemer, op basis van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek, al dan niet recht op uitbetaling van een transitievergoeding?*" en "*Wat is, op basis van wet- en*

[3] Zie bijlage 5.

[4] Zie bijlage 6.

regelgeving en literatuuronderzoek, de definitie van ernstig verwijtbaar handelen?"

De twee praktische vragen luiden als volgt: *"Welke feiten en omstandigheden zijn, volgens feitenrechtspraak, bepalend voor de vraag wanneer er wel een transitievergoeding wordt toegekend na ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer, op basis van een jurisprudentieanalyse?" en "Welke feiten en omstandigheden zijn, volgens feitenrechtspraak, bepalend voor de vraag wanneer er geen transitievergoeding wordt toegekend na ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer, op basis van een jurisprudentieanalyse?"*

1.4 ONDERZOEKSMETHODE

De onderzoeksmethode bestaat uit twee verschillende delen. Allereerst de theoretische onderzoeksmethode voor de eerste en tweede deelvraag. Vervolgens de praktische onderzoeksmethode voor de derde en vierde deelvraag. In de volgende twee sub paragrafen wordt de onderzoeksmethode van de deelvragen verder toegelicht.

1.4.1 THEORETISCH ONDERZOEK

Om een valide en betrouwbaar antwoord te krijgen op de twee theoretische deelvragen is er gebruik gemaakt van vakliteratuur dat geschreven is door professionals, de wet- en regelgeving en kamerstukken. De vakliteratuur en kamerstukken, die zijn bestudeerd, staan in de literatuurlijst vermeld.

Voor de eerste theoretische deelvraag zijn onder andere de volgende bronnen gebruikt:

- De Memorie van Toelichting (hierna: MvT) van de Wwz;
- De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht;
- Ontslagrecht in hoofdlijnen;
- Tekst en commentaar BW;
- Handboek redelijkheid en billijkheid.

Om een zo valide en betrouwbaar mogelijk antwoord op deze deelvraag te krijgen is van de literatuur De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht de

meest recente uitgave geraadpleegd, deze komt uit het jaar 2022. Hierdoor kan ook worden voldaan aan de actualiteitseis. De MvT van de Wwz komt uit 2013/2014 maar toch bruikbaar om de wijzing van het ontslagrecht met betrekking tot de transitievergoeding te onderzoeken. Naast deze bronnen is er, waar mogelijk, gebruik gemaakt van de wet- en regelgeving.

Voor beantwoording van de eerste deelvraag is er onderzoek gedaan naar de begrippen redelijkheid en billijkheid. Echter is uit de literatuur gebleken dat de definitie van deze twee begrippen moeilijk in te vullen is.

Voor de tweede theoretische deelvraag zijn onder andere de volgende bronnen gebruikt:

- Ontslagrecht in hoofdlijnen;
- De MvT van de Wwz;
- Asser 7-V Arbeidsovereenkomst;
- Vakbladen van het ArbeidsRecht.

De begrippen 'verwijtbaar' en 'ernstig verwijtbaar' zijn in de tweede deelvraag onderzocht. Deze begrippen zijn onderzocht om een goed onderscheid te kunnen maken tussen deze twee begrippen. De MvT van de Wwz is voornamelijk gebruikt omdat er voorbeelden worden gegeven van situaties waarin ernstig verwijtbaar wordt gehandeld door een werknemer.

1.4.2 PRAKTISCH ONDERZOEK

Het onderzoek in de praktijk is bestudeerd door middel van twee jurisprudentieanalyses. Aan de hand van 26 uitspraken is dit onderzoek verder onderbouwt. Het aantal uitspraken is een redelijk grote populatie waardoor dit een betrouwbaar en valide onderzoek is. In de literatuurlijst staan de uitspraken die zijn bestudeerd ook vermeld. Door zoveel mogelijk recente uitspraken te hebben gekozen voldoet het onderzoek aan de eis actualiteit. In de jurisprudentieanalyses is onderzocht onder welke feiten en omstandigheden feitenrechters een transitievergoeding wel of niet toekennen aan een werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De uitspraken zijn allemaal op basis van een ontbindingsverzoek op de e-grond geselecteerd. Deze keuze is gemaakt om het onderzoek niet te breed te maken. De praktische onderzoeksmethode is bestudeerd door allereerst uitspraken op te zoeken. De uitspraken zijn gevonden

op rechtspraak.nl. De selectie van de uitspraken zijn vanaf de jaren 2017 tot en met 2022. Onder de zoektermen "transitievergoeding, artikel 7:673 lid 8 BW, e-grond en ernstig verwijtbaar handelen" zijn deze 26 uitspraken gevonden. Bij het zoeken naar uitspraken zijn er nog meer uitspraken gevonden echter waren dit uitspraken waarbij de werknemer een transitievergoeding krijgt toegekend omdat de werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld. Deze uitspraken zijn niet relevant voor dit onderzoeksrapport waardoor deze niet gebruikt zijn voor de jurisprudentieanalyses.

Na het selecteren van de uitspraken zijn deze verdeeld in de volgende twee groepen: ernstig verwijtbaar handelen, waarbij wél een transitievergoeding is toegekend en ernstig verwijtbaar handelen, waarbij geen transitievergoeding is toegekend.

De eerste groep uitspraken waarbij een transitievergoeding is toegekend, ondanks het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer, bestaat uit 17 uitspraken. Deze groep uitspraken zal de eerste praktische deelvraag beantwoorden.[5]

Dit deel van de jurisprudentieanalyse is gebaseerd op de volgende topics:

- De aard van de gedraging;

- De termijn van de gedraging;

- Het gevolg van de gedraging;

- Eerdere aanmaningen, waarschuwingen en/of andere sancties;

- De functie van de werknemer.

Voor bovenstaande topics is gekozen omdat, na bestudering van de uitspraken van de eerste groep bleek dat dit de belangrijkste elementen zijn die door de rechter worden meegewogen in zijn oordeel om geen transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer.

De tweede groep uitspraken waarbij geen transitievergoeding is toegekend, ondanks het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer, bestaat uit 9

[5] Zie bijlage 3.

uitspraken. Deze groep uitspraken zal de tweede praktische deelvraag beantwoorden.[6]

Dit deel van de jurisprudentie is gebaseerd op de volgende topics:

- Duur van het dienstverband;

- Functioneren van de werknemer;

- Leeftijd van de werknemer;

- Gevolgen van het ontslag;

- Carrière die is opgebouwd door de werknemer.

Voor bovenstaande topics is gekozen omdat na bestudering van de uitspraken van de tweede groep bleek dat dit de belangrijkste elementen zijn die worden meegewogen in het oordeel van de kantonrechter voor het toekennen van een transitievergoeding.

De twee praktische deelvragen hebben verschillende topics ten opzichte van elkaar. Deze topics verschillen doordat er twee aspecten worden onderzocht die tegenover elkaar staan. Namelijk het wel toekennen van een transitievergoeding en het niet toekennen van een transitievergoeding. Dit zorgt ervoor dat er elementen zijn die bepalend zijn dat er wel een transitievergoeding wordt toegekend. Andere elementen maken het juist weer dat er geen transitievergoeding wordt toegekend.

Uit de resultaten van de twee jurisprudentieanalyses is er een deelconclusie getrokken die bijdraagt aan het antwoord op de centrale vraag.

[6] Zie bijlage 4.

1.5 LEESWIJZER

In deze leeswijzer zal worden uitgelegd welke onderwerpen er worden besproken. Hiermee wordt er een duidelijk structuur aan u als lezer gegeven zodat u weet wat er te wachten staat. Wanneer u op zoek bent naar bepaalde onderwerpen, kunt u via de inhoudsopgave meteen zien bij welk hoofdstuk u moet wezen. Het onderzoeksrapport bestaat uit zes hoofdstukken.

In hoofdstuk 2 wordt het juridisch kader uitgelegd met betrekking tot de transitievergoeding. Denk hierbij aan het ontstaan ervan, de hoogte, de voorwaarden om de transitievergoeding te krijgen, maar ook de uitzonderingen waaronder de werknemer geen transitievergoeding krijgt toegekend. Als laatste wordt het juridische kader met betrekking tot de begrippen verwijtbaar en (ernstig) verwijtbaar handelen van een werknemer uitgelegd.

In hoofdstuk 3 en 4 volgen er twee jurisprudentieanalyses waarin is onderzocht welke feiten en omstandigheden bepalend zijn voor de vraag wanneer wel of niet een transitievergoeding wordt toegekend als een werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft.

Als laatst volgt in hoofdstuk 5 de conclusie van het onderzoek en in hoofdstuk 6 de aanbeveling die daartoe heeft geleid. Tot slot staat aan het einde van het onderzoeksrapport een bronnenlijst en de bijbehorende bijlagen.

HOOFDSTUK 2 JURIDISCH KADER

In dit hoofdstuk worden de regelgeving en juridische begrippen uitgelegd, die centraal staan in dit onderzoek. In paragraaf 2.1 is ingegaan op de vraag wat de transitievergoeding inhoudt en wanneer een werknemer recht heeft hierop. Paragraaf 2.2 maakt duidelijk hoe de hoogte van de berekening van de transitievergoeding wordt berekend. Paragraaf 2.3 gaat in op wanneer de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. In sub paragraaf 2.3.1 wordt ingezoomd op de uitzondering die hierop geldt. De begrippen verwijtbaar en ernstig verwijtbaar handelen worden uitgelegd in de paragrafen 2.4 en 2.5. Tot slot volgt er in paragraaf 2.6 een deelconclusie van de twee theoretische deelvragen.

2.1 DE TRANSITIEVERGOEDING

De werknemer kan aanspraak maken op de wet voor wat betreft het recht op een transitievergoeding. [7] Met de invoering van de Wwz, ingevoerd op 1 januari 2015, is de transitievergoeding geïntroduceerd. Het doel van de transitievergoeding is om het ontslag van de werknemer te compenseren maar ook om de overgang naar nieuw werk met behulp van de financiële middelen makkelijker te maken.[8] Voor wat betreft de besteding van de transitievergoeding is de werknemer vrij in zijn/haar keuze.[9]

Op grond van artikel 7:673 lid 1 BW heeft de werknemer recht op een transitievergoeding wanneer door of vanwege de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigd is.[10] Lid 1 sub a van bovenstaand artikel zegt dat er een transitievergoeding verschuldigd is wanneer de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief van de werkgever is beëindigd door opzegging, ontbinding of door de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten na een einde van rechtswege. Dit wetsartikel zal worden toegelicht met een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst die niet wordt voortgezet na een einde van rechtswege.

[7] Diebels 2022, p. 191.

[8] Kamerstukken II 2013/14, 33818 nr. 3, p. 38.

[9] Diebels 2022, p. 191.

[10] Diebels 2022, p.192.

Voorbeeld:

Een werkgever heeft twee keer een jaar contract aangeboden en wil aan de werknemer uiteindelijk geen vast contract aanbieden. Dan zal de werkgever, nadat het contract van rechtswege is afgelopen, een transitievergoeding moeten toekennen aan de werknemer.[11]

In artikel 7:673 lid 1 sub b BW luidt dat een werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet doordat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Een voorbeeld hiervan blijkt uit een uitspraak van de rechtbank Rotterdam waar er sprake is van een ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft en ontbindt de arbeidsovereenkomst. Ondanks dat de werknemer de ontbinding heeft verzocht, krijgt de werknemer alsnog een transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[12]

De Wwz die is ingevoerd per 1 januari 2015 had als voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer minimaal 24 maanden moest hebben geduurd om recht op een transitievergoeding te krijgen. Echter, per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans ingevoerd. Deze wet heeft deze voorwaarde laten vervallen.[13] Doordat deze voorwaarde is komen te vervallen heeft de werknemer ongeacht de duur van het dienstverband, recht op een transitievergoeding.[14] Dit wil zeggen dat de werknemer vanaf de eerste dag van het dienstverband recht heeft op een transitievergoeding, zelfs bij een ontslag in de proeftijd.[15] De wetgever heeft voor deze wetswijziging gekozen om het kostenverschil voor de werkgever tussen een bepaalde- en onbepaalde- tijd contract bij beëindiging te verkleinen. Ten tweede werd hiervoor gekozen om

[11] Diebels 2022, p.192.

[12] Rb. Rotterdam 7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:5165.

[13] Pennings e.a. 2020, p. 100.

[14] Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2022, art. 7:673 BW, aant. 2.

[15] Pennings e.a. 2020, p. 100.

ervoor te zorgen dat het verschil in kosten van de transitievergoeding geen rol speelt in het oordeel om de werknemer al dan niet langer in dienst te houden.[16]

2.2 DE HOOGTE VAN DE TRANSITIEVERGOEDING

Op grond van artikel 7:673 lid 2 BW wordt de transitievergoeding berekend als volgt:

"*De transitievergoeding is voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de berekeningswijze van de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 86.000 of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag*.''

<u>Voorbeeld:</u>

"*a) 9 volledige jaren x 1/3e maandloon (= 1/3e van € 3.000 = € 1.000) = 9 x € 1.000 is € 9.000 bruto als transitievergoeding voor 9 jaar.*

b) In 4 maanden (mei-juni-juli-augustus) heeft de werknemer 4 x € 3.000 verdiend = € 12.000; dit is zijn bruto salaris.

c) Dat bruto salaris wordt gedeeld door het bruto maandsalaris van € 3.000; dus € 12.000 gedeeld door € 3.000 = 4

d) Dit wordt vermenigvuldigd met 1/3e bruto maandsalaris (= 1/3e van € 3.000 = € 1.000) gedeeld door 12, om een transitievergoeding per maand te krijgen, dus € 1.000,- gedeeld door 12 = € 83,33.

e) De rekensom is dan 4 x € 83,33 = € 333,33 bruto als transitievergoeding voor vier maanden.

f) De totale transitievergoeding is dan: € 9.000 + € 333,33 = € 9.333,33 bruto.''[17]

---

[16] Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2022, art. 7:673 BW, aant. 2.

[17] Diebels 2022, p. 194 en 195.

In lid 2 van artikel 7:673 BW blijkt ook dat het maximumbedrag van de transitievergoeding € 86.000 is of een bedrag gelijk aan 12 maanden loon indien dat bedrag hoger is.

Voorbeeld:

Lisanne wordt door haar werkgever ontslagen. Uit de berekening blijkt dat zij recht heeft op een transitievergoeding van € 90.000,00. Echter is er in het jaar 2022 een maximumbedrag van € 86.000,00 vastgesteld. Zij zou dus een transitievergoeding kunnen krijgen tot het maximumbedrag € 86.000,00. Maar Lisanne heeft een jaarsalaris van € 95.000,00. Het jaarsalaris is dus meer dan het maximumbedrag van de transitievergoeding en hierdoor staat het maximumbedrag gelijk aan het jaarsalaris. Lisanne krijgt dus een transitievergoeding van € 95.000,00.

Op grond van artikel 7:673 lid 6 BW wordt duidelijk dat op de transitievergoeding bepaalde kosten in minderingen mogen worden gebracht. Deze kosten kunnen worden onderverdeeld in twee categorieën. Allereerst de transitiekosten en ten tweede de inzetbaarheidskosten. Sub a van dit artikel legt uit dat kosten van maatregelen, die door de werkgever zijn genomen om de werkloosheid van de werknemer te voorkomen of de periode van werkloosheid te verkorten, kunnen worden afgetrokken. Sub b van dit artikel geeft aan dat ook de kosten die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt voor het bevorderen van een bredere inzetbaarheid van de werknemer mogen worden afgetrokken. De transitiekosten zijn kosten die de werkgever heeft gemaakt voor maatregelen om werkloosheid van de werknemer te voorkomen of de duur van de werkloosheid te korten. Een voorbeeld van een van deze maatregelen is bijvoorbeeld dat de werknemer een langere opzegtermijn heeft gekregen met vrijstelling van werk. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die door de werkgever gedurende het dienstverband zijn gemaakt voor de werknemer zoals trainingen en cursussen waardoor de werknemer breder inzetbaar is op de arbeidsmarkt.[18] De voorwaarde van het aftrekken van deze kosten is wel, dat vooraf aan het maken

[18] Diebels 2022, p. 197.

van de kosten, de werknemer schriftelijk ermee instemt dat deze kosten in mindering worden gebracht op de eventuele transitievergoeding.[19]

Tot slot blijkt uit lid 4 sub a van artikel 7:673 BW dat de werkgever voor berekening van de transitievergoeding, de maanden waarin de werknemer jonger dan 18 jaar was en maximaal 12 uur per week werkte, niet mee hoeft te tellen voor wat betreft de arbeidsduur. Dit staat in verband met de uitzondering in lid 7 sub a van artikel 7:673 BW waarin blijkt dat een werknemer jonger dan 18 jaar, en maximaal 12 uur per week heeft gewerkt, geen recht heeft op een transitievergoeding.

2.3 GEEN SPRAKE VAN TRANSITIEVERGOEDING

Er zijn ook gevallen waarin het recht van een werknemer op de transitievergoeding vervalt. Deze uitzonderingen staan in beginsel in lid 7 van artikel 7:673 BW. Allereerst vervalt het recht op een transitievergoeding wanneer de werknemer de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en maximaal twaalf uur per week werkt. Ten tweede vervalt het recht op de transitievergoeding wanneer een werknemer de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De Hoge Raad oordeelt in een uitspraak dat het uitsluiten van een werknemer die de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt geen verboden leeftijdsdiscriminatie vormt.[20] Als laatste zal bij het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer ook het recht op een transitievergoeding kunnen vervallen. Uit artikel 7:673c lid 1 BW blijkt ook dat wanneer de werkgever failliet is verklaard, in surseance van betaling verkeert of de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is, geen transitievergoeding door de werkgever hoeft worden uitbetaald aan de werknemer. Dit is vastgesteld in de wet, omdat de werkgever bij een faillissement immers geen mogelijkheid heeft tot het betalen van een transitievergoeding.[21] Verder zal een werkgever ook geen transitievergoeding verschuldigd zijn aan de werknemer, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd is met wederzijds goedvinden. In dit soort

[19] Diebels 2022, P.197.

[20] HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651.

[21] Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/419.

gevallen komt het regelmatig voor dat er onderhandeld wordt wat vaak leidt tot een transitievergoeding als minimale ontslagvergoeding.[22]

2.3.1 UITZONDERING ARTIKEL 7:673 LID 8 BW

In afwijking van het niet toekennen van een transitievergoeding door ernstig verwijtbaar handelen, kan de kantonrechter op grond van artikel 7:673 lid 8 BW de transitievergoeding alsnog geheel of gedeeltelijk toekennen aan de werknemer, indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid volgens de kantonrechter onaanvaardbaar is. Een voorbeeld hiervan is wanneer de werknemer een relatief kleine misstap maakt na een heel lang dienstverband.[23] Wanneer de kantonrechter lid 8 van artikel 7:673 BW zal toepassen spreken we van het luizengaatje.[24] Het toepassen van lid 8 wordt zo genoemd omdat de kans dat de kantonrechter dit toepast nog kleiner is dan bij het toekennen van een billijke vergoeding dat het muizengaatje wordt genoemd.[25] Het muizengaatje is voor dit onderzoeksrapport niet relevant en wordt daarom niet verder toegelicht.

2.4 VERWIJTBAAR HANDELEN

Sinds de invoering van de Wwz gaat de ontslagroute, van het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, via de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a. De kantonrechter zal het ontbindingsverzoek van de werkgever toetsen aan de hand van de wet en de lagere regelgeving. Wanneer de werkgever onvoldoende de grond van het ontslag aanvoert zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden.[26]

Op grond van artikel 7:669 lid 1 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijk termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of in de rede ligt.

---

[22] Diebels 2022, p. 193.

[23] Kamerstukken II 2013/14, 33818 nr. 3, p. 113.

[24] Kouveld, Arbeidsrecht 2021/51, afl. 12, p. 18.

[25] Kouveld, Arbeidsrecht 2021/51, afl. 12, p. 18.

[26] Kamerstukken II 2013/14, 33818 nr. 3, p. 31 & 32.

Wanneer de werkgever een arbeidsovereenkomst opzegt is een vereiste dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie niet mogelijk is. Een passende functie houdt in dat de functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.[27] De werkgever zal dan wel eerst moeten onderzoeken of scholing binnen een redelijke termijn mogelijk is.[28] Er zijn ook uitzonderingen waarbij de werkgever niet hoeft te voldoen aan de herplaatsingsplicht. Namelijk op grond van artikel 7:669 lid 1 BW ligt herplaatsing niet in de rede wanneer er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De werkgever heeft in deze situatie daarom niet de plicht om onderzoek te doen of herplaatsing van de werknemer mogelijk is. De herplaatsingsplicht is ook niet van toepassing wanneer een de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt opgezegd in de proeftijd. In lid 7 van artikel 7:669 BW staat namelijk dat het genoemde wetsartikel niet van toepassing is bij een opzegging in de proeftijd.

Wanneer een werkgever een ontbindingsverzoek indient op de e-grond, zullen de feiten en omstandigheden die van belang zijn moeten worden bewezen. In de Mediant-beschikking heeft de Hoge Raad aangegeven dat het bewijsrecht vol van toepassing is.[29] Maar het moet wel voldoende aannemelijk gemaakt worden volgt uit de Decor-Beschikking. Het hof zegt het volgende hierover: *"De toepasselijkheid van de wettelijke bewijsregels brengt onder meer mee dat de werkgever de aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag liggende feiten en omstandigheden zal moeten stellen en, bij voldoende gemotiveerde betwisting door de werknemer, zal moeten bewijzen. Daarbij verdient opmerking dat voor bewijs in het burgerlijk procesrecht niet steeds is vereist dat de te bewijzen feiten en omstandigheden onomstotelijk komen vast te staan, maar kan volstaan dat deze voldoende aannemelijk worden."*[30]

Het begrip verwijtbaar handelen heeft geen duidelijke definitie.[31] Sub e van artikel 7:669 lid 3 BW geeft wel aan dat de arbeidsovereenkomst opgezegd kan

---

[27] Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/346.

[28] Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2022, art. 7:669 BW, aant. 2.

[29] HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998, r.o. 3.4.3.

[30] HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182.

[31] Pennings e.a. 2020, p. 73.

worden wanneer het verwijtbaar handelen en nalaten van een werknemer, zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ondanks dat er geen duidelijke definitie is van het verwijtbaar handelen wordt in de MvT gezegd dat wanneer het gedrag van de werknemer de aanleiding is van het ontslag, van tevoren duidelijk moet zijn voor de werknemer wat in de ogen van de werkgever als wel of niet toelaatbaar wordt gezien. Daarnaast moeten de eisen die de werkgever aan de werknemer stelt gangbaar en niet buitensporig zijn. Eisen die als buitensporig gezien worden zijn eisen die in strijd zijn met de wet- en regelgeving.[32] Hieruit kan dus worden geconcludeerd dat er sprake is van verwijtbaar handelen wanneer de werknemer, ondanks dat de werknemer weet wat wel en niet ontoelaatbaar is, in strijd handelt met de eisen die de werkgever aan zijn werknemers stelt.

Een belangrijk gevolg bij het verwijtbaar handelen van de werknemer is dat de werknemer wel het recht op de transitievergoeding blijft behouden.[33] Dit verschilt van het gevolg bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en wordt in de volgende paragraaf verder toegelicht met een wetsartikel.

2.5 ERNSTIG VERWIJTBAAR HANDELEN

Lid 7 sub c van artikel 7:673 BW zegt dat de werkgever een transitievergoeding niet verschuldigd is wanneer het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Wanneer er vastgesteld is dat er sprake is van een redelijke grond voor ontslag, dan volgt de vraag in de meeste gevallen of het verwijtbaar handelen ook als ernstig moet worden gezien en of het recht op de transitievergoeding voor de werknemer zal vervallen. Allereerst zal de werkgever die het ontbindingsverzoek indient bij de rechtbank dit moeten kunnen bewijzen. Daarnaast zal de kantonrechter aan de hand van de feiten en omstandigheden moeten oordelen of er daadwerkelijk sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer. De vraag die hierbij komt kijken is welke omstandigheden er zouden moeten

[32] Kamerstukken II 2013/14, 33818 nr. 3, p. 45.

[33] Pennings e.a. 2020, p. 74.

worden betrokken bij de vaststelling of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.[34]

Verschillende hoven hebben overwogen dat bij de toets, of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, alle omstandigheden van de situatie moeten worden betrokken. Deze discussie van de Hoge Raad is uiteindelijk beslecht in het arrest Woondroomzorg.[35] De Hoge Raad stelt in dit arrest dat het criterium ernstig verwijtbaar handelen een beperkte reikwijdte heeft en terughoudend moet worden toegepast. Een werknemer kan zijn transitievergoeding alleen kwijtraken wanneer er sprake is van een uitzonderlijk geval. Daarnaast is de Hoge Raad van oordeel dat niet alle omstandigheden van de situatie moeten worden meegewogen. Maar alleen de omstandigheden die van invloed zijn op het verwijtbaar handelen wat tot het ontslag heeft geleid. De overige gedragingen die niet in verband staan met het ontslag en het verwijtbaar handelen, moeten buiten beschouwing worden gehouden.[36]

In de MvT worden een aantal voorbeelden gegeven van situaties waarbij geen of een lagere transitievergoeding verschuldigd is. Voorbeelden hiervan zijn als volgt: [37]

- Diefstal, bedrog, verduistering of andere misdrijven door de werknemer, waardoor het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- Werknemer handelt in strijd met de gedragsregels van de werkgever. Een voorbeeld is wanneer een werknemer geld steelt de bedrijfskas. Dit leidt tot een vertrouwensbreuk bij de werkgever;
- Wanneer werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet na komt, ondanks loonopschorting, en hier geen gegronde reden voor heeft;
- Wanneer de werknemer vaak te laat op zijn werk verschijnt zonder gegronde reden, de bedrijfsvoering hierdoor wordt belemmerd en de werknemer hier al op is aangesproken;

[34] Wies & Schneider, Arbeidsrecht 2021/8, afl. 2, p. 13.

[35] HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203.

[36] Wies & Schneider, Arbeidsrecht 2021/8, afl.2, p.13.

[37] Kamerstukken II 2013/14, 33818 nr. 3, p. 40.

- Wanneer werknemer zijn productiecijfers beter probeert voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever heeft geschaad.

De grens tussen het 'gewone' en het 'ernstig' verwijtbaar handelen kan flinterdun zijn.[38] Zoals net aangegeven blijken uit de MvT een aantal voorbeelden van situaties die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. Ondanks dat de grens tussen deze twee begrippen flinterdun is, is er ook een aanzienlijk verschil voor de gevolgen van het ontslag, namelijk wel of niet een transitievergoeding. Bij verwijtbaar handelen wordt er altijd een transitievergoeding uitbetaald. Bij het ernstig verwijtbaar handelen is de hoofdregel dat er geen transitievergoeding wordt uitbetaald. Echter kan er een uitzondering worden gemaakt op deze hoofdregel wanneer de rechter beslist om het luizengaatje toe te passen. Dan bestaat de mogelijkheid dat rechter dus een gehele of gedeeltelijke transitievergoeding toch zal toekennen.[39]

2.6 DEELCONCLUSIE

Kortom, de transitievergoeding is verschuldigd vanaf de eerste dag van de proeftijd wanneer de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief van de werkgever is beëindigd door opzegging, ontbinding of doordat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet na een einde van rechtswege. Het recht op een transitievergoeding vervalt onder andere wanneer een kantonrechter oordeelt dat de werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft. Op deze regel kan wel nog een uitzondering worden gemaakt. Dit heet het luizengaatje en past de kantonrechter toe wanneer hij/zij van oordeel is dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer. Uit de literatuur is gebleken dat de begrippen 'redelijkheid' en 'billijkheid' beide geen duidelijke definitie hebben. Wel is gebleken dat de inhoud van deze begrippen afhankelijk is van de feiten en omstandigheden van het geval. Er kan op basis van de literatuur daarom geen conclusie worden getrokken wanneer de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen.

[38] Wies & Schneider, ArbeidsRecht 2017/29, afl. 6/7, p. 4.

[39] Wies & Schneider, ArbeidsRecht 2017/29, afl. 6/7. P. 5.

De definitie van ernstig verwijtbaar handelen is moeilijk vast te stellen. In de parlementaire wetsgeschiedenis staat wel dat wanneer het gedrag van de werknemer de aanleiding is van het ontslag, van tevoren voor de werknemer duidelijk moet zijn wat in de ogen van de werkgever als wel of niet toelaatbaar wordt gezien. De eisen die de werkgever aan de werknemer stelt, gangbaar en niet buitensporig zijn. Eisen in strijd met de wet- en regelgeving worden als buitensporig gezien. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen om uitzonderlijke gevallen moet gaan. Dit wordt toegelicht met de volgende voorbeelden van gedragingen die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen:

- Diefstal, bedrog, verduistering of andere misdrijven door de werknemer, waardoor het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- Werknemer handelt in strijd met de gedragsregels van de werkgever. Een voorbeeld is wanneer een werknemer geld steelt de bedrijfskas. Dit leidt tot een vertrouwensbreuk bij de werkgever;
- Wanneer werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet na komt, ondanks loonopschorting, en hier geen gegronde reden voor heeft;
- Wanneer de werknemer vaak te laat op zijn werk verschijnt zonder gegronde reden, de bedrijfsvoering hierdoor wordt belemmerd en de werknemer hier al op is aangesproken;
- Wanneer werknemer zijn productiecijfers beter probeert voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever heeft geschaad.

HOOFDSTUK 3 JURISPRUDENTIENALYSE: RESULTATEN OP GEEN TRANSITIEVERGOEDING

In dit hoofdstuk wordt op basis van een jurisprudentieanalyse de eerste praktische deelvraag beantwoord die luidt als volgt:

"Welke feiten en omstandigheden zijn, volgens feitenrechtspraak, bepalend voor de vraag wanneer er geen transitievergoeding wordt toegekend na ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer, op basis van een jurisprudentieanalyse?"

3.1 VERANTWOORDING JURISPRUDENTIEANALYSE

Alle uitspraken waarop de jurisprudentieanalyse is gebaseerd staan in mijn bronnenlijst onder het kopje 'Jurisprudentie ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek' vermeld. De selectie van de uitspraken zijn gebaseerd op alleen ontbindingsverzoeken op de e-grond omdat alleen deze ontslaggrond relevant is voor dit onderzoek. Daarnaast is ervoor gekozen om geen uitspraken ouder dan het jaar 2018 te selecteren omdat de onderzoeksresultaten daardoor minder recent zijn. In de eerste praktische deelvraag worden 17 uitspraken waarbij geen transitievergoeding wordt toegekend aan de werknemer die ernstig verwijtbaar gehandeld heeft geanalyseerd.[40]

De vijf topics waarop deze jurisprudentieanalyse voor beantwoording van de eerste praktische deelvraag is gebaseerd zijn als volgt:

1. De aard van de gedraging;
2. De termijn van de gedraging;
3. Het gevolg van de gedraging;
4. Eerdere aanmaningen, waarschuwingen en/of andere sancties;
5. De functie van de werknemer.

De selectie van deze topics is tot stand gekomen doordat uit het vooronderzoek, met betrekking tot de bestudering van uitspraken, gebleken is dat de rechter deze topics het meeste meeweegt om tot een oordeel te komen. Daarnaast is

[40] Zie bijlage 1 en bijlage 3.

voor deze samenstelling van topics gekozen omdat de meeste topics in verband staan met elkaar. Welke topics in verband staan met elkaar wordt in de volgende paragrafen uitgelegd.

3.2 DE AARD VAN DE GEDRAGING

Er zijn verschillende soorten gedragingen die kunnen worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. In de volgende 3 sub paragrafen worden de gedragingen van de uitspraken uit de jurisprudentieanalyse toegelicht. Onder de aard van de gedraging kan worden verstaan de context waarin de gedraging plaatsvindt.

Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat bij elke gedraging weer andere elementen van belang kunnen zijn bij het oordeel van de kantonrechter. De gedragingen uit de geanalyseerde uitspraken komen in grote mate overeen met de voorbeelden uit de MvT die vermeld zijn in paragraaf 2.5. Uit de meeste uitspraken is dan ook gebleken dat de kantonrechter de MvT raadpleegt om de desbetreffende gedraging te vergelijken met de voorbeelden hieruit. Uitspraak 12 laat dit duidelijk zien. De kantonrechter zegt hierover namelijk het volgende: "*Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Precies deze situatie is in het onderhavige geval aan de orde. De kantonrechter kwalificeert de gedragingen van [werknemer] dan ook als ernstig verwijtbaar, en zal de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9 BW ontbinden met ingang van de dag na de uitspraak van de beschikking.*"[41]

Echter, de kantonrechter licht in uitspraak 16 hieraan toe dat de lat voor het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer hoog ligt. Zeker wanneer er sprake is van een lang dienstverband waar voldoende tot goed gefunctioneerd is.[42] Deze twee elementen worden in de paragrafen 4.2 en 4.3 van volgend hoofdstuk verder toegelicht.

[41] Rb. Noord-Holland 16 november 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:11784, r.o. 5.9. & 5.10.
[42] Rb. Overijssel 27 januari 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:368, r.o. 4.16.

3.2.1 REGELS OVERSCHREDEN

Bij 8 van de 17 (1, 3, 4, 5, 7, 10, 16 en 17) uitspraken is er sprake van de gedraging waarbij regels van de werkgever zijn overschreden door de werknemer. Voorbeelden van soorten regels binnen de werkvloer zijn veiligheidsregels, integriteitsregels en gedragsregels. Om deze gedraging als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken zal de werknemer bewust moeten zijn geweest van de regels die hij/zij overtreedt en dit willens en wetens moeten hebben gedaan. Een goed voorbeeld hiervan is uitspraak 1 waarbij de werknemer vertrouwelijk mail contact heeft doorgestuurd naar collega's. Tijdens een MT-vergadering die volgde zijn er afspraken gemaakt om dit in het vervolg niet meer te doen. Hierdoor kan er dus geconcludeerd worden dat de werknemer bewust was van haar gedraging die onacceptabel was doordat zij hierop gewezen is. Ondanks dat heeft zij wederom vertrouwelijk mail contact doorgestuurd. De kantonrechter heeft dit gedrag dan ook als ernstig verwijtbaar handelen aangemerkt.[43] Daarnaast is bij deze gedraging van belang dat er wordt gekeken hoe belangrijk de regels zijn in verband met de aard van het bedrijf. Maar ook wat de gevolgen zijn van het overschrijden van deze regels. In uitspraak 17 is namelijk gebleken dat er sprake is van een werknemer die gefraudeerd heeft om zijn training te behalen die noodzakelijk was om de functie goed uit te oefenen. Ondanks dat er sprake was van een strikt gereguleerde en geprotocolleerde omgeving heeft werknemer toch deze regels overschreden. Dit zorgt ervoor dat het overtreden van regels extra zwaar wordt meegewogen door de kantonrechter om het gedrag als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken.[44]

3.2.2 RE-INTEGRATIEVERPLICHTINGEN NIET NAKOMEN

Bij 8 van de 17 (2, 6, 8, 11, 12, 13, 14 en 15) uitspraken is er sprake van re-integratieverplichtingen die niet zijn nagekomen door de werknemer. Uit al deze 8 uitspraken is gebleken dat de werknemer constant de re-integratieverplichtingen niet na is gekomen desondanks de werkgever zich heeft ingespannen hiervoor. Er kan dus worden geconcludeerd dat de werknemer bewust was van het feit dat de gedraging onacceptabel was. Dit zorgt ervoor dat de kantonrechter deze gedraging aanmerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Als

[43] Rb. Rotterdam 10 september 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:4470, r.o. 5.9.

[44] Rb. Noord-Holland 31 maart 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:2818, r.o. 3.23.

laatste zal de kantonrechter ook bekijken of er een deugdelijke grond is voor het niet naleven van re-integratieverplichtingen. Zo blijkt in uitspraak 15 dat de kantonrechter oordeelt dat er geen sprake was van een deugdelijke grond die het herhaaldelijk niet nakomen van de re-integratieverplichtingen rechtvaardigt.[45]

3.2.3 WERKWEIGERING

Bij 1 van de 17 (9) uitspraken is er sprake van werkweigering door de werknemer. Dat de werknemer meerdere malen zonder geldige reden niet op zijn werk is verschenen kwalificeert de kantonrechter als ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer in uitspraak 9.[46] Echter wordt dit in deze uitspraak niet verder onderbouwt door de kantonrechter.

3.3 DE TERMIJN VAN DE GEDRAGING

Uit 12 van de 17 (1, 2, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 en 16) uitspraken blijkt dat termijn van de gedraging van belang is. De termijn van de gedraging wil zeggen hoelang de gedraging van de werknemer voorkwam. Opvallend in deze uitspraken is dat alle gedragingen meer dan één keer plaats hebben gevonden of een langdurige periode hebben geduurd. Wanneer de gedraging meer dan één keer is voorgekomen zal de rechter dit zwaarder meewegen in zijn oordeel om het gedrag als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken. Zoals gezegd in paragraaf 2.3.1 wordt bij een relatief kleine misstap in een lang dienstverband, nog wel door de kantonrechter overwogen om een transitievergoeding toe te kennen. Wat onder een lang dienstverband wordt verstaan staat in paragraaf 4.2 vermeld. Een duidelijk voorbeeld waaruit blijkt dat de kantonrechter meeweegt dat er geen sprake is van een kleine misstap komt voor in uitspraak 10. De kantonrechter zegt het volgende hierover: *"Er is ook niet sprake van een eenmalige gebeurtenis, nu [verweerder] heeft verklaard regelmatig een joint te roken (2 à 3 maal per week)."*[47]

[45] Rb. Noord-Holland 16 december 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:12178, r.o. 4.5.

[46] Rb. Den Haag 8 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:8499, r.o. 5.3.

[47] Rb. Amsterdam 13 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:1756, r.o. 4.16.

3.4 GEVOLGEN VAN DE GEDRAGING

In 5 van de 17 (1, 3, 4, 10 en 17) uitspraken worden de gevolgen van de gedraging meegewogen in het oordeel van de kantonrechter. Deze gevolgen kunnen bij elke gedraging anders zijn.

Deze gevolgen splitsen zich uit in de volgende categorieën:

- Vertrouwensbreuk met de werkgever;

- Extra kosten voor de werkgever;

- Veiligheid in gevaar gebracht;

- Schade, zowel materiële als persoonlijke schade.

Bij de uitspraken 1, 3 en 17 oordeelt de kantonrechter dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever heeft geschaad. In uitspraak 3 is er sprake van een werknemer die een declaratie heeft ingediend die niet had mogen worden ingediend. Ondanks dat de werknemer hiervan bewust was, dat dit niet mocht heeft de werknemer uit eigen beweging hier geen duidelijkheid over gegeven. Door de kantonrechter wordt het vertrouwen zwaar meegewogen, de kantonrechter is namelijk van oordeel gezien de aard van het bedrijf waarmee er dagelijks met geldstromen gewerkt, het des te belangrijker is dat de werkgever vertrouwen heeft in zijn werknemers.[48]

Het veroorzaken van extra kosten komt voor in uitspraak 4. De kantonrechter neemt mee dat door de gedraging van de werknemer de werkgever kosten heeft moeten maken voor het inschakelen van de noodploeg om de storing te verhelpen. Dit is een van de drie redenen die ervoor hebben gezorgd dat de werknemer het gedrag als ernstig verwijtbaar heeft gekenmerkt. Echter wordt dit gevolg minder zwaar gewogen dan bijvoorbeeld het vertrouwen schaden van de werkgever. Dit blijkt omdat dit één van de drie redenen is die bijdraagt aan het oordeel om het gedrag als ernstig verwijtbaar aan te merken.[49]

---

[48] Rb. Limburg 13 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:186, r.o. 4.4.

[49] Rb. Den Haag 11 maart 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:2160, r.o. 5.14.

Bij uitspraak 10 is gebleken dat als gevolg van de gedraging de veiligheid in gevaar is gebracht. In deze uitspraak wordt duidelijk dat de werknemer een ongeluk heeft veroorzaakt door onoplettendheid en onnodig risico. Dit is het gevolg geweest van gebruikt van THC waar de werknemer positief getest op is. Hierdoor heeft werknemer de veiligheid van de reizigers en andere verkeersdeelnemers in gevaar gebracht. Er is daadwerkelijk een ongeluk gebeurd en ook is er materiele en persoonlijke schade aangebracht. De kantonrechter weegt dan ook mee in het oordeel voor het ernstig verwijtbaar handelen dat de gevaarzetting die de werknemer heeft veroorzaakt een rol speelt.[50]

3.5 EERDERE AANMANINGEN, WAARSCHUWINGEN EN/OF ANDERE SANCTIES

In 10 van de 17 (1, 2, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 en 16) uitspraken staat centraal dat de werknemer al eerder waarschuwingen, aanmaningen en/of andere sancties heeft gekregen. De werknemer was er dus van op de hoogte dat zijn gedragingen niet acceptabel waren maar ondanks dat is de werknemer niet opgehouden met zijn gedragingen.

De situatie waarin een werknemer is gewezen op zijn gedraging komt voor in de uitspraken 1, 2, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14 en 15. Opvallend is in deze uitspraken dat de werknemers deze aanmaningen, waarschuwingen en/of sancties genegeerd hebben en dit door de kantonrechter sterk wordt meegewogen om de gedraging te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Dit wordt meegewogen omdat hieruit kan worden geconcludeerd dat de werknemer bewust was van zijn onacceptabele gedraging. Een voorbeeld van bovenstaande is uitspraak 13. De kantonrechter oordeelt in deze uitspraak dat diverse keren schriftelijk is aangemaand en vervolgens zelfs het loon stopgezet is. Ondanks al deze inspanningen van de werkgever is de werknemer niet zijn re-integratieverplichtingen nagekomen.[51] De kantonrechter licht in uitspraak 15 ook toe dat uit de wetgeschiedenis blijkt dat het herhaaldelijk niet nakomen van controlevoorschriften bij ziekte, zelfs niet na loonsancties, zonder hier een

[50] Rb. Amsterdam 13 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:1756, r.o. 4.16.

[51] Rb. Rotterdam 30 november 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:12057, r.o. 4.6.

geldige reden voor te hebben, deze gedraging kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer.[52]

Uitspraak 16 verschilt ten opzichte van de hiervoor genoemde uitspraken. Hierbij is het namelijk zo dat de werknemer gewezen is op de onjuiste gedraging van zijn medecollega's. De werknemer is dus in eerste instantie niet gewezen op een gedraging die hij zelf heeft gedaan. Echter nadat hij hierop is gewezen heeft hij zich ook schuldig gemaakt aan de gedraging waar hij op gewezen was. Echter weegt de kantonrechter dit net zo goed mee in zijn oordeel.[53]

3.6 DE FUNCTIE VAN DE WERKNEMER

Bij 5 van de 17 uitspraken (3, 5, 7, 10 en 16) wordt de functie van de werknemer meegewogen in het oordeel van de kantonrechter. Opvallend is dat in uitspraak 3 sprake is van een werknemer die bewust onterechte declaraties heeft ingediend. De kantonrechter weegt mee gezien de functie van de werknemer, waarin dagelijks werkzaamheden worden verricht met geldstromen, deze gedraging in strijd staat met zijn functie.[54]

Daarnaast valt op in de uitspraken 5, 7, 10 en 16 dat de werknemers allemaal een voorbeeldfunctie en/of veiligheidsfunctie hebben. Een voorbeeld hiervan is uitspraak 5 waarin de kantonrechter overweegt dat de werknemer een integriteitsgevoelige functie heeft. Daarnaast heeft de werknemer ook mensen onder zich en bezit de werknemer een leidinggevende functie. Aan medewerkers met een leidinggevende functie en/of integriteitsgevoelige functie moeten hogere eisen worden gesteld dan een gemiddelde werknemer, overweegt de kantonrechter.[55]

In de uitspraken 7 en 10 is er sprake van een gedraging waarbij de werknemers onder invloed zijn van alcohol en/of drugs. Het feit dat beide werknemers in deze uitspraken bestuurder zijn van een vervoersmiddel, en zij tijdens het verrichten van de werkzaamheden onder invloed waren, oordeelt de kantonrechter dat het

[52] Rb. Noord-Holland 16 december 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:12178, r.o. 4.10.
[53] Rb. Overijssel 27 januari 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:368, r.o. 4.16.
[54] Rb. Limburg 13 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:186, r.o. 4.4.
[55] Rb. Oost-Brabant 12 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2704, r.o. 5.4.1.

gedrag als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd. Van een trambestuurder zal dan zeker moeten worden verwacht dat hij zich houdt aan de procedures en bedrijfsregels. Daarin staat namelijk dat de werknemer niet onder invloed mag zijn van drugs of alcohol tijdens het verrichten van de werkzaamheden.

3.7 DEELCONCLUSIE

Kortom, uit de jurisprudentieanalyse blijkt allereerst dat wordt gekeken naar de aard van de gedraging. In veel uitspraken blijkt dat de kantonrechter vaak de MvT raadpleegt. Er zal dan worden gekeken of de gedraging vergelijkbaar is met een van de voorbeelden van het ernstig verwijtbaar handelen daaruit. Daarnaast is gebleken dat de kantonrechter vooral kijkt naar de periode van de gedraging. Zo blijkt uit de uitspraken dat er sprake is van een langdurige periode en niet een eenmalige gebeurtenis. Dit staat in verband dat er gedurende die periode al waarschuwingen, verzoeken, aanmaningen en/of andere sancties zijn uitgevoerd maar deze niet ervoor hebben gezorgd de gedraging te laten stoppen. Dit element heef tot gevolg dat de werknemer bewust was van het feit dat de gedraging onacceptabel was en zal de kantonrechter daarom ook meewegen. Ook wanner de werknemer een voorbeeld- en/of veiligheidsfunctie heeft zal de kantonrechter dit meewegen om het gedrag als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken en ook geen transitievergoeding toe te kennen. Als laatste worden ook de gevolgen van een gedraging meegewogen in het oordeel van de kantonrechter voor het niet toekennen van een transitievergoeding. Het gevolg waarin er een vertrouwensbreuk met de werkgever ontstaat zal zwaar worden meegewogen.

HOOFDSTUK 4 JURISPRUDENTIEANALYSE: RESULTATEN OP WEL TRANSITIEVERGOEDING

In dit hoofdstuk wordt op basis van een jurisprudentieanalyse de tweede praktische deelvraag beantwoord die luidt als volgt:

"Welke feiten en omstandigheden zijn, volgens feitenrechtspraak, bepalend voor de vraag wanneer er wel een transitievergoeding wordt toegekend na ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer, op basis van een jurisprudentieanalyse?"

4.1 VERANTWOORDING JURISPRUDENTIEANALYSE

Alle uitspraken waarop het antwoord van de deelvraag is gebaseerd staan in mijn bronnenlijst onder het kopje 'Jurisprudentie ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek' vermeld. De selectie van de uitspraken zijn gebaseerd op alleen ontbindingsverzoeken op de e-grond omdat alleen deze ontslaggrond relevant is voor het dit onderzoekrapport. Daarnaast is ervoor gekozen om geen uitspraken ouder dan het jaar 2017 te selecteren omdat de onderzoeksresultaten daardoor minder recent zijn. In de tweede praktische deelvraag worden 9 uitspraken waarbij wel een transitievergoeding wordt toegekend aan de werknemer die ernstig verwijtbaar gehandeld heeft geanalyseerd.[56] Het toepassen van het luizengaatje door de rechter komt niet vaak voor. De jurisprudentieanalyse met betrekking tot toepassing van het luizengaatje is daarom gebaseerd op minder uitspraken dan de eerste jurisprudentieanalyse.

De vijf topics waarop deze jurisprudentieanalyse voor beantwoording van de tweede praktische deelvraag is gebaseerd zijn als volgt:

1. Duur van het dienstverband;
2. Functioneren van de werknemer;
3. Leeftijd van de werknemer;
4. Gevolgen van het ontslag;
5. Carrière die is opgebouwd door de werknemer.

[56] Zie bijlage 2 en bijlage 4.

De selectie van deze topics is tot stand gekomen doordat uit het vooronderzoek met betrekking tot de bestudering van uitspraken gebleken is dat de rechter deze topics het meeste meeweegt om tot een oordeel te komen. Daarnaast is voor deze samenstelling van topics gekozen omdat de meeste topics in verband staan met elkaar. Welke topics in verband staan met elkaar wordt in de volgende paragrafen uitgelegd.

4.2 DUUR VAN HET DIENSTVERBAND

In alle 9 uitspraken wordt de duur van het dienstverband door de kantonrechter meegewogen in zijn oordeel. Opvallend is dat de kantonrechter een lang dienstverband meeweegt in zijn beoordeling om wel een transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer. Uitspraak 1 schetst een goed voorbeeld waarin de kantonrechter overweegt dat de werknemer zich 12 jaar lang heeft ingezet voor zijn werkgever.[57] Uit de uitspraken blijkt dat er sprake is van een lang dienstverband wanneer de werknemer minimaal 12 jaar lang in dienst is. In bijlage 2 staat hoeveel jaar de werknemers in dienst waren bij de werkgever.[58] De kantonrechter benoemt dat het lange dienstverband van belang is in zijn overweging maar een onderbouwing hiervan in de uitspraken ontbreekt. De duur van het dienstverband weegt de kantonrechter vaak mee in verband met het functioneren van de werknemer gedurende dat lange dienstverband. In de volgende paragraaf zal het element functioneren van de werknemer verder worden besproken.

4.3 FUNCTIONEREN VAN DE WERKNEMER

In 6 van de 9 uitspraken wordt het functioneren van de werknemer meegewogen in het oordeel van de kantonrechter. Alle 6 deze uitspraken staan in verband met de duur van het dienstverband dat zojuist in paragraaf 4.2 besproken is. Gebleken is dat er twee verschillende soorten van functioneren kunnen worden meegewogen door de kantonrechter. Functioneren in de zin van het gedrag van de werknemer maar ook functioneren in de zin van het leveren van werk met goede kwaliteit door de werknemer. Het functioneren van de werknemer wordt meegewogen in het oordeel van de kantonrechter in de uitspraken 2, 3, 4, 6, 7

[57] Rb. Noord-Holland 20 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11593, r.o. 5.9.

[58] Zie bijlage 2.

en 8. De kwaliteit die de werknemer levert tijdens het functioneren wordt meegewogen in de uitspraken 2 en 3. Zo wordt gesproken over (vak-)inhoudelijk goed werk leveren en een goede vakman zijn. Wel valt op in uitspraak 3 dat ondanks de werknemer weinig werk leverde, wat hij inleverde wel inhoudelijk goed was. Ondanks dat de werknemers dus weinig werk leverde, wordt wat hij aanleverde, en dus wel goed was, in zijn voordeel meegewogen door de kantonrechter.[59] Naar tevredenheid, bovengemiddeld, volle tevredenheid en geen aanmerkingen op functioneren worden in de uitspraken 4, 6, 7 en 8 benoemd. Uit de uitspraken 4, 6 en 7 blijkt echter dat de rechter niet echt toelicht wat er precies onder deze begrippen kan worden verstaan. Echter is het in ieder geval wel positief en wordt het meegewogen in het voordeel van de werknemer. In uitspraak 8 wordt het naar volle tevredenheid functioneren van de werknemer wel onderbouwt met bewijsstukken zoals gespreksverslagen en functioneringsbonussen.[60] Als laatste wordt bij uitspraak 4 wel nog overwogen door de kantonrechter dat de werknemer zich gedurende het dienstverband loyaal en respectvol heeft opgesteld.[61]

4.4 LEEFTIJD VAN DE WERKNEMER

In 4 van de 9 uitspraken (1, 3, 5 en 7) is gebleken dat de kantonrechter het belangrijk vindt om de leeftijd van een oudere werknemer mee te nemen in zijn overweging om een transitievergoeding toe te kennen. De reden hiervoor is dat wanneer een werknemer wordt ontslagen op latere leeftijd het vaak lastig is om een nieuwe baan te zoeken. De kans op de arbeidsmarkt voor een wat oudere werknemer is namelijk een stuk kleiner. De leeftijden van de werknemers van deze 4 uitspraken zijn tussen de 50 en 65 jaar. Het oordeel van de kantonrechter in uitspraak 1 is dan ook dat de gevolgen van het ontslag, gelet op de leeftijd, aanzienlijk zijn.[62] Ook bij uitspraak 3 heeft de kantonrechter overwogen dat het niet onaannemelijk is, dat de werknemer geen makkelijke positie zal hebben op de arbeidsmarkt door zijn leeftijd.[63] Een voorbeeld van zo'n situatie is uitspraak 5

[59] Rb. Den Haag 12 maart 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:2659, r.o. 2.12.

[60] Rb. Rotterdam 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9495, r.o. 5.17.

[61] Rb. Noord-Holland 20 juni 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:5376, r.o. 5.13.

[62] Rb. Noord-Holland 20 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11593, r.o. 5.9.

[63] Rb. Den Haag 12 maart 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:2659, r.o. 2.12.

waarbij kantonrechter van oordeel is dat het moeilijk is een nieuwe baan met een gelijkend salaris te vinden gezien de leeftijd en keert een gedeeltelijk transitievergoeding van 50% toe.[64] In uitspraak 7 oordeelt de kantonrechter dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer onder andere gezien de leeftijd van de werknemer. De kantonrechter zal daarom een kwart van de transitievergoeding toe kennen aan de werknemer.[65]

4.5 GEVOLGEN VAN HET ONTSLAG

In 2 van de 9 uitspraken (1 en 4) worden de gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen in het oordeel van de kantonrechter. In uitspraak 1 maakt de kantonrechter de overweging dat de werknemer in geen goede gezondheid verkeert. Dit heeft aanzienlijke gevolgen voor het ontslag. Doordat de werknemer in geen goede gezondheid verkeert zal hij of zij minder snel worden aangenomen bij een nieuwe baan. De kantonrechter is van oordeel dat onder andere deze omstandigheid het redelijk is om de helft van de transitievergoeding die de werknemer heeft verzocht redelijk is.[66] Hieruit kan dus ook worden geconcludeerd dat de kantonrechter rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Een ander gevolg van het ontslag doet zich voor in uitspraak 4 waar het gaat om een docent die is ontslagen omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hierdoor zal het voor de docent lastig worden om nogmaals als docent aan een school werkzaam te kunnen zijn. Dit heeft grote gevolgen voor de werknemer omdat hij dan in een hele andere branche een nieuwe baan zal moeten zoeken. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het niet aanvaard zou zijn om ogen gesloten te houden voor onder andere bovenstaand gevolg. Daarom oordeelt de kantonrechter de helft van de door de werknemer verzochte transitievergoeding toe te kennen.[67]

Uit bovenstaande twee uitspraken is er dus sprake van 2 verschillende gevolgen waarvan de rechter het belangrijk vindt deze mee te wegen. Allereerst de

[64] Rb. Midden-Nederland 10 oktober 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:4687, r.o. 5.12.

[65] Rb. Amsterdam 21 juli 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3903, r.o. 14.

[66] Rb. Noord-Holland 20 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11593, r.o. 4.2.

[67] Rb. Noord-Holland 20 juni 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:5376, r.o. 5.17.

persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ten tweede bij uitspraak 4 waaruit blijkt dat de docent niet meer als docent aan het werk kan. Dit omdat de kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Er kan dus geconcludeerd worden dat de gevolgen van het ontslag aanzienlijk zijn voor de werknemer. Dit heeft tot gevolg dat de kantonrechter oordeelt dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is geen transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer.

4.6 CARRIÈRE OPGEBOUWD

In 2 van de 9 uitspraken (6 en 8) wordt de carrière die is opgebouwd gedurende het dienstverband meegewogen in het oordeel van de kantonrechter. Zo doet de volgende situatie zich voor in uitspraak 6. Een werknemer van een supermarkt heeft op ongewenste wijze seksueel getinte opmerkingen gemaakt met groot regelmaat tegen verschillende werknemers op de werkvloer. De kantonrechter heeft dit gedrag aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Dit heeft tot gevolg dat er geen transitievergoeding wordt toegekend aan de werknemer. Echter wordt er een uitzondering gemaakt door de kantonrechter. De kantonrechter oordeelt dat het niet toekennen van een transitievergoeding aan de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Een van deze reden is omdat de werknemer op 17-jarige leeftijd in dienst kwam, nooit bij een andere werkgever gewerkt heeft en een voorspoedige carrière heeft opgebouwd. Deels door deze overweging is de kantonrechter tot het oordeel gekomen dat de werknemer 25% van de transitievergoeding krijgt toegekend en recht doet aan de omstandigheden van het geval.[68] In uitspraak 8 is de kantonrechter van oordeel dat het geheel vervallen van het recht op de transitievergoeding onder de omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Een van deze omstandigheden is dat de werknemer is begonnen als interventiemedewerker in schaal 3 en zich omhoog heeft gewerkt naar de functie senior teamleider in schaal 11. De kantonrechter is van oordeel ondanks dat de werknemer een kleine maar ernstige misstap is begaan er vele positieve aspecten tegenover staan.[69]

[68] Rb. Den Haag 20 november 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:14617, r.o. 5.10.

[69] Rb. Rotterdam 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9495, r.o. 5.17.

4.7 DEELCONCLUSIE

Uit de jurisprudentieanalyse is het volgende gebleken. Wanneer een kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen aan een werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, dan worden voornamelijk de volgende elementen meegewogen. In de meeste gevallen wordt een lang dienstverband meegewogen in het voordeel van de werknemer. Onder een lang dienstverband kan minimaal 12 jaar worden verstaan. Het tweede element dat vaak wordt meegewogen in het voordeel van de werknemer en in verband staat met het lange dienstverband is wanneer een werknemer gedurende het lange dienstverband goed gefunctioneerd heeft. Functioneren in zowel kwalitatief als gedrag. Wat er exact onder het begrip goed kan worden verstaan licht de kantonrechter verder niet toe. Wel blijkt dat het functioneren in sommige gevallen wordt onderbouwt met gespreksverslagen en functioneringsbonussen. De drie andere elementen die worden meegewogen door de kantonrechter zijn de leeftijd van de werknemer, de gevolgen van het ontslag en de carrière die is opgebouwd gedurende het dienstverband. De kantonrechter weegt de leeftijd van een werknemer van minimaal 50 jaar oud mee. Doordat een oudere werknemer een moeilijkere positie op de arbeidsmarkt zal hebben wordt het vinden van een nieuwe baan moeilijker. Gevolgen van het ontslag, die de werknemer al benadeeld, weegt de rechter mee en als laatste een opgebouwde carrière.

HOOFDSTUK 5 CONCLUSIE

In de voorgaande hoofdstukken zijn de twee theoretische deelvragen en praktische deelvragen beantwoord. Door middel van de antwoorden van deze deelvragen kan er een conclusie worden getrokken.

Deze vraag luidt als volgt:

"*Welk advies kan gegeven worden aan Uittenbogaart advocatuur ter zake de vraag wanneer bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW al dan niet een transitievergoeding wordt toegekend, mede gelet op de uitzondering als genoemd in 7:673 lid 8 BW, een en ander op grond van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieanalyse?*"

De werknemer heeft recht op een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd door ontbinding, opzegging of door de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten na een einde van rechtswege. Wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zal het recht op de transitievergoeding komen te vervallen. De definitie van het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer is op basis van de literatuur moeilijk vast te stellen. In de parlementaire geschiedenis worden wel voorbeelden gegeven van situaties van gedragingen van een werknemer die als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt.

Op grond van lid 8 van artikel 7:673 BW kan de kantonrechter toch een transitievergoeding toekennen wanneer het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om de werknemer geen transitievergoeding toe te kennen. Uit de jurisprudentieanalyses is gebleken welke elementen worden meegewogen in het oordeel van de kantonrechter om wel of niet een transitievergoeding toe te kennen.

In de eerste jurisprudentieanalyse is naar voren gekomen dat de kantonrechter regelmatig de parlementaire wetsgeschiedenis raadpleegt. Hierin staan voorbeelden van het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer waardoor de kantonrechter hiermee het desbetreffende geval mee kan vergelijken. Ook is gebleken dat er geen transitievergoeding wordt toegekend wanneer er sprake is van een langdurige termijn van de gedraging, waarin de werknemer eerdere

aanmaningen, waarschuwingen en/of andere sancties heeft gehad en ondanks dat de gedragingen niet zijn gestopt. Het gaat hier dus niet om een kleine eenmalige misstap. Daarnaast moet de werknemer zich er ook bewust van zijn geweest dat de gedragingen onacceptabel waren. Een voorbeeld- of veiligheidsfunctie van een werknemer kan de kantonrechter ook meewegen in zijn oordeel om geen transitievergoeding toe te kennen. Als laatste valt het op dat de gevolgen van de gedraging worden meegewogen. Er zijn verschillende soorten gedragingen zoals veiligheid in gevaar, schade, vertrouwensbreuk met werkgever en extra kosten.

Uit de tweede jurisprudentieanalyse blijkt dat wanneer de kantonrechter het luizengaatje toepast wanneer er sprake is van de volgende elementen. De kantonrechter weegt een lang dienstverband, waarin een werknemer goed heeft gefunctioneerd, mee voor het toekennen van een transitievergoeding. Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat onder een lang dienstverband minimaal 12 jaar kan worden verstaan. Daarnaast is het functioneren van de werknemer ook een belangrijk element die de kantonrechter meeweegt. Onder het functioneren van een werknemer kan zowel kwaliteit wat de werknemer levert als gedrag wat de werknemer vertoont worden verstaan. Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat de kantonrechter oordeelt dat wanneer een werknemer goed, naar volle tevredenheid en/of bovengemiddeld heeft gefunctioneerd, toch een transitievergoeding krijgt. Wat er exact onder deze begrippen kan worden verstaan licht de kantonrechter niet toe. Ook wanneer een werknemer gedurende het lange dienstverband een carrière heeft opgebouwd zal de kantonrechter dit meewegen in zijn oordeel. Wanneer de leeftijd van de werknemer minimaal 50 jaar is zal de kantonrechter het belangrijk vinden om deze mee te nemen in zijn oordeel. Wanneer een oudere werknemer zal worden ontslagen kan dit tot gevolg hebben dat de werknemer een moeilijkere positie op de arbeidsmarkt krijgt gezien de leeftijd. Als laatste kijkt de kantonrechter naar de gevolgen het ontslag voor de werknemer. Wanneer uit deze gevolgen blijkt dat de werknemer al genoeg benadeeld wordt oordeelt de kantonrechter om toch een transitievergoeding toe te kennen.

HOOFDSTUK 6 AANBEVELINGEN

Als laatst volgt in dit hoofdstuk de aanbeveling die aan Uittenbogaart advocatuur kan worden gegeven. Deze aanbeveling is tot stand gekomen met dit onderzoeksrapport dat gebaseerd is op de wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie. In paragraaf 1.1 is duidelijk geworden dat de cliënten van Uittenbogaart advocatuur meer duidelijkheid willen wanneer er ondanks het ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer toch een transitievergoeding kan worden toegekend. Met deze aanbeveling zal het voor de medewerkers van Uittenbogaart duidelijker worden onder welke feiten en omstandigheden de kantonrechter toch een transitievergoeding toekent. Dit zorgt er uiteindelijk ook voor dat de medewerkers een goed advies kunnen geven aan hun cliënten over dit onderwerp.

De elementen die de kantonrechter meeweegt om een transitievergoeding toe te kennen zijn als volgt:

- De leeftijd van de werknemer;
- De duur van het dienstverband;
- Het functioneren van de werknemer;
- Een opgebouwde carrière van de werknemer;
- De gevolgen van het ontslag voor de werknemer.

De elementen die de kantonrechter meeweegt om geen transitievergoeding toe te kennen zijn als volgt:

- De functie van de werknemer;
- De gevolgen van de gedraging;
- Termijn van de gedraging;
- De aard van de gedraging;
- Eerdere aanmaningen, waarschuwingen en/of andere sancties.

Aan Uittenbogaart advocatuur wordt aanbevolen om alle feiten omstandigheden van het geval overzichtelijk te hebben. Om dit overzichtelijk te krijgen is er een vragenlijst opgesteld op basis van dit onderzoeksrapport.

1. Wat is uw leeftijd?
2. Hoelang bent u al bij de werkgever in dienst?
3. Heeft u gedurende het dienstverband goed gefunctioneerd?
4. Heeft u gedurende het dienstverband een carrière opgebouwd?
5. Wat is uw functie binnen het bedrijf?
6. Heeft uw gedraging gevolgen voor derden met zich meegebracht?
7. Kwam uw gedraging eenmalig voor of duurde de gedraging een langere periode?
8. Was u ervan op de hoogte dat u zich misdroeg?
9. Bent u eerder gewezen op uw gedraging?
10. Staat uw functie in verband met de gedraging?
11. Heeft het ontslag aanzienlijke gevolgen voor u?

Mijn advies aan Uittenbogaart advocatuur is dan ook om bij de bespreking met de cliënt bovenstaande vragen te stellen. Op basis van de beantwoording van deze vragen kunnen de medewerkers beoordelen of de werknemer wel of niet een sterke positie heeft in een ontbindingszaak op de e-grond. Een toelichting op de vragenlijst wordt gegeven in bijlage 6.

BRONNENLIJST

Literatuur

Asser/Heerma van Voss 7-V 2020

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

Diebels 2022

G.A. Diebels, *De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Kouveld, ArbeidsRecht 2021/51

B.A. Kouveld, 'Luizengaatje, of toch niet?', *ArbeidsRecht* 2021/51, afl. 12, p. 18-26.

Pennings e.a. 2020

F.J.L. Pennings e.a., '*Ontslagrecht in hoofdlijnen'*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Schelhaas 2017

H.N. Schelhaas, *Redelijkheid en billijkheid (Monografieën BW nr. A5)*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.

Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2022

E. Verhulp, 'Commentaar op artikel 7:673 BW*', in: Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2022

E. Verhulp, 'commentaar op artikel 7:669 BW'*, in: Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Wies & Schneider, ArbeidsRecht 2017/29

E. Wies & M.A. Schneider, '*Twee jaar verwijtbaar handelen door de werknemer: een analyse van de rechtspraak*', *Arbeidsrecht* 2017/29, afl. 6/7, p. 3-7.

Wies & Schneider, ArbeidsRecht 2021/8

E. Wies & M.A. Schneider, '*Kroniek verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): een update!*', *Arbeidsrecht* 2021/8, afl.2, p. 13-20.

Kamerstukken

Kamerstukken II 2013/14, 33818 nr. 3.

Jurisprudentie ten behoeve van de theorie

Gerechtshof

Hof Arnhem-Leeuwarden 3 november 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:9060.

Hoge Raad

HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998.

HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182.

HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651.

HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR: 2019:203.

Rechtbank

Rb. Rotterdam 7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:5165.

Jurisprudentie ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek

Rechtbank Amsterdam

Rb. Amsterdam 21 juli 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3903.

Rb. Amsterdam 13 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:1756.

Rechtbank Den Haag

Rb. Den Haag 12 maart 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:2659.

Rb. Den Haag 20 november 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:14617.

Rb. Den Haag 11 maart 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:2160.

Rb. Den Haag 14 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:7523.

Rb. Den Haag 8 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:8499.

Rb. Den Haag 20 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:1388.

Rechtbank Gelderland

Rb. Gelderland 30 november 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:6307.

Rechtbank Limburg

Rb. Limburg 13 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:186.

Rb. Limburg 1 december 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:10063.

Rechtbank Midden-Nederland

Rb. Midden-Nederland 27 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5965.

Rb. Midden-Nederland 10 oktober 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:4687.

Rb. Midden-Nederland 4 februari 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:515.

Rb. Midden-Nederland 17 mei 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2055.

Rechtbank Noord-Holland

Rb. Noord-Holland 20 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11593.

Rb. Noord-Holland 7 mei 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3976.

Rb. Noord-Holland 20 juni 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:5376.

Rb. Noord-Holland 16 november 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:11784.

Rb. Noord-Holland 16 december 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:12178.

Rb. Noord-Holland 31 maart 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:2818.

Rechtbank Oost-Brabant

Rb. Oost-Brabant 10 september 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:4470.

Rb. Oost-Brabant 12 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2704.

Rechtbank Overijssel

Rb. Overijssel 27 januari 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:368.

Rechtbank Rotterdam

Rb. Rotterdam 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9495.

Rb. Rotterdam 30 november 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:12057.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Jurisprudentieanalyse praktische deelvraag 1

Bijlage 2: Jurisprudentieanalyse praktische deelvraag 2

Bijlage 3: Uitsprakenlijst praktische deelvraag 1

Bijlage 4: Uitsprakenlijst praktische deelvraag 2

Bijlage 5: Vragenlijst

Bijlage 6: Toelichting op de vragenlijst

BIJLAGE 1: RESULTATENSCHEMA DEELVRAAG 1

Uitspraken	Aard van de gedraging	Termijn van de gedraging	Gevolg van de gedraging	Eerdere aanmaningen, waarschuwingen en/of andere sancties;	Functie van de werknemer
ECLI:NL:RBOBR:2018:4470	Regels overschreden	Tweemaal	Vertrouwen geschaad	Ja	nvt
ECLI:NL:RBNHO:2019:3976	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBLIM:2020:186	Regels overschreden	nvt	Vertrouwen geschaad	nvt	Gedraging in strijd met de werkzaamheden van de functie
ECLI:NL:RBDHA:2020:2160	Regels overschreden	nvt	Extra kosten	nvt	nvt
ECLI:NL:RBOBR:2020:2704	Regels overschreden	nvt	nvt	nvt	Integriteitsgevoelige- en leidinggevende functie
ECLI:NL:RBDHA:2020:7523	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBGEL:2020:6307	Regels overschreden	nvt	nvt	nvt	Vrachtwagenchauffeur
ECLI:NL:RBMNE:2021:515	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt

ECLI:NL:RBDHA:2021:8499	Werkweigering	Meerdere malen	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBAMS:2021:1756	Regels overschreden	2 à 3 keer per week	Materiële en persoonlijke schade	nvt	Veiligheids-functionaris
ECLI:NL:RBMNE:2021:2055	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBNHO:2021:11784	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBROT:2021:12057	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBLIM:2021:10063	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBNHO:2021:12178	Re-integratieverplichtingen niet nakomen	Langdurige periode	nvt	Ja	nvt
ECLI:NL:RBOVE:2022:368	Regels overschreden	Langdurige periode	nvt	Ja	Ambtenaar
ECLI:NL:RBNHO:2022:2818	Regels overschreden	nvt	Vertrouwen geschaad	Nee	nvt

BIJLAGE 2: RESULTATENSCHEMA DEELVRAAG 2

Uitspraken	Duur dienstverband	Functioneren	leeftijd	Gevolgen ontslag	Carrière opgebouwd
ECLI:NL:RBNHO:2017:11593	12 jaar	nvt	51 jaar	Nieuw werk zoeken moeilijk i.v.m. gezondheid	nvt
ECLI:NL:RBMNE:2018:5965	29 jaar	Goed	nvt	nvt	nvt
ECLI:NL:RBDHA:2019:2659	27 jaar	Kwaliteit inhoud werk goed	56 jaar	nvt	nvt
ECLI:NL:RBNHO:2019:5376	14 jaar	Boven gemiddeld	nvt	Nieuw werk zoeken moeilijk i.v.m. niet meer mogen werken in zelfde branche	nvt
ECLI:NL:RBMNE:2019:4687	20 jaar	nvt	63 jaar	nvt	nvt
ECLI:NL:RBDHA:2019:14617	23 jaar	Naar tevredenheid	nvt	nvt	Ja
ECLI:NL:RBAMS:2020:3903	27 jaar	Geen aanmerkingen	Leeftijd onbekend	nvt	nvt
ECLI:NL:RBROT:2020:9495	14 jaar	Naar volle tevredenheid	nvt	nvt	Ja
ECLI:NL:RBDHA:2022:1388	13 jaar	nvt	nvt	nvt	nvt

BIJLAGE 3: UITSPRAKENLIJST PRAKTISCHE DEELVRAAG 1

1. Rb. Oost-Brabant 10 september 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:4470.
2. Rb. Noord-Holland 7 mei 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3976.
3. Rb. Limburg 13 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:186.
4. Rb. Den Haag 11 maart 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:2160.
5. Rb. Oost-Brabant 12 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2704.
6. Rb. Den Haag 14 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:7523.
7. Rb. Gelderland 30 november 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:6307
8. Rb. Midden-Nederland 4 februari 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:515.
9. Rb. Den Haag 8 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:8499.
10. Rb. Amsterdam 13 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:1756.
11. Rb. Midden-Nederland 17 mei 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2055.
12. Rb. Noord-Holland 16 november 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:11784.
13. Rb. Rotterdam 30 november 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:12057.
14. Rb. Limburg 1 december 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:10063.
15. Rb. Noord-Holland 16 december 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:12178.
16. Rb. Overijssel 27 januari 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:368.
17. Rb. Noord-Holland 31 maart 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:2818.

BIJLAGE 4: UITSPRAKENLIJST PRAKTISCHE DEELVRAAG 2

1. Rb. Noord-Holland 20 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11593.
2. Rb. Midden-Nederland 27 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5965.
3. Rb. Den Haag 12 maart 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:2659.
4. Rb. Noord-Holland 20 juni 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:5376.
5. Rb. Midden-Nederland 10 oktober 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:4687.
6. Rb. Den Haag 20 november 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:14617.
7. Rb. Amsterdam 21 juli 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3903.
8. Rb. Rotterdam 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9495.
9. Rb. Den Haag 20 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:1388.

BIJLAGE 5: VRAGENLIJST

UITTENBOGAART
ADVOCATUUR & ADVIES

Naam cliënt:

Dossiernummer:

1. Wat is uw leeftijd?

   ……

2. Hoelang bent u al bij de werkgever in dienst?

   ……

3. Heeft u gedurende het dienstverband goed gefunctioneerd?

   ……

4. Heeft u gedurende het dienstverband een carrière opgebouwd?

   ……

5. Wat is uw functie binnen het bedrijf?

   ……

6. Heeft uw gedraging gevolgen voor derden met zich meegebracht?

   ……

7. Kwam uw gedraging eenmalig voor of duurde de gedraging een langere periode?

   ……

8. Was u ervan op de hoogte dat u zich misdroeg?

   ……

9. Bent u eerder gewezen op uw gedraging?

   ……

10. Staat uw functie in verband met de gedraging?

    ……

11. Heeft het ontslag aanzienlijke gevolgen voor u?

    ……

BIJLAGE 6: TOELICHTING OP DE VRAGENLIJST

Vraag 1: Wanneer de werknemer 50 jaar of ouder is zal de leeftijd door de kantonrechter worden meegewogen om wel een transitievergoeding toe te kennen. De kantonrechter vindt dit belangrijk omdat de oudere leeftijd van de werknemer, een moeilijkere positie op de arbeidsmarkt met zich meebrengt.

Vraag 2: Een dienstverband van minimaal 12 jaar zal de kantonrechter meewegen in zijn oordeel om een transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 3: Wanneer de werknemer gedurende het dienstverband goed gefunctioneerd heeft zal de kantonrechter dit meewegen in zijn oordeel om een transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 4: Heeft de werknemer gedurende het dienstverband een carrière opgebouwd, dan zal de kantonrechter dit meewegen in zijn oordeel om een transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 5: Wanneer er sprake is van een voorbeeld- of veiligheidsfunctie van de werknemer zal de kantonrechter dit meewegen om geen transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 6: Gevolgen van gedragingen zoals een vertrouwensbreuk met de werkgever, schade, extra kosten en het in gevaar brengen van de veiligheid, worden meegewogen door de kantonrechter om geen transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 7: Wanneer de gedraging meer dan één keer voor is gekomen zal de kantonrechter dit meewegen om geen transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 8: Wanneer de werknemer bewust was van de gedraging of erkend heeft op de hoogte te zijn van de regels van de werkgever, dan zal de kantonrechter dit meewegen in het oordeel om geen transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 9: Eerdere waarschuwingen, aanmaningen en/of andere sancties worden meegewogen door de kantonrechter om geen transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer.

Vraag 10: Wanneer de functie van de werknemer in strijd staat met de gedraging zal de kantonrechter dit meewegen om geen transitievergoeding toe te kennen.

Vraag 11: Wanneer het ontslag aanzienlijke gevolgen heeft voor de werknemer zal de kantonrechter dit meewegen om een transitievergoeding toe te kennen.