



Afstudeeronderzoek

***Wel of geen transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar
handelen of nalaten***

**Toetsing van:
Afstudeeropdracht
RE441C**

In opdracht van:
Advocatenkantoor Oud-Zuid
Mw. Mr. W. Vermeer

Susan Bahgat
S1073566
Hogeschool Leiden
HBO-Rechten

Mw. A. Stoter
Mw. Van Mierlo

27 juni 2017

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn scriptie 'Wel of geen transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'. Deze scriptie is een onderdeel van mijn opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Deze scriptie heb ik gemaakt in opdracht van advocatenkantoor Oud-Zuid. Middels dit voorwoord wil ik graag een aantal mensen bedanken die mij hebben geholpen en ondersteund tijdens dit proces en het kunnen afronden van mijn scriptie. Ten eerste wil ik mijn opdrachtgever, Willemijn Vermeer, bedanken. Na een stageperiode bij Advocatenkantoor Oud-Zuid hebben wij een speciale band gekregen en heeft u mij de kans gegeven om mijn scriptie ook bij u te voltooien. U heeft mij altijd ondersteund door middel van goede begeleiding. Ik wil u graag bedanken voor alle hulp die u mij geboden heeft en natuurlijk voor de kans dat ik op uw kantoor mijn onderzoek mocht verrichten.

Daarnaast wil ik mijn docenten Ingrid van Mierlo en Annemarie Stoter bedanken voor de hulp die zij mij geboden hebben, ondanks dat ik soms in de veronderstelling was dat het schrijven van een scriptie een onmogelijke taak was. Bedankt voor het begeleiden en de feedback.

Verder wil ik mijn vrienden Sivan Fatah en Buket Kilic enorm bedanken voor alle jaren hier op Hogeschool Leiden. Zonder hun hulp bij het nakijken van documenten of de mentale steun die zij mij hebben geboden had ik het een stuk moeilijker gehad.

Als laatste wil ik mijn familie bedanken die, ondanks dat mijn studie iets langer heeft geduurd dan normaal, in mij zijn blijven geloven en mij gesteund hebben en door hun steun hebben bijgedragen aan het afronden van mijn scriptie.

Ondanks dat dit een moeizame weg is die ik heb bewandeld ben ik blij, trots en dankbaar voor alles wat ik de afgelopen jaren heb geleerd. Ik hoop dat ik binnenkort aan een nieuw hoofdstuk in mijn leven kan beginnen.

Susan Bahgat

Purmerend, juni 2017

Samenvatting

Wanneer een werknemer wordt ontslagen heeft hij dan nog ergens recht op? Volgens de WWZ die is ingevoerd op 1 juli 2015 is daar een nieuwe invulling aan gegeven. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever of de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, dan heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. Deze transitievergoeding is opgenomen in artikel 7:673 BW. Om aanspraak te kunnen maken op de transitievergoeding moet de werknemer tenminste vierentwintig maanden in dienst zijn, de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt en minimaal twaalf uur per week werken. Er bestaat een uitzondering op de regel namelijk het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Handelt de werknemer op een dusdanige manier dat dit hem te verwijten valt, dan vervalt het recht op een transitievergoeding. Hier kan bijvoorbeeld sprake van zijn wanneer de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering of bedrog.

Wanneer een werknemer zelf zijn contract beëindigd dan heeft de werknemer geen recht op het krijgen van een transitievergoeding. Wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld, kan de werknemer alsnog een transitievergoeding krijgen.

Uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer kan worden bewezen aan de hand van verschillende factoren. Dit kan wanneer de werknemer zich niet houdt aan de gedragsregels, wanneer er niet wordt voldaan aan de re-integratieverplichting of wanneer het een doelbewuste handeling van de werknemer is. Er wordt geacht dat de werknemer zich naar behoren hoort te gedragen met betrekking tot wat er in het contract staat en de geldende regels binnen het bedrijf. Ook wordt dit geacht van de werkgever. De werkgever heeft een bepaalde inspanningsverplichting om te zorgen voor een goed verloop binnen het bedrijf. Voldoet de werkgever daar niet aan dan kan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden bewezen. Uit jurisprudentieonderzoek blijkt ook dat de werkgever niet moet zorgen voor een verstoorde arbeidsrelatie en altijd moet voldoen aan de re-integratieverplichting. Kortom verschillende factoren spelen een rol voor het wel of niet toekennen van een transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer of werkgever.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	6
1.1	Probleemanalyse	6
1.1.1	Aanleiding	6
1.1.2	Transitievergoeding	6
1.1.3	Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer	7
1.1.4	Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever	7
1.2	Doelstelling	8
1.3	Vraagstelling	8
1.3.1	Centrale vraag	8
1.3.2	Deelvragen	8
1.4	Onderzoeksmethoden	9
1.4.1	Theoretisch-Juridisch onderzoek gedeelte	9
1.4.2	Praktijk onderzoek gedeelte	10
1.5	Verantwoording veranderingen	12
Hoofdstuk 2	Juridisch kader	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Transitievergoeding	13
2.3	Hoogte transitievergoeding	15
2.4	Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten	16
Hoofdstuk 3	Resultaten	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Zware gevolgen van de gedraging door werknemer	20
3.3	Gedraging werknemer over een langere periode	21
3.4	Onderzoek ingesteld door het bedrijf	22
3.5	Toelichting van de werknemer over zijn gedragingen	23
3.6	In strijd gehandeld met de gedragsregels	24
3.7	Doelbewuste handelingen werknemer	26
3.8	Niet nakomen re-integratieverplichting	27
3.9	Conclusie	28

Hoofdstuk 4	Resultaten	29
4.1	Inleiding	29
4.2	Re-integratieverplichting werknemer	29
4.3	Re-integratieverplichting werkgever	30
4.4	Duur dienstverband	32
4.5	Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer	32
4.6	In strijd handelen met de bedrijfsregels	34
4.7	Onvoldoende motivering werkgever	35
4.8	Inspanningsplicht werkgever	36
4.9	Conclusie	37
Hoofdstuk 5	Resultaten	38
5.1	Inleiding	38
5.2	Verstoorde arbeidsrelatie	38
5.3	Re-integratieverplichting werkgever	39
5.4	Verkrijgen transitievergoeding	40
5.5	Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever	41
5.6	Conclusie	42
Hoofdstuk 6	Conclusie	44
Hoofdstuk 7	Aanbevelingen	46
7.1	Geen transitievergoeding werknemer	46
7.2	Wel transitievergoeding werknemer	46
7.3	Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever	47
Literatuurlijst		48
Bijlagen		52

Hoofdstuk 1 Inleiding

§ 1.1 Probleemanalyse

1.1.1 Aanleiding

Advocatenkantoor Oud-Zuid is een klein kantoor dat zich richt op verschillende soorten rechtsgebieden. Ook met betrekking tot arbeidsrechtelijke kwesties krijgen zij cliënten met uiteenlopende vragen. Het arbeidsrecht is sinds 1 juli 2015 ingrijpend veranderd.¹ Het arbeidsrecht is nu volledig terug te vinden in de Wet Werk en Zekerheid (hierna WWZ). Inmiddels is dit bijna 2 jaar geleden waarbij er nu al een groot aantal uitspraken zijn. Voor Advocatenkantoor Oud-Zuid is de wetgeving omtrent de transitievergoeding duidelijk daarentegen is het onduidelijk wat wordt verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever of werknemer voor het al dan niet verkrijgen van een transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW. In de uitspraak van 26 juni 2016 van Gerechtshof 's-Hertogenbosch is de werknemer op staande voet ontslagen. Echter de rechter vindt dat uit de genoemde omstandigheden onvoldoende is gebleken dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en de transitievergoeding betaald moet worden.² Het is opmerkelijk dat na het gegeven ontslag op staande voet de rechter toch beslist om een transitievergoeding te laten uitkeren, omdat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Dat laat zien dat rechters verschillende manieren invulling geven aan de wet. Daarom wil Advocatenkantoor Oud-Zuid weten hoe de jurisprudentie zich sinds 1 juli 2016 tot 31 mei 2017 heeft ontwikkeld. Hierdoor verwacht Advocatenkantoor Oud-Zuid haar cliënten beter te kunnen adviseren en de kans van slagen voor een rechtszaak beter te kunnen inschatten.

1.1.2 Transitievergoeding

De transitievergoeding is een onderdeel van de nieuwe WWZ. Onder het oude arbeidsrecht werd gebruik gemaakt van de kantonrechtersformule. In het verleden is gebleken dat daar soms een (te) hoge ontslagvergoeding werd uitgekeerd.³ Om dit te voorkomen is er een soberdere vergoeding, de transitievergoeding. Behalve voorkomen dat er te hoge vergoedingen worden uitgekeerd, is de transitievergoeding ook een opstap naar het vinden een nieuwe baan.⁴ De vergoeding kan bijvoorbeeld gebruikt worden om een omscholing te bekostigen. Dit is echter niet verplicht en de werknemer is vrij om te bepalen wat hij met dit

¹ Rijksoverheid 2015

² Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514

³ Geugjes & Wits 2016, p.351

⁴ Van Gelderen 2014, p.147

bedrag zal doen.⁵ De transitievergoeding is opgenomen in artikel 7:673 BW.⁶ Er zijn enkele voorwaarden die ervoor kunnen zorgen dat er geen transitievergoeding verschuldigd is bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Deze voorwaarden staan vermeld in artikel 7:673 lid 7 BW.⁷

1.1.3 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer

De advocaten vragen zich af wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ook willen zij weten in welke gevallen er ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is bewezen, maar er toch is overgegaan tot het betalen van een transitievergoeding. Enkele voorwaarden worden genoemd in de Memorie van Toelichting⁸: Uit jurisprudentie volgt een verdere uitbreiding op deze voorbeelden. De advocaten willen hiervan overzicht met daarin de verschillende voorwaarden om hun cliënten te kunnen adviseren. In de uitspraak van 13 februari 2017 van Rechtbank Rotterdam was er sprake van seksuele intimidatie en grensoverschrijdend verdrag van de werknemer.⁹ De rechter oordeelde dat dit als ernstig verwijtbaar handelen kon worden gezien. Om die reden werd geen transitievergoeding aan de werknemer toegekend.

1.1.4 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever

De overeenkomst kan ook door de werknemer worden beëindigd. Bij de beëindiging van de overeenkomst door de werknemer kan er geen aanspraak worden gemaakt op de transitievergoeding, tenzij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁰ Dit is terug te vinden in artikel 7:673 lid 1 sub B BW. De advocaten willen graag weten wanneer er sprake is van een dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, omdat het voor hen nog onduidelijk is hoe de jurisprudentie zich hierover heeft ontwikkeld sinds de invoering van de WWZ. De uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 17 januari 2017 geeft hier een voorbeeld van.¹¹ In deze zaak voldoet de werkgever niet aan de re-integratieverplichting jegens de werknemer. Hij heeft namelijk naar aanleiding van de adviezen van de bedrijfsarts en het deskundig oordeel van het UWV geen actie ondernomen, ook niet nadat de werknemer hem hier meerdere malen op heeft aangesproken. Daarmee heeft de werkgever zijn verplichtingen geschonden en is hij nalatig

⁵ Diebels 2016 p.183

⁶ Knipschil e.a. 2016, p.52

⁷ Van Gelderen 2014, p.148

⁸ Memorie van Toelichting 2013/2014, p. 34

⁹ Rechtbank Rotterdam 13 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1415

¹⁰ Van den Eijnden 2015, p.43

¹¹ Rechtbank Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBOT:2017:453

geweest. Doordat is vast komen te staan dat de werkgever nalatig is geweest, heeft de werknemer alsnog een transitievergoeding ontvangen.

§ 1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is een advies opstellen voor de advocaten wanneer er volgens de literatuur en jurisprudentie een transitievergoeding al dan niet wordt uitgekeerd bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever of werknemer.

§ 1.3 Vraagstelling

1.3.1 Centrale vraag:

Welk advies kan advocatenkantoor Oud-Zuid haar cliënten geven over de transitievergoeding wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of werkgever blijkt uit wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?

1.3.2 Deelvragen:

1. Wanneer is er recht op een transitievergoeding blijkt uit wet –en regelgeving en literatuur?
2. Wat houdt ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in blijkt uit wet –en regelgeving en literatuur?
3. Onder welke feiten en omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en krijgt de werknemer geen transitievergoeding blijkt uit jurisprudentie?
4. Onder welke feiten en omstandigheden krijgt de werknemer wel een transitievergoeding blijkt uit jurisprudentie?
5. Welke omstandigheden leiden al dan niet tot het toekennen van een transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever blijkt uit jurisprudentie?

§ 1.4 Onderzoeksmethoden

1.4.1 Het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte:

1. Wanneer is er recht op een transitievergoeding blijkens wet –en regelgeving en literatuur?

Om erachter te komen wanneer een werknemer recht heeft op een transitievergoeding blijkens wet –en regelgeving, is het in eerste instantie van belang om te kijken naar de wetgeving omtrent de transitievergoeding. De onderzoeksmethode die hier het beste bij past is wetsanalyse en literatuuronderzoek. Aan de hand van wetgeving en de Memorie van Toelichting wil ik erachter komen aan welke voorwaarden moet worden voldaan.

Vervolgens zal er aan de hand van literatuur worden bekeken hoe de transitievergoeding verder is uitgewerkt. Het gebruik van bijvoorbeeld de Memorie van Toelichting en literatuur is om de betrouwbaarheid en validiteit te kunnen waarborgen. Dit om te voorkomen dat er een andere interpretatie wordt gegeven aan de wet en om te zien hoe de wetgever deze wet heeft bedoeld. De volgende boeken zal ik bestuderen om te gebruiken en de kwaliteit van mijn onderzoek te waarborgen:

- M. Diebels, *De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht 2016*, Wolter Kluwer 2016
- L. van den Eijnden e.a., *Naar een nieuw arbeidsrecht*, Alphen aan den Rijn, Vakmedianet 2015
- M. van Gelderen, *De nieuwe flex- en ontslagregels De wet Werk en Zekerheid in de praktijk*, Utrecht, Pumbo.nl 2014
- H.C. Geugjes & E.B. Wits., *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers 2016
- E. Knipschild e.a., *Wet Werk en Zekerheid*, Den Haag, Sdu Uitgevers bv 2016
- M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers 2015

2. Wat houdt ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in blijkens wet –en regelgeving en literatuur?

Aan de hand van wetsanalyse en literatuur onderzoek wil ik erachter komen hoe er invulling wordt gegeven aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Hiervoor zal ik gebruik maken van de wetgeving, Memorie van Toelichting en vakliteratuur. Het gebruik van bijvoorbeeld de Memorie van Toelichting en literatuur is om de betrouwbaarheid en validiteit te kunnen waarborgen. Dit om te voorkomen dat er een andere interpretatie wordt gegeven aan de wet en om te zien hoe de wetgever deze wet heeft bedoeld. De Memorie van Toelichting geeft

verschillende voorbeelden wanneer er sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Aan de hand van deze voorbeelden en de literatuur genoemd bij de deelvraag hierboven kan er een antwoord worden gegeven op deze deelvraag.

1.4.2 Het praktijkonderzoekgedeelte:

3. Onder welke feiten en omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en krijgt de werknemer geen transitievergoeding blijkens jurisprudentie?

Door middel van jurisprudentie onderzoek wil ik erachter komen wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en de werknemer geen transitievergoeding krijgt. Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van alle relevante uitspraken van de periode van 1 juli 2016 tot 1 april 2017, zodat dit recente uitspraken betreft. Door de uitspraken te analyseren komen er enkele topics naar voren die belangrijk zijn in de beoordeling van de rechter. Aan de hand van deze topics die zijn weergegeven in een tabel zullen de resultaten worden geschreven. De negentien uitspraken die relevant zijn zullen allemaal geanalyseerd worden om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen. Deze uitspraken zijn relevant omdat zij gaan over het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In deze uitspraken hebben de werknemers geen transitievergoeding ontvangen. De uitspraken die worden geanalyseerd voor de beantwoording van deze deelvraag zijn:

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| - ECLI:NL:RBROT:2017:2183 | ECLI:NL:GHARL:2016:6726 |
| - ECLI:NL:GHSHE:2016:4487 | ECLI:NL:RBROT:2016:9250 |
| - ECLI:NL:RBROT:2016:7329 | ECLI:NL:RBLIM:2017:83 |
| - ECLI:NL:RBLIM:2017:16 | ECLI:NL:RBOVE:2016:4068 |
| - ECLI:NL:RBMNE:2016:5309 | ECLI:NL:RBLIM:2016:6351 |
| - ECLI:NL:RBLIM:2016:9653 | ECLI:NL:RBMNE:2016:4844 |
| - ECLI:NL:GHSHE:2016:3020 | ECLI:NL:RBOVE:2016:5200 |
| - ECLI:NL:RBNHO:2017:2600 | ECLI:NL:RBROT:2017:151 |
| - ECLI:NL:GHSHE:2016:5134 | ECLI:NL:RBROT:2017:1415 |
| - ECLI:NL:RBNNE:2017:1327 | |

4. Onder welke feiten en omstandigheden krijgt de werknemer wel transitievergoeding blijkens jurisprudentie?

In de regel heeft de werknemer recht op het krijgen van een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden door de werkgever. Wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld kan dit een reden zijn tot het niet verkrijgen van een transitievergoeding. Door middel van jurisprudentie onderzoek zal er antwoord worden gegeven op de vraag wanneer de werknemer wel recht heeft op een transitievergoeding. Om hierachter te komen wordt er gekeken naar uitspraken van vanaf 1 juli 2016 tot 1 april 2017, zodat dit de meest recente uitspraken betreft. Om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen worden alle uitspraken die relevant zijn met betrekking tot deze deelvraag geanalyseerd. Er zijn vijftien uitspraken die relevant zijn voor deze deelvraag. Deze uitspraken zijn relevant, omdat het gaat om de werknemer die een transitievergoeding ontvangt. Door middel van het analyseren van deze deelvraag zullen er verschillende topics naar boven komen. Deze topics zijn de beoordelingen van de rechter. De vijftien uitspraken die relevant zijn zal ik allemaal gaan analyseren om deze deelvraag te kunnen beantwoorden. De uitspraken die zijn geanalyseerd in dit onderzoek zijn:

- ECLI:NL:RBOVE:2016:2957 ECLI:N:RBNHO:2016:6811
- ECLI:NL:GHSHE:2016:4919 ECLI:NL:RBLIM:2016:8026
- ECLI:NL:GHSHE:2016:4047 ECLI:NL:RBAMS:2016:5015
- ECLI:NL:RBLIM:2016:10937 ECLI:NL:RBNNE:2016:5437
- ECLI:NL:RBNHO:2016:10873 ECLI:NL:RBNHO:2016:9056
- ECLI:NL:RBLIM:2017:2517 ECLI:NL:RBMNE:2017:1337
- ECLI:NL:RBROT:2016:8653 ECLI:NL:RBLIM:2017:1296
- ECLI:NL:RBOBR:2017:1311

5. Welke omstandigheden leiden al dan niet tot het toekennen van een transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever blijkens jurisprudentie?

Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst die is ontbonden door de werknemer, is het de vraag onder welke voorwaarden er wel een transitievergoeding kan worden uitgekeerd. Daarbij moet er worden gekeken of het ontbinden van de overeenkomst tot stand is gekomen door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Om hierachter te komen wordt gekeken naar uitspraken van de periode van 1 juli 2016 tot 31 mei 2017. Om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen heb ik gekeken naar alle relevante uitspraken binnen deze periode. Bij deze deelvraag zijn er tien relevante uitspraken. Deze uitspraken zijn relevant omdat de werknemer het contract heeft beëindigd

en aanspraak wil maken op de transitievergoeding. Door middel van verschillende topics zal er een antwoord worden gegeven op de deelvraag. De topics zijn vastgesteld door middel van het analyseren van de uitspraken. Bij het analyseren is er gekeken naar de onderwerpen die de rechter meeneemt in de beoordeling. De tien uitspraken die zijn geanalyseerd zijn:

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| - ECLI:NL:GHDHA:2017:6 | ECLI:NL:RBROT:2017:453 |
| - ECLI:NL:RBMNE:2017:933 | ECLI:NL:RBROT:2016:9728 |
| - ECLI:NL:RBLIM:2016:6805 | ECLI:NL:GHSHE:2017:958 |
| - ECLI:NL:RBLIM:2017:2568 | ECLI:NL:GHSHE:2017:1908 |
| - ECLI:NL:RBLIM:2017:4386 | ECLI:NL:RBMNE:2017:791 |

§ 1.5 Verantwoording veranderingen

Enkele onderdelen van het onderzoek zijn na het onderzoeksvoorstel veranderd.

Deelvraag drie is aangepast, omdat de oorspronkelijke deelvraag onduidelijk was. Door middel van deze deelvraag zou er meer duidelijkheid ontstaan. Dit is de aangepaste deelvraag:

Onder welke feiten en omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en krijgt de werknemer geen transitievergoeding blijkens jurisprudentie?

Ook deelvraag vier is aangepast omdat deze voor veel onduidelijkheid zorgt. Dit is de aangepaste deelvraag:

Onder welke feiten en omstandigheden krijgt de werknemer wel een transitievergoeding blijkens jurisprudentie?

Vijf uitspraken die zijn geanalyseerd voor deelvraag vijf zijn niet correct. In deelvraag vijf moet de arbeidsovereenkomst worden ontbonden door de werknemer. Dat was niet het geval in vijf uitspraken. Deze uitspraken zijn nu veranderd naar de vijf uitspraken die hieronder staan vermeld. De uitspraken zijn geselecteerd op datum. De datum van selectie was van 1 juli 2016 tot 1 april 2017. Dit is uitgebreid tot 31 mei 2017. Dit is gedaan zodat er genoeg uitspraken zijn om deelvraag vijf te kunnen beantwoorden.

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| ECLI:NL:RBLIM:2016:6805 | ECLI:NL:GHSHE:2017:958 |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:2568 | ECLI:NL:GHSHE:2017:1908 |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:4386 | |

Hoofdstuk 2 Juridisch Kader

§ 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal ik allereerst toelichten wanneer een werknemer recht heeft op een transitievergoeding vervolgens ga ik toelichten wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het is nodig om deze theoretisch juridische vragen te beantwoorden om een antwoord te kunnen geven op mijn centrale vragen en om verder in mijn onderzoek te kunnen beoordelen hoe de rechter invulling geeft aan deze wetgeving.

§ 2.2 Transitievergoeding

De wetgever heeft besloten om een nieuwe invulling te geven aan het arbeidsrecht door het invoeren van de Wet Werk en Zekerheid, hierna te noemen WWZ. Deze WWZ is in werking getreden op 1 juli 2015. Hierdoor is de kantonrechterformule komen te vervallen. Door middel van de kantonrechtersformule werden er in het verleden ontslagvergoedingen berekend. Deze formule bestaat uit 3 verschillende onderdelen. Het aantal jaren in dienst, het maandsalaris en de mate van schuld aan het ontslag. De kantonrechtersformule zal niet verder aan bod komen, omdat deze al enige tijd is vervallen en niet van toepassing is voor dit onderzoek. Hiervoor is de transitievergoeding en de billijke vergoeding in de plaats gekomen.¹² De billijke vergoeding is een extra vergoeding bovenop de transitievergoeding. Deze vergoeding kan door de rechter worden toegewezen aan een werknemer wanneer er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever.¹³ De billijke vergoeding zal in dit onderzoek niet meer aan bod komen. Deze transitievergoeding kan soms wel drie keer lager uitvallen dan de kantonrechtersformule. Dit heeft te maken met het feit dat de wetgever met deze nieuwe wetgeving heeft bedoeld dat er een lagere drempel ontstaat voor het sneller vinden van ander werk.¹⁴

De transitievergoeding is opgenomen in artikel 7:673 BW. Dit artikel kent enkele voorwaarden voor het wel of niet toekennen van een transitievergoeding. De voorwaarden worden hier een voor een toegelicht. De eerste voorwaarde is dat de arbeidsovereenkomst minimaal vierentwintig maanden of langer heeft geduurd. In sommige gevallen is het onduidelijk gebleken wat er wordt verstaan onder een arbeidsovereenkomst van vierentwintig maanden. Wat wordt bedoeld met een arbeidsovereenkomst van

¹² Geugjes & Wits 2016, p.351

¹³ Plessen & Massuger 2015, p.138

¹⁴ Verhulp, Commentaar op Burgerlijk Wetboek art. 7:673, punt 1 (online, laatst bijgewerkt op 1 juli 2015)

vierentwintig maanden of langer is verder uitgewerkt in artikel 7:673 lid 4 BW. Dit artikel heeft twee subleden. Sub A betreft de omvang van de arbeid en de minimale leeftijd. Daarin staat dat de werknemer recht heeft op een transitievergoeding mits hij tenminste twaalf uur per week arbeid verricht en boven de achttien jaar is. Alle werknemers die onder de achttien jaar zijn kunnen geen aanspraak maken op een transitievergoeding. Als aanvulling voor de definitie van een arbeidsovereenkomst van vierentwintig maanden of meer moet er worden gekeken naar Artikel 7:673 lid 4 sub B BW. Dit artikel laat zien dat een of meer arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen bij elkaar opgeteld kunnen worden. De voorwaarde is dat er niet meer dan zes maanden tussen de arbeidsovereenkomsten zit. Dit is ook van toepassing wanneer de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers als er van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht wordt elkaars opvolgers te zijn.¹⁵ Als tweede voorwaarde om een transitievergoeding te kunnen krijgen moet de arbeidsovereenkomst zijn opgezegd door de werkgever of moet de arbeidsovereenkomst door de werkgever zijn ontbonden. Ook wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt heeft de werknemer recht op een transitievergoeding.

In de regel wordt de transitievergoeding alleen uitgekeerd aan elke werknemer die voldoet aan de bovengenoemde voorwaarden. Artikel 7:673 lid 7 BW geeft enkele voorwaarden die aangeven onder welke omstandigheden de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding die door de werkgever aan de werknemer betaald dient te worden. Eerder hierboven is al omschreven dat een werknemer die de leeftijd heeft van achttien jaar of jonger of wanneer de werknemer niet meer dan twaalf uur per week werkt, er geen transitievergoeding betaald hoeft te worden. Wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of een andere leeftijd waarop de werknemer recht op pensioen heeft, kan er geen aanspraak worden gemaakt op de transitievergoeding. De laatste voorwaarde voor het niet verkrijgen van een transitievergoeding is wanneer de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Onder deze voorwaarden vervalt dus het recht van het verkrijgen van een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

¹⁵ Treep 2015, p.156

§ 2.3 Hoogte transitievergoeding

Het is nu duidelijk wanneer een werknemer recht of geen recht heeft op een transitievergoeding volgens de wet. Er is nu nog niet vastgesteld hoe de hoogte van de transitievergoeding wordt berekend. Om de hoogte van de transitievergoeding te kunnen vaststellen moet er worden gekeken naar artikel 7:673 lid 2 BW. Bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding is het van belang om te weten hoelang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Er wordt namelijk een scheiding gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten die maximaal tien jaar hebben geduurd en arbeidsovereenkomsten die langer dan tien jaar hebben geduurd. Voor alle arbeidsovereenkomsten die maximaal tien jaar hebben geduurd is de hoogte van de transitievergoeding een zesde deel van een maandsalaris voor een periode van elke zes maanden.¹⁶ Dat betekent dat voor elke zes maanden in dienst je maximaal een zesde van het maandsalaris als transitievergoeding krijgt uitgekeerd. Dit zal worden toegelicht met een voorbeeld.

Voorbeeld:

Sivan is twee jaar en tien maanden in dienst. Haar maandsalaris bedraagt €2700,- bruto per maand (inclusief vakantietoeslag). Sivan heeft recht op een transitievergoeding van vijf keer een zesde van haar maandsalaris van €2700. Dit betekent dat het bedrag dat zij zal ontvangen €2250,- is.

Zoals hierboven genoemd geldt er een andere regel voor een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst langer dan tien jaar heeft geduurd. Voor deze werknemer geldt dat de eerste tien jaren de transitievergoeding hetzelfde wordt berekend zoals het voorbeeld hierboven. Het verschil is dat na die tien jaar het deel van het maandsalaris waar de transitievergoeding op wordt berekend niet meer een zesde deel is, maar een vierde deel.¹⁷ Ook dit zal worden toegelicht aan de hand van een voorbeeld.

Voorbeeld:

Sara is veertien jaar en vier maanden in dienst. Haar maandsalaris bedraagt €1500,- bruto per maand (inclusief vakantietoeslag). Sara heeft recht op een transitievergoeding van twintig keer een zesde (€5000) en

¹⁶ Van Gelderen 2014, p.149

¹⁷ Diebels 2016, p. 185

Acht keer een vierde (€3000) van haar maandsalaris €1500 euro. Dit betekent dat het totale bedrag dat zij zal ontvangen €8000,-.

De maximale hoogte van de transitievergoeding bedraagt € 76.000,- tenzij de het jaarloon van de werknemer hoger is dan dit bedrag. In dat geval wordt het maximum van de transitievergoeding gelijkgesteld met het jaarloon.¹⁸

Uit het bovenstaande volgt dat er recht is op een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst vierentwintig maanden of langer heeft geduurd, de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd, de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden of wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.¹⁹ Nu weten we wanneer een werknemer recht heeft op een transitievergoeding en hoe de hoogte van deze vergoeding wordt bepaald. Maar hoe zit het dan wanneer de werknemer zijn contract opzegt, kan de werknemer dan ook nog aanspraak maken op een transitievergoeding? Het antwoord op deze vraag zal in de volgende paragraaf worden behandeld.

§ 2.4 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Zoals in hoofdstuk 1 genoemd willen de advocaten van advocatenkantoor Oud-Zuid graag weten wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en/of werkgever. Om te kunnen bepalen wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zal er worden gekeken wat er wordt verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en op welke manier dit zich in de wet vertaalt met betrekking tot het wel of niet recht hebben op een transitievergoeding.

In §2.2 wordt de voorwaarde genoemd van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dit is opgenomen in artikel 7:673 lid 7 BW. Deze voorwaarde zorgt ervoor dat het recht van het verkrijgen van een transitievergoeding vervalt.²⁰ Om erachter te komen in welke situaties men kan spreken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan er worden gekeken naar de Memorie van Toelichting. In de Memorie van Toelichting staat een lijst waar voorbeelden die kunnen leiden tot het niet krijgen van een transitievergoeding. Deze

¹⁸ Houweling 2016, p. 139

¹⁹ Loonstra 2015, p.19

²⁰ Geugjes & Wits 2016, p.359

lijst is een niet-limitatieve lijst. Dat wil zeggen dat dit slechts een aantal voorbeelden zijn en dit nog verder kan worden uitgebreid.

De niet-limitatieve lijst voor ernstige verwijtbaarheid of nalaten van de werknemer:²¹

- Als een werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven;
- wanneer de werknemer, in strijd met de geldende regels, geld uit de bedrijfskas pakt;
- wanneer de werknemer herhaaldelijke de controlevoorschriften bij ziekte niet naleeft;
- wanneer de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt;
- wanneer de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd de productiecijfers gunstiger te stellen, waardoor het vertrouwen van de werkgever ernstig is beschaamd.

In de regel heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding wanneer hij zijn arbeidscontract opzegt, als de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer is ontbonden of wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en op verzoek van de werknemer niet aansluitend wordt voortgezet. Er is een uitzondering genoemd in artikel 7:673 lid 1 sub B BW. Door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de werknemer recht hebben om een transitievergoeding te krijgen. Ook hier staan voorbeelden genoemd in de Memorie van Toelichting.²² Voorbeelden hiervan zijn wanneer de werkgever heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie waardoor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst niet langer meer toelaatbaar is. Denk hierbij dat de werkgever laakbaar gedrag vertoont, discrimineert, zijn verplichtingen niet nakomt (denk hierbij aan het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen), wanneer de werkgever een valse grond van ontslag aanvoert of wanneer de situatie zich voordoet dat de werknemer arbeidsongeschikt is en wordt ontslagen als gevolg van verwijtbaar handelen of onvoldoende zorg van de werkgever.

²¹ Memorie van Toelichting 2013/2014, p. 34

²² Memorie van Toelichting 2013/2014, p. 34

Deze niet-limitatieve lijst geeft een indruk van de manier waarop ernstig verwijtbaar handelen geïnterpreteerd dient te worden. In de jurisprudentie is dit verder toegelicht door uitspraken die een aanvulling geven op deze niet-limitatieve lijst. Dit zal verder worden toegelicht in de volgende hoofdstukken.

Een opmerkelijke wijziging in de nieuwe WWZ met betrekking tot het oude ontslagrecht is de situatie dat een werknemer bijvoorbeeld op staande voet is ontslagen wegens een dringende reden. In dat geval bestaat nog steeds de mogelijkheid dat deze werknemer een transitievergoeding kan worden toegekend. Dit is opmerkelijk omdat er bij een ontslag op staande voet wordt uitgegaan van een dringende reden die te wijten is aan de werknemer. Toch kan er na het gegeven ontslag op staande voet een procedure worden gestart voor het wel of niet toekennen van een transitievergoeding.²³ In deze procedure wordt er gekeken of de werknemer een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Is dit niet het geval dan kan de rechter beslissen dat de werknemer een transitievergoeding krijgt toegekend.

Om erachter te komen wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is het belangrijk dat er wordt gekeken of het om de werknemer of de werkgever gaat. Naar aanleiding van de niet-limitatieve lijst ontstaat er een indruk van de voorwaarden die worden gesteld voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In de jurisprudentie zijn deze voorwaarden verder uitgewerkt en dat zal aan bod komen in het volgende hoofdstuk.

²³ Verhulp, 2017, p.14

Hoofdstuk 3 Resultaten geen transitievergoeding werknemer

§ 3.1 Inleiding

Deze deelvraag staat in het teken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Door middel van het analyseren van negentien uitspraken die relevant zijn voor deze deelvraag zijn er enkele topics opgesteld die in bijna alle uitspraken zijn terug te vinden en die relevant zijn voor het beantwoorden van deze deelvraag. Door middel van deze topics is er een tabel gemaakt dat een overzicht geeft onder welke feiten en omstandigheden er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dit zijn zeven verschillende topics waarvan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is bewezen. Bij deze uitspraken heeft geen van de werknemers een transitievergoeding ontvangen. De topics die onderdeel zijn van tabel 1 in de bijlage zullen verder worden toegelicht. Bij deze toelichting zullen er van verschillende uitspraken voorbeelden worden gegeven en de beoordeling van de rechter. De topics zijn opgenomen in tabel 1 van de bijlage.

§ 3.2 Zware gevolgen van de gedraging door de werknemer

Het eerste onderdeel van de tabel is de letter A. Deze letter staat voor de zware gevolgen van de gedraging van de werknemer. Wat wordt bedoeld met deze topic zal verder in deze paragraaf worden uitgelegd door middel van uitspraken die van toepassing zijn. In de tabel is duidelijk te zien dat in zeven van de negentien uitspraken sprake is van zware gevolgen van de gedraging door de werknemer. Met zware gevolgen wordt bedoeld dat de gedraging van de werknemer niet alleen invloed heeft op de werknemer, maar ook voor het bedrijf of andere mensen die onderdeel zijn van het bedrijf, denk hierbij aan cliënten.

Aan de hand van verschillende voorbeelden uit de uitspraken die zijn geanalyseerd zal worden aangetoond wat er precies wordt bedoeld met zware gevolgen van de gedraging door de werknemer. In de uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 26 september 2016 is deze gedraging verder toegelicht.²⁴ In deze uitspraak was er sprake van een hoog alcoholpromillage tijdens werktijd. De werknemer heeft tijdens het werk geen alcohol genuttigd. Toch is er bij deze werknemer een te hoog alcoholpromillage in zijn bloed aangetroffen. De werknemer betwist dit zonder verdere onderbouwing. Het nuttigen van alcohol of met een te hoog alcoholpromillage werken is in strijd met de gedragsregels van

²⁴ Rechtbank Rotterdam 26 september 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7329.

het bedrijf. De werknemer is bestuurder van een busje die cliënten vervoerd. Daarbij is het hebben van een te hoog alcoholpromillage erg gevaarlijk. Het besturen van een busje in beschoonken toestand is gevaarlijk voor het welzijn en de veiligheid van de cliënten. De werknemer heeft nooit eerder problemen gehad met zijn functioneren, toch kan dit naar redelijkheid en billijkheid niet worden aangemerkt als een kleine misstap. De rechter kwalificeert dit als een grote misstap waarbij een waarschuwing niet voldoende is. Om die reden is ernstig verwijtbaar handelen bewezen en krijgt de werknemer geen transitievergoeding.

Toch is het opmerkelijk dat in uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 6 oktober 2016 de zware gevolgen van de werknemer niet op de werkvloer hebben plaatsgevonden.²⁵ In deze uitspraak was de werknemer werkzaam bij het bedrijf MSD. Dit bedrijf houdt zich bezig met geneesmiddelen en de controle daarop. De werknemer was werkzaam als analytisch laboratorium assistent. Buiten werktijd is de werknemer aangehouden op verdenking van handel in verdovende middelen. Er heeft een huiszoeking door de politie plaatsgevonden naar aanleiding van het overlijden van een persoon in zijn woning. In zijn woning hield de werknemer ongeveer anderhalf jaar lang elk tweede weekeinde van de maand feestjes. Op deze feestjes wordt de werknemer ervan verdacht te handelen in verdovende middelen. Gezien het werk van de werknemer acht de rechter zijn handelen zeer kwalijk. De werknemer behoorde te weten dat het handelen in verdovende middelen veiligheidsrisico's met zich mee brengt. De werknemer heeft daarmee willens en wetens gedurende een langere periode deze risico's voor lief genomen door illegale middelen te blijven verhandelen. De rechter vindt daarnaast ook dat er een aanneemelijke kans op reputatieschade bestaat voor het bedrijf MSD. Ondanks dat het handelen van de werknemer niet op de werkvloer heeft plaatsgevonden en er nooit sprake is geweest van slecht functioneren door de werknemer acht de rechter al het bovengenoemde als ernstig verwijtbaar handelen. Daarom kan er naar redelijkheid en billijkheid niet verwacht worden dat de werknemer een transitievergoeding krijgt.

§ 3.3 Gedraging werknemer over een langere periode

Het tweede onderdeel van tabel 1 in de bijlage is B. Deze topic staat in het teken van de gedraging van de werknemer en de duur van de gedraging. Dat wil zeggen dat de duur van de gedraging van de werknemer van invloed is voor de uiteindelijke beslissing van de

²⁵Gerechtshof 's-Hertogenbosch 6 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4487.

rechter. Zo kan de misstap vaak niet worden aangemerkt als een kleine misstap, omdat dit zich voor een langere periode afspeelt. Door middel van voorbeelden van verschillende uitspraken zal er worden laten zien op welke manier de rechter hier invulling aan geeft. In de tabel is te zien dat er in twaalf van de negentien uitspraken sprake is van een gedraging van de werknemer die zich een langere tijd heeft voorgedaan.

In de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 18 augustus 2016 is er sprake van een werknemer die collega's benadert op een seksuele manier.²⁶ Deze werknemer was de leidinggevende binnen het bedrijf. Daarbij benaderde hij, voornamelijk, jonge medewerkers door middel van kleine aanrakingen en noemde daarbij de medewerkers bijvoorbeeld schatje. Per brief van 6 april 2010 is de werknemer hierop aangesproken. Op 16 mei 2013 heeft de werknemer hier een officiële waarschuwing voor gekregen. Na een ander voorval op 9 januari 2016 heeft de werkgever een onderzoek ingesteld. Daaruit zijn veel verklaringen naar boven gekomen van medewerkers en oud medewerkers die hetzelfde hebben ervaren. Door de positie van werknemer als leidinggevende durfde de medewerkers geen melding te maken van zijn handelen. Hij benaderde niet alleen de werknemers op de werkvloer, maar ook via Facebook. De werknemer stuurde berichten die seksueel getint zijn. Een voorbeeld hiervan is het bericht dat is gestuurd naar een werknemer voor het geven van een full body massage met happy end. Op alle desbetreffende medewerkers heeft dit een ernstige inbreuk gemaakt op de lichamelijke en geestelijke integriteit. Hierbij heeft hij misbruik gemaakt van zijn machtspositie als leidinggevende. Hierdoor hebben weinig medewerkers dit durven aankaarten met de angst ontslagen te worden. De handelwijze van de werknemer en de eerder gegeven waarschuwingen hebben niet geleid tot een veranderingen van handelen bij de werknemer. Gezien het feit dat de werknemer al sinds 2010 een brief heeft ontvangen met een waarschuwing en in 2013 een officiële waarschuwing heeft gehad zijn handelen nog steeds niet is veranderd, acht het hof de werknemer schuldig aan ernstig verwijtbaar handelen. De werknemer heeft geen recht op het krijgen van een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Overijssel van 29 december 2016 is er sprake van een langer lopend probleem/gedraging van de werknemer.²⁷ De werknemer was werkzaam bij Twents Milieu. Daarbij werd geacht dat de werknemer ervoor zorgde dat het vuilnis van de cliënten in de goede containers terecht zou komen. De werknemer is verantwoordelijk voor het juist

²⁶ Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6726.

²⁷ Rechtbank Overijssel 29 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:5200.

sorteren van het afval. Om dit juist te laten verlopen zijn er vanuit Twents Milieu gedragsregels opgesteld. Een onderdeel van die gedragsregels is de integriteitscode. Deze code houdt in dat de werknemer zich geen afval mag toe-eigenen. De werknemer heeft meerdere malen gehandeld in strijd met deze integriteitscode. De werknemer heeft zich spullen toegeëigend die zich bevonden in de containers. Hiervoor heeft de werknemer eerder een waarschuwing gehad. Toch heeft de werknemer niet nagelaten om dit weer te doen. Door middel van camerabeelden is aangetoond dat de werknemer duidelijk iets wegneemt uit de container. Door de eerdere waarschuwing wist of behoorde de werknemer te weten dat dit al zeer ernstig wordt aangemerkt en ontslag als gevolg kan hebben. Door het feit dat de werknemer de gedragsregels heeft geschonden en na de gegeven waarschuwing door gaat met het wegnemen van spullen uit de containers, is de rechter van mening dat ernstig verwijtbaar handelen is bewezen. De werknemer krijgt geen transitievergoeding.

§ 3.4 Onderzoek ingesteld door het bedrijf

Bij deze topic gaat het over het instellen van een onderzoek door het bedrijf. Dat wil zeggen dat het bedrijf zelf een onderzoek kan instellen naar de werknemer als er een vermoeden bestaat dat de werknemer iets doet wat in strijd is met de geldende regels. Het kan ook betekenen dat het bedrijf een extern bedrijf inhuurt om erachter te komen of een werknemer handelt in strijd met de geldende regels. Het onderzoek kan bijvoorbeeld een deskundigenverklaring van de bedrijfsdeskundige zijn of een verklaring van de bedrijfsarts. Wanneer dit een extern bedrijf betreft wordt dit vaak alleen gedaan als er een sterk vermoeden is van het niet goed handelen door de werknemer. Dit vloeit voort uit het feit dat het bedrijf geen onnodige kosten wil maken. In veertien van de negentien uitspraken is er onderzoek door het bedrijf of door een extern bedrijf verricht. De rechter vindt dit een belangrijk onderdeel. Dit blijkt uit het feit dat de rechter dit meeweegt in zijn overwegingen voor het wel of niet toekennen van een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 4 januari 2017 is er geen deskundige verklaring overlegd.²⁸ De werknemer heeft zich ziekgemeld. Na deze ziekmelding is de werknemer op geen enkele afspraak van de bedrijfsarts verschenen. Daardoor was het onmogelijk om de re-integratie in werking te zetten. Werknemer geeft de verklaring dat zij verblijft in Turkije bij haar zieke vader. Dit is de reden dat zij niet kan verschijnen op de

²⁸ Rechtbank Rotterdam 4 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:151.

gemaakte afspraken van de bedrijfsarts. Dit blijkt niet waar te zijn. De werknemer zou woonachtig en werkzaam zijn op Mallorca. De werknemer heeft zich niet gehouden aan de ziekte en re-integratie geldende bepalingen. Ook heeft zij niet gereageerd op de verzoeken van het UWV per zowel aangetekende brief, e-mail als per telefoon. Door het niet reageren van de werknemer heeft de werkgever geen verklaring kunnen overleggen. Deze verklaring kan in redelijkheid niet van de werkgever gevraagd worden. Zolang de werknemer nergens aan meewerkt is het voor de werkgever onmogelijk. De werkgever heeft kunnen aantonen dat zij veel inspanning hebben geleverd om de werknemer weer te re-integreren door middel van brieven, e-mail en telefonisch contact. Daarom is de rechter van mening dat zelfs zonder een deskundigenverklaring de werknemer ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Noord-Holland van 21 maart 2017 is er sprake van een zaak die erg veel op de hier bovengenoemde uitspraak lijkt.²⁹ De werknemer heeft zich ziekgemeld. Daarbij verschijnt de medewerker niet op de afspraken van de bedrijfsarts. Ook verschijnt de werknemer herhaaldelijk niet op de afspraken van het UWV. Toch is er in deze zaak wel een deskundigenrapport opgesteld. Hieruit blijkt dat de werknemer geen enkele reden had om niet mee te werken aan de re-integratie. De werknemer heeft geen psychische problemen die kunnen duiden op dit gedrag. Daardoor heeft de werknemer gehandeld in strijd met het ziektereglement. De rechter is daarom van mening dat al het bovengenoemde ervoor zorgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is bewezen. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

§ 3.5 Toelichting van de werknemer over zijn gedragingen

In onderdeel D van tabel 1 in de bijlage is te zien dat in zes van de negentien uitspraken de werknemer een toelichting heeft gegeven op zijn handelen. In de meeste uitspraken vindt de rechter de verklaring van de werknemer niet voldoende of niet goed onderbouwd. Deze toelichting kan op verschillende manieren worden gedaan. Denk hierbij aan verklaringen van collega's, bewijzen via emailberichten. Zoals eerder gezegd is er volgens de rechter in de meeste uitspraken geen goed onderbouwde reden, waardoor dit niet kan worden aangenomen. Zo ook in de uitspraak van rechtbank Rotterdam van 13 februari 2017.³⁰ In deze uitspraak werkt de werknemer op een school als zorg coördinator om voornamelijk

²⁹ Rechtbank Noord-Holland 21 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2600.

³⁰ Rechtbank Rotterdam 13 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1415.

jonge kwetsbare vrouwen te begeleiden. Hoewel de werknemer in deze zaak niet de functie van therapeut of psycholoog had, heeft hij zich wel zo gedragen. Hij heeft daarbij ongepaste vragen gesteld aan de jonge studenten en vervolgens een 'valoefening' gedaan met hen. De werknemer Geeft zonder verdere toelichting aan dat hij dit heeft gedaan omdat het een onderdeel zou zijn van zijn werk. De rechter vindt hetgeen de werknemer aanvoert niet aannemelijk. Allereerst zijn die werkzaamheden geen onderdeel van het takenpakket van de werknemer. Daarnaast heeft hij geen aantekeningen gemaakt van de gesprekken met de jonge vrouwelijke studentes. Tot slot kon hij op de hoogte zijn van wat hij wel en niet mocht doen. Daarom acht de rechter de verklaring van de werknemer niet overtuigend. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is bewezen.

In de uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 17 november 2016 is de rechter van mening dat de aangevoerde bewijzen van de werknemer wel zorgen voor verzachtende omstandigheden.³¹ De werknemer is werkzaam als teamleider bij Bakkersland. Als teamleider is zijn functie het leiden van de afdeling magazijn. Ook wordt er van de werknemer verwacht dat hij trainingen volgt en functioneringsgesprekken voert met de werknemers waar hij leiding over heeft. Deze functioneringsgesprekken moeten zijn voltooid voor een bepaalde datum. Volgens de werknemer was er grote druk op de werkvloer. Deze druk is ontstaan door meerdere factoren. Dit is ook aangegeven. Daar is verder niets mee gedaan. De werknemer heeft niet op tijd alle functioneringsgesprekken kunnen voeren. De werknemer heeft ervoor gekozen om de verklaringen van het functioneren van de andere werknemers zelf te ondertekenen. Die andere desbetreffende werknemers hebben dit formulier nooit gezien en zijn nooit op gesprek geweest. Door het vervalsen van de handtekeningen heeft de werknemer valsheid in geschrifte gepleegd. Ondanks dat de rechter vindt dat de werkdruk zodanig was dat er sprake is van verzachtende omstandigheden, is de rechter wel van mening dat dit als zodanig ernstig kan worden gekwalificeerd. Het ernstig verwijtbaar handelen is bewezen. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

§ 3.6 In strijd gehandeld met de gedragsregels

De meeste bedrijven hebben gedragsregels die een onderdeel zijn van het arbeidscontract of apart worden ondertekend als onderdeel van het arbeidscontract. Bij deze regels moet

³¹ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5134.

ervan uit worden gegaan dat deze bekend zijn bij de werknemers. Toch zijn er werknemers die bekend zijn met deze regels en bewust of onbewust ervoor kiezen om ze niet na te leven. In negentien uitspraken die zijn geanalyseerd waren er elf waarin er in strijd met de gedragsregels is gehandeld.

In de uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 1 december 2016 zegt de werknemer dat hij niet op de hoogte was van deze gedragsregels en dat zijn handelen dus niet kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen.³² Gezien zijn voorbeeldfunctie als directeur van Hogeschool Rotterdam vindt de rechter dit niet aannemelijk. De werknemer had op de hoogte moeten zijn van de geldende regels. Hij heeft willens en wetens frauduleuze handelingen verricht die op geen enkele manier te rechtvaardigen zijn, ook niet door aan te geven dat hij niet op de hoogte was van de gedragsregels. De werknemer heeft zijn eigen vennootschap verrijkt door daar geld naar over te maken. Volgens de normale procedure, die bekend is bij de werknemer, moeten alle transacties en betalingen door een derde worden gecontroleerd. Bij deze transacties was dat niet het geval. De werknemer wilde daarbij bewijsstukken overleggen die aantonen dat hij niet zijn eigen vennootschap heeft verrijkt, maar ten voordele van Hogeschool Rotterdam heeft gehandeld. Daar zou hij meer tijd voor nodig hebben gehad, omdat de stukken uit Midden- en Zuid-Amerika moeten komen. De rechter vindt dit niet aannemelijk en de werknemer had hier eerder op moeten anticiperen. De werknemer wist wat de procedure was voor het doen van transacties en betalingen. Dat hij hiervan afweek en daar geen verklaring voor heeft wijst op een bewuste handeling van de werknemer. De werknemer is schuldig bevonden aan het frauduleus handelen en ernstig verwijtbaar handelen is bewezen. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

De uitspraak van Rechtbank Midden-Nederland van 1 augustus 2016 laat zien dat de werknemer zich niet houdt aan het geldende reglement binnen het bedrijf.³³ Werknemer is medewerker bij een zorginstantie en is verantwoordelijk voor de kas. Met betrekking tot de facturen en het verwerken van alle betalingen zijn er bepaalde reglementen. Deze reglementen moeten altijd worden gehanteerd. Op deze manier kan er controle worden verricht op de betalingen en kan er geen geld verdwijnen. De desbetreffende werknemer heeft zich op bepaalde punten niet aan dit reglement gehouden. Van een groot aantal

³² Rechtbank Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9250.

³³ Rechtbank Midden-Nederland 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4844.

transacties zijn er geen bewijsstukken beschikbaar. Deze transacties zijn niet voorzien van een boekingsnummer. De werknemer is verantwoordelijk voor de administratieve afhandeling van alle transacties. De procedures hiervoor staan vermeld in de handleiding kassier WKBB. Ook de jaarlijkse archivering van alle bewijsstukken heeft niet plaatsgevonden. Omdat de werknemer dit heeft nagelaten valt de werknemer dit ernstig te verwijten. Daarom krijgt de werknemer geen transitievergoeding.

§ 3.7 Doelbewuste handelingen werknemer

In sommige gevallen is de rechter van mening dat kan worden vastgesteld of de handeling van de werknemer een doelbewuste handeling was. Aan de hand van een aantal factoren kan dat door de rechter worden vastgesteld. In dertien van de negentien factoren van de geanalyseerde uitspraken was er volgens de rechter sprake van doelbewust handelen. De factoren die voornamelijk een rol spelen voor het vaststellen van wel of niet doelbewust handelen is de duur van deze handelingen. Hieruit kan er worden geconcludeerd dat het niet om een enkele misstap gaat, maar om veelvoudig en terugkomende misstap van de werknemer.

In de uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 6 oktober 2016 voert de werknemer aan dat hij na een lang dienstverband slechts één misstap heeft begaan en deze ook erkent.³⁴ De werknemer heeft gedurende anderhalf jaar elk tweede weekeinde van de maand feestjes thuis gegeven waarbij hij handelde in verdovende middelen. Dat dit zich heeft afgespeeld in de privésfeer is voor de rechter niet belangrijk. De werknemer werkt bij het bedrijf MSD waar controle wordt uitgevoerd op medicatie. Het feit dat de werknemer bewust heeft gehandeld in verdovende middelen, kan de werknemer worden verweten. Door zijn handelen heeft het bedrijf MSD grote reputatieschade kunnen leiden. Dat de werknemer dit aanvoert als een enkele misstap is voor de rechter niet aannemelijk. De rechter is van mening dat na een periode van anderhalf jaar te handelen in verdovende middelen, er niet kan worden gesproken van een dergelijke misstap maar juist van een structurele misstap die voor een langere periode heeft plaatsgevonden.

In de uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 22 maart 2017 is de rechter van mening dat de werknemer doelbewust heeft gehandeld.³⁵ De werknemer is kassamedewerker bij de

³⁴ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 6 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4487.

³⁵ Rechtbank Rotterdam 22 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183.

Action. Voor de rechter is het merkwaardig dat de verrichte handelingen van de werknemer met betrekking tot een aantal transacties niet gaan volgens de geldende regels bij de Action. De werknemer kan hier geen goede verklaring voor geven. Dat de werknemer een artikel handmatig retour invoert op de kassa, maar er geen retour artikel zichtbaar is, wijst volgens de rechter niet op een vergissing. De rechter is van mening dat dit een welbewuste actie is. Ernstig verwijtbaar handelen is bewezen en de werknemer krijgt geen transitievergoeding.

§ 3.8 Niet nakomen re-integratieverplichtingen

Wanneer een werknemer ziek wordt heeft hij recht op doorbetaling en op een goede begeleiding vanuit het bedrijf. Dit houdt in dat het bedrijf de plicht heeft om een afspraak in te plannen voor de werknemer met de bedrijfsarts. Deze plichten zijn van toepassing op de werkgever. Niet alleen de werkgever moet voldoen aan de verplichtingen. Ook de werknemer moet zich houden aan regels. Wanneer de bedrijfsarts een afspraak wil maken met de werknemer, is de werknemer verplicht hier gehoor aan te geven. Zonder geldige redenen kunnen deze afspraken niet verzet worden. Dit kan enkel en alleen in overleg met de bedrijfsarts en eventueel de werkgever. In zeven van de negentien uitspraken heeft de werknemer zich niet aan de afspraak gehouden van de bedrijfsarts.

Een voorbeeld is terug te vinden in de uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 17 juli 2016.³⁶ De werkneemster is werkzaam als interieurverzorgster bij het bedrijf ICS. Deze werkneemster heeft zich ziek gemeld. Na de ziekmelding is er een afspraak gemaakt met de bedrijfsarts. De werkneemster is deze afspraak niet nagekomen, omdat zij zou verblijven in Duitsland. Volgens de werkneemster zou er al eerder vakantie zijn goedgekeurd en daarom is de werkneemster niet aanwezig. Nadat de afspraak van de bedrijfsarts is verzet tot na de vakantie is de werkneemster ook niet verschenen. Op dat moment is er contact geweest met de dochter van de werkneemster die heeft aangegeven dat de werkneemster niet kon verschijnen op de afspraak omdat zij in verband met ziekte in Turkije niet terug kan vliegen. Daarop is de afspraak weer verzet met een e-mail bevestiging. In deze e-mailbevestiging is aangegeven dat de werkneemster een loonstop krijgt als zij niet verschijnt op deze afspraak. Op deze desbetreffende afspraak is de werkneemster weer niet verschenen. De rechter is van mening dat de werkneemster niets heeft gedaan om mee te werken aan haar re-integratie. Het niet nakomen van de afspraken van de bedrijfsarts wordt

³⁶ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 17 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3020.

door de rechter als zeer ernstig bestempeld. Ernstig verwijtbaar handelen is bewezen en de werkneemster heeft geen recht op een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Noord-Nederland van 21 februari 2017 heeft de werkneemster nagelaten om mee te werken aan de re-integratie.³⁷ Werkneemster was in dienst als verzorgende bij Stichting Zorggroep Groningen. Werkneemster was al geruime tijd ziek. Werkneemster diende mee te werken aan haar re-integratie. De werkneemster is op tenminste zeven afspraken niet verschenen. Deze gesprekken zouden plaatsvinden met haar leidinggevende, arbeidsdeskundige en potentiële begeleiders. Het weigeren om aanwezig te zijn bij deze gesprekken kan haar zeer kwalijk worden genomen. Werkneemster heeft meerdere waarschuwingen gehad. Ook heeft er een loonstop plaatsgevonden. Op advies van de deskundige van het UWV zou werkneemster in staat moeten zijn om zich te houden aan de afspraken. Het niet nakomen van de re-integratie verplichting wordt haar zwaar aangerekend. Daarom is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten bewezen. De werkneemster heeft geen recht op een transitievergoeding.

§ 3.9 Conclusie

Voor de rechter is het van belang om te kijken of er sprake is van een samenloop van omstandigheden. Zoals in tabel 1 te zien is dat er sprake moet zijn van verschillende factoren voordat er kan worden gesproken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en het niet verkrijgen van een transitievergoeding. In slechts een uitspraak is te zien dat er na een topic al wordt gesproken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en het niet verkrijgen van een transitievergoeding. In deze uitspraak is duidelijk te zien dat re-integratie erg belangrijk is voor de rechter. Dit is terug te zien in de andere uitspraken waar re-integratie een onderdeel is. Verder is het voor de rechter van belang dat er wordt gekeken naar de omvang van de fout die de werknemer heeft gemaakt en of er eerdere waarschuwingen zijn gegeven door de werkgever. De rechter laat hiermee zien dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en het niet verkrijgen van een transitievergoeding niet zomaar mag worden aangenomen. Dit is er om de werknemer te beschermen ten opzichte van de werkgever die een machtspositie heeft. Door het aanvoeren van meerder bewijzen door de werkgever kan pas worden aangenomen dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en geen recht meer heeft op een transitievergoeding.

³⁷ Rechtbank Noord-Nederland 21 februari 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1327.

Hoofdstuk 4 Resultaten wel transitievergoeding werknemer

§ 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de vraag: 'Onder welke feiten en omstandigheden krijgt de werknemer wel een transitievergoeding blijkens jurisprudentie?'. Dit antwoord zal worden gegeven door middel van jurisprudentie onderzoek. Er zijn vijftien relevante uitspraken die aan de orde zullen komen. Door het analyseren van deze uitspraken zijn er verschillende topics naar boven gekomen die een belangrijke rol spelen voor de beslissing van de rechter. In de geanalyseerde uitspraken zijn acht verschillende topics naar voren gekomen die antwoord geven op de vraag. Deze topics zijn verwerkt in tabel 2 van de bijlage. Hieronder zullen alle topics worden besproken en een uitleg worden gegeven wat er met deze topics wordt bedoeld.

§ 4.2 Re-integratieverplichting werknemer

Het eerste onderdeel van tabel 2 in de bijlage is de re-integratieverplichting van de werknemer. Deze verplichting houdt in dat de werknemer zich hoort in te spannen voor zijn werk en ook de intentie heeft om weer aan het werk te gaan. De re-integratie is van toepassing wanneer een werknemer ziek wordt. Bij ziekte heeft de werknemer altijd de plicht om naar de bedrijfsarts te gaan. Zonder geldige reden mag de werknemer deze afspraak niet afzeggen. Is dit wel het geval dan is deze werknemer verwijtbaar aan het handelen. Toch kan er in sommige gevallen sprake zijn van verzachtende omstandigheden waardoor de werknemer bijvoorbeeld een goede reden had om niet op deze afspraak te verschijnen. In tabel 2 van de bijlage is ook te zien dat in zeven van de vijftien uitspraken de re-integratieverplichting een grote rol speelde.

Als er wordt gekeken naar de uitspraak van Rechtbank Overijssel van 27 juli 2016 is er duidelijk te zien dat de werknemer zijn verplichting met betrekking tot de re-integratie niet nakomt.³⁸ Werkneemster is werkzaam als leidinggevende. Zij heeft 16 jaar voor het bedrijf gewerkt en op 10 november 2014 is zij uitgevallen in verband met ziekte. Meerdere malen zou de werkneemster niet zijn verschenen op de gemaakte afspraken met de bedrijfsarts. Daarvoor heeft zij geen reden kunnen geven. Toch is de rechter niet van mening dat de werkneemster ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld. Het kan de werkneemster wel

³⁸ Rechtbank Overijssel 27 juli 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2957.

worden verweten dat zij niet voldoende heeft gedaan aan haar re-integratieverplichting. Zij heeft wel meerdere malen contact gezocht met de bedrijfsarts en het bedrijf. Ook lijkt er sprake zijn van slechte communicatie van beide kanten. Dit is ook de reden dat niet alles valt de verwijten aan de werkneemster. Er zou onduidelijkheid zijn geweest over wie de begeleider diende uit te kiezen en de locatie voor mediaton. Daarom is de rechter van mening dat bij beide partijen op een verwijtbare manier is gehandeld. Daarom krijgt de werkneemster wel een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Oost-Brabant van 3 maart 2017 heeft de werknemer zich niet gehouden aan de afspraken gemaakt met de bedrijfsarts.³⁹ Werknemer was werkzaam als lasser. Doordat de werknemer last heeft gekregen van zijn schouders en knieën was het voor hem niet mogelijk om zijn eigen werkzaamheden uit te voeren. Werknemer heeft zich ziekgemeld en is bij de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat de werknemer inderdaad bepaalde werkzaamheden niet kan verrichten. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat de werknemer binnen het bedrijf andere werkzaamheden kan verrichten en wel volledige dagen kan werken. De werknemer heeft dit ook gedaan. Op 13 oktober 2016 moest de werknemer bij de leidinggevende verschijnen. Deze leidinggevende wilde dat de werknemer iets zou ondertekenen waaruit blijkt dat hij over een lage productiviteit beschikt. Werknemer was hier erg van ontdaan. Na een woordenwisseling heeft de werknemer aangegeven ziek te zijn en wilde de werknemer vertrekken naar huis. Onderweg naar zijn auto is de werknemer weer geconfronteerd met een andere medewerker. Daarbij heeft de werknemer indringend en temperamentvol gereageerd. Door een samenloop van omstandigheden en frustratie heeft de werknemer zijn emoties niet kunnen bedwingen. Dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld staat hierdoor vast. De werknemer had zich niet mogen ziekmelden. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat de werknemer gewoon diende te werken met aangepaste werkzaamheden. Maar door de samenloop van omstandigheden kan er niet worden gesproken over ernstige verwijtbaarheid. De werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding.

§ 4.3 Re-integratieverplichting werkgever

In zeven van de vijftien uitspraken die zijn geanalyseerd en opgenomen in tabel 2 van de bijlage was er de plicht van de werkgever om te voldoen aan de re-integratieverplichting. Deze verplichting zorgt ervoor dat de werkgever zich blijft inzetten voor zijn werknemers.

³⁹ Rechtbank Oost-Brabant 3 maart 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:1311.

Door niet te voldoen aan deze verplichting kan er worden gesproken van verwijtbaarheid bij de werkgever. Het kan ook zijn dat de werkgever zich inspant voor de werknemer en wel voldoet aan de re-integratieverplichting maar de werknemer dat niet doet. In dat geval valt de werkgever niks te verwijten.

In de uitspraak van Rechtbank Midden-Nederland van 24 februari 2017 staakt de werkgever het verbetertraject.⁴⁰ Werknemer is in dienst als medewerker bedrijfsbureau. In de jaren dat de werknemer in dienst is, zijn er verschillende functioneringsgesprekken gevoerd. Bij elk van deze functioneringsgesprekken waren er enkele verbeterpunten. Na het laatste functioneringsgesprek is de werknemer in een verbetertraject geplaatst. Bij de start van het verbetertraject heeft de werkgever een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Daaruit blijkt volgens de rechter dat de werkgever bij voorbaat de arbeidsovereenkomst al wilde beëindigen. De werknemer heeft desondanks goed meegewerkt aan zijn verbetertraject. De werknemer heeft tijdens zijn verbetertraject een fout gemaakt met betrekking tot zijn werkzaamheden. De werkgever heeft op dat moment het verbetertraject gestaakt. Het staken van het verbetertraject is volgens de rechter niet gegrond. De werknemer zit in een verbetertraject om te verbeteren. De kans dat de werknemer daarbij een fout maakt is aannemelijk en daarbij kan de werkgever dit traject niet staken. Dit is ook de reden dat de werknemer wel een transitievergoeding krijgt.

In de uitspraak van Rechtbank Noord-Nederland van 13 oktober 2016 is samenwerking van de werknemer en de werkgever onmogelijk geworden.⁴¹ Werknemer was werkzaam als kok. Na een 'pittig' gesprek met de leidinggevend heeft de werknemer zich de volgende dag ziekgemeld. Door het gesprek voelde de werknemer zich totaal niet goed en door de spanning was het voor de werknemer onmogelijk om terug te gaan naar zijn werk. De bedrijfsarts heeft daarom beide partijen naar mediation gestuurd. Daar zijn partijen na een gesprek niet tot een oplossing gekomen. Door de oplopende spanningen is het onmogelijk dat de werknemer weer gaat werken. Dit is de reden dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Omdat er van beide kanten sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding kan het niet een van de partijen worden aangerekend. Daarom heeft de werknemer het recht van het verkrijgen van een transitievergoeding.

⁴⁰ Rechtbank Midden-Nederland 24 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1337.

⁴¹ Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5437.

§ 4.4 Duur dienstverband

Onderdeel C van tabel 2 staat in het teken van de duur van het dienstverband. Dit spreekt eigenlijk voor zich maar houdt in dat de duur van het dienstverband van toepassing is bij de beoordeling van de rechter. In slechts drie van de vijftien uitspraken acht de rechter het dienstverband van belang voor het wel of niet toekennen van een transitievergoeding. De rechter is van mening wanneer het dienstverband al van een zodanig lange periode is, de werknemer na zijn gemaakte misstap nog steeds recht heeft op het krijgen van een transitievergoeding.

De uitspraak van Rechtbank Limburg van 14 december 2016 geeft duidelijk weer dat de rechter het erg belangrijk vindt dat de werknemer al voor een lange periode in dienst is.⁴² Werkneemster is werkzaam als administratief medewerker bij Meander. Nadat er een nieuwe directeur is aangesteld zijn er problemen ontstaan met de werkneemster. Haar functioneren zou niet voldoende zijn. Werkneemster is meerdere malen ziek geweest. Werkneemster vond zelf dat zij bepaalde werkzaamheden niet hoefde te verrichten omdat dit te zwaar zou zijn. Hiermee kan worden geconcludeerd dat werkneemster niet goed wist om te gaan met de hiërarchie binnen het bedrijf. Toch kwalificeert de rechter het handelen van de werkneemster niet als ernstig verwijtbaar of nalatig. Dit gelet op het feit dat werkneemster een lang dienstverband had bij Meander. De problemen met de werkneemster binnen het bedrijf zijn pas begonnen naar aanstelling van de nieuwe directeur. Daarvoor zijn er geen eerdere klachten geuit met betrekking tot haar functioneren. Daarom acht de rechter in het belang van de werkneemster dat zij wel een transitievergoeding dient te krijgen.

§ 4.5 Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer

In vier van de vijftien uitspraken van tabel 2 in de bijlage zijn er in het bedrijf eerder klachten geweest over het functioneren van de werknemer. Dat wil zeggen dat de werknemer vaak al eerder een waarschuwing heeft gekregen met betrekking tot zijn handelen. In deze uitspraken heeft de werknemer vaak de mogelijkheid gekregen om zijn functioneren te verbeteren maar heeft dit niet gedaan of er was geen mogelijkheid om het functioneren te verbeteren.

⁴² Rechtbank Limburg 14 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10937.

In de uitspraak van Rechtbank Noord-Holland van 13 juli 2016 heeft de werkneemster na verschillende waarschuwingen zijn handelen niet aangepast.⁴³ Werkneemster is werkzaam als Medewerker B service center bij het bedrijf Tata Steel. Zij werkte op een afdeling waar voornamelijk alleen mannen werkte. Het was voor haar erg moeilijk om zich staande te houden in deze ‘mannenwereld’. Werkneemster heeft regelmatig te maken gehad met pesterijen en intimidaties. Daar heeft de werkgever weinig tegen ondernomen. Het enige wat de werknemer heeft gedaan is de werkneemster overplaatsen naar een andere afdeling. Werkneemster maakte regelmatig fouten tijdens haar werk. Werkneemster was erg veel bezig met haar telefoon en kon niet goed tegen kritiek. Het handelen van de werkneemster en de waarschuwingen die zij heeft gehad van de werkgever heeft geleid tot verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster. Toch door de verzachtend omstandigheden, zoals het niet goed staande kunnen houden in een mannenwereld en de leidinggevende daar niets mee heeft gedaan, is de rechter van mening dat de werkneemster wel een transitievergoeding dient te krijgen.

In de uitspraak van Rechtbank Limburg van 14 september 2016 voert de werkgever aan dat de werknemer niet goed functioneert, de rechter vindt het bewijs van de werkgever niet voldoende aannemelijk.⁴⁴ Werknemer is in dienst als directeur/hoofd afdeling in- en verkoop. De werkgever voert een lijst aan met het slechte functioneren van de werknemer. De rechter is van mening dat een groot deel van deze lijst van een te oude datum is dus niet kunnen worden meegenomen. Verder zou er sprake zijn van het niet naleven van de huisregels, bij correspondentie gebruik maken van uitroeptekens en de huisregels niet naleeft met betrekking tot het opnemen van vakantiedagen. De rechter is van mening dat dit van onvoldoende gewicht is zeker gelet op het lange dienstverband. Ook heeft de werknemer een keer eerder de deuren gesloten. De werknemer had hier een goede reden voor. Zijn vrouw was opgenomen in het ziekenhuis. De rechter vindt dit niet handig maar wel een begrijpelijke verklaring. Alles bij elkaar opgeteld kan het handelen van de werknemer zeker niet als verwijtbaar worden gekwalificeerd. Maar door de inmiddels ontstane verstoorde arbeidsrelatie is verdere voortgang van het arbeidscontract niet mogelijk. De rechter vindt het wel redelijk dat de werknemer een transitievergoeding dient te krijgen.

⁴³Rechtbank Noord-Holland 13 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6811.

⁴⁴ Rechtbank Limburg 14 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:8026.

§ 4.6 In strijd handelen met de bedrijfsregels

Elk bedrijf heeft regels waar de werknemers, maar ook de werkgever zich aan moet houden. Deze regels worden opgesteld om de werkzaamheden binnen het bedrijf in goede banen te leiden. Ook zorgen deze regels ervoor dat de werknemers weten waar ze aan toe zijn. Op deze manier weet iedereen in het bedrijf zijn rechten en plichten. Toch kan het voorkomen dat een werknemer, al dan niet expres, in strijd handelt met de bedrijfsregels. In zeven van de vijftien uitspraken die zijn geanalyseerd heeft de werknemer in strijd gehandeld met de bedrijfsregels.

De uitspraak van Rechtbank Amsterdam van 16 augustus 2016 is daarin erg opmerkelijk.⁴⁵ De werknemer is in dienst als vestigingsmanager bij de Praxis. Volgens de huisregels binnen Praxis mag een werknemer geen presentjes aannemen van derden. Het is bekend dat binnen het bedrijf daar het zo gezegde ‘zero tolerance beleid’ op van toepassing is. Dat houdt in dat met het begaan van deze misstap er gevolgen aan vastzitten. Deze werknemer heeft een bon aangenomen van de oliebollenkraam die zit gevestigd bij de Praxis. In dit geval houdt dat in dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De rechter volgt hierin de mening van de werkgever en kwalificeert dit ook als een ernstige verwijtbaarheid van de werknemer. In deze uitspraak is de werkgever op staande voet ontslagen. De rechter is van mening dat het ontslag op staande voet niet op correcte wijze is gegeven, waardoor er enige verwijtbaarheid bij de werkgever is. Dit is de reden dat de rechter heeft besloten dat de werknemer een transitievergoeding krijgt toegewezen. Dit is zeer opmerkelijk omdat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten gelijk staat aan het niet verkrijgen van een transitievergoeding, maar de rechter oordeelt dat er bij deze uitspraak een uitzondering dient te worden gemaakt.

De uitspraak van Rechtbank Noord-Holland van 30 september 2016 is te zien dat de werknemer niet altijd heeft gehandeld zoals het hoorde maar toch een transitievergoeding dient te krijgen.⁴⁶ Werknemer is in dienst als medewerker technische dienst bij het bedrijf Optima. Werknemer heeft meerdere waarschuwingen ontvangen en er is kritiek geuit over zijn handelen. Het productieniveau, zijn gedrag en werkhouding waren niet naar behoren. Ondanks de waarschuwingen is de werkgever geen functioneringstraject gestart. De

⁴⁵ Rechtbank Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015.

⁴⁶ Rechtbank Noord-Holland 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056.

werkgever heeft nooit functioneringsgesprekken gevoerd en geen aanwijzingen gekregen om zijn functioneren aan te passen. Het kan de werknemer niet volledig worden verwijtdat zijn handelen niet naar behoren is. Daarom is de rechter van mening dat de werknemer wel een transitievergoeding dient te krijgen.

§ 4.7 Onvoldoende motivering van de werkgever

In deze paragraaf wordt er uitleg gegeven over het onderdeel de motivering van de werkgever. Indien de werkgever een werknemer wil ontslaan moet dat altijd gebeuren met een geldige reden. Deze reden moet onderbouwd worden. Dit kan op verschillende manieren. Zonder bewijsstukken van de werkgever is het voor de rechter niet aannemelijk. In slechts drie van de vijftien uitspraken is er een motivering van de werkgever die is meegenomen in de beslissing van de rechter.

De uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 8 september 2016 geeft hiervan een voorbeeld.⁴⁷ Werknemer is in dienst als salesmanager. Bij het bedrijf waar werknemer werkzaam is gelden er regels. Een onderdeel daarvan is de geheimhouding en de richtlijnen voor internet- en e-mail gebruik. De werknemer zou hebben gehandeld in strijd met deze regels. Werknemer zou tegen de regels in werkmail naar zijn privé mail laten verzenden. Onder de geldende regels van het bedrijf is dit niet toegestaan. Ook zou de werknemer niet gereageerd hebben op e-mails van orders gedaan door cliënten. De werknemer erkent dit en heeft aangegeven dat dit simpelweg om een fout zou gaan. Na 25-jarig dienstverband zou het nooit een doelbewuste handeling zijn geweest om dit te doen. Daarom kan dit ook niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten maar als een simpele fout. Dat de werkgever dit betwist is verder nergens onderbouwd. Daarom heeft de werknemer recht op een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Limburg van 14 februari 2017 is de rechter mening dat de motivering van de werkgever niet voldoende is.⁴⁸ De werknemer is in dienst al professional sales medior bij BCT. De werknemer heeft enkele e-mails verstuurd naar zijn eigen zakelijke e-mailadres. Volgens het bedrijf BCT is het verboden om bestanden te versturen naar zijn zakelijke e-mailadres. Uit geen enkel bestand is gebleken dat er een verbod is op het sturen van e-mails naar zijn zakelijke e-mailadres. Omdat dit voor de rechter niet is aangetoond

⁴⁷ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047.

⁴⁸ Rechtbank Limburg 14 februari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:1296.

kan er dus niet bewezen worden dat de werknemer ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld. Wel is de rechter van mening dat het zeer opmerkelijk is dat de werknemer dit heeft gedaan. Toch neemt het niet weg dat dit nergens is vastgelegd. Dit is ook de reden dat de werknemer wel een transitievergoeding dient te krijgen.

§ 4.8 Inspanningsplicht werkgever

De werkgever heeft de plicht om zich als een goed werkgever te gedragen. Dat wil zeggen dat er altijd een zekere mate van professionaliteit hoort te zijn waarbij de werkgever probeert het beste te doen voor zijn werknemers. Dit kan ook betekenen dat een werknemer die niet alles volgens de regels doet of een fout maakt, op een correcte manier moet worden aangesproken door de werkgever. Indien het nodig is, moet de werkgever de werknemer verder helpen met bijvoorbeeld een bedrijfsarts inschakelen of een verbetertraject aan te bieden. In slechts twee van de vijftien uitspraken die zijn geanalyseerd was er sprake van inspanning bij de werkgever.

Een voorbeeld hiervan is terug te vinden in de uitspraak van Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 3 november 2016.⁴⁹ Werknemer was in dienst als productie leider en facilitair manager. Werknemer vervulde deze twee functies, maar kon dit eigenlijk niet aan. Het vervullen van die twee functies was te zwaar. De werknemer heeft dit aangekaart bij zijn werkgever. Daarop heeft de werkgever besloten om de werknemer daarin verder te ondersteunen. Deze ondersteuning is geboden door middel van een verbetertraject en verschillende cursussen. Ondanks het verbetertraject en de cursussen lukte het de werknemer niet om zijn taken te vervullen. De werkgever heeft aan kunnen tonen dat hij veel inspanning heeft geleverd om ervoor te zorgen dat de werknemer weer naar behoren kon functioneren. Het aanbieden van een verbetertraject, cursussen en het aanbieden van een andere functie binnen het bedrijf. De rechter is van mening dat de werkgever er alles aan heeft gedaan om de werknemer volledig te laten functioneren. Dat de werknemer dit niet lukte viel aan hem te verwijten. Volgens de rechter kan er niet worden gesproken van ernstige verwijtbaarheid of nalatigheid. De werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding.

⁴⁹ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4919.

§ 4.9 Conclusie

De rechter wil niet snel het verwijt ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aannemen, omdat hij de werknemer zoveel mogelijk wil beschermen. Ook vanuit de wet wordt geacht dat daar met enige voorzichtigheid wordt omgegaan. Door een fout van de werkgever, of deze nou groot of klein is, kan er al worden gesproken van een verzachtende omstandigheid. Deze bescherming wordt geboden zodat werkgevers geen misbruik kunnen maken van hun machtspositie ten opzichte van de werknemer. Is er sprake van een misstap door de werknemer dan wordt dit geacht te worden bewezen. De bewijzen die kunnen worden geleverd zijn bijvoorbeeld e-mails, brieven of getuigen. Ook wanneer de werkgever denkt dat dit kwade opzet was, ligt er een bewijsplicht bij de werkgever. Hierin kan je dus zien dat de bescherming van de werknemer vrij ver gaat. In de geanalyseerde uitspraken is er slechts in één uitspraak sprake van een bijzondere situatie. In deze uitspraak heeft de werknemer wel ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld, maar door de verzachtende omstandigheid krijgt de werknemer alsnog een transitievergoeding. Kortom aan de hand van de bewijzen van beide partijen en het kunnen aantonen van verzachtende omstandigheden, stelt de rechter dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet bewezen kan worden en de werknemer wel een transitievergoeding krijgt.

Hoofdstuk 5 Resultaten ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever

§ 5.1 Inleiding

In de resultaten van hoofdstuk 5 gaan we kijken naar het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en wanneer er een transitievergoeding wordt uitgekeerd. Zoals eerdergenoemd in hoofdstuk 2 heeft de werknemer recht op een transitievergoeding onder bepaalde voorwaarden. Eén van die voorwaarden is dat de werkgever het contract ten einde brengt. De uitzondering die hierop bestaat is wanneer de werknemer zijn contract beëindigt en dan nog steeds het recht kan hebben op een transitievergoeding. Dit kan alleen als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Aan de hand van tien verschillende uitspraken die zijn geanalyseerd zal er antwoord worden gegeven op de vraag wanneer er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en wanneer dat van invloed is op het krijgen van een transitievergoeding.

Door middel van verschillende topics die zijn voortgekomen uit de tien uitspraken die zijn geanalyseerd zal er een overzicht worden geboden. Hieronder zullen alle topics apart van elkaar worden behandeld. Door middel van uitleg en voorbeelden vanuit de verschillende uitspraken kan er worden geconcludeerd op welke manier de rechter invulling geeft aan deze regel. De uitspraken die zijn geanalyseerd zijn terug te vinden in tabel 3 van de bijlage.

§ 5.2 Verstoorde arbeidsrelatie

Het tweede onderdeel van tabel 3 in de bijlage is de verstoorde arbeidsrelatie. De verstoorde arbeidsrelatie kan ontstaan door toedoen van de werknemer of de werkgever. Dit kan zijn gebeurd door een voorval op de werkvloer, een fout van de werkgever of een fout van de werknemer. Er zijn vele verschillende redenen die kunnen leiden tot een verstoorde arbeidsrelatie tussen beide partijen. In acht van de tien geanalyseerde uitspraken was er ook sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. De rechter vindt dit een heel belangrijk onderdeel voor het wel of niet ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Bij een verstoorde arbeidsrelatie is het vaak onmogelijk om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

In de uitspraak van Rechtbank Den Haag van 8 februari 2017 is de rechter van mening dat de verstoorde arbeidsrelatie van zodanige aard is dat de arbeidsovereenkomst dient te

worden ontbonden.⁵⁰ Werknemer was in dienst bij de stichting. Door de te hoge werkdruk heeft de werknemer zich ziekgemeld. De stichting heeft aangegeven dat dit niet waar is. Dit is verdere op geen enkele wijze onderbouwd. Door de al eerder verstoorde arbeidsrelatie is het voortzetten van arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk. Dit erkennen beide partijen. De stichting dient een transitievergoeding aan de werknemer te betalen.

In de uitspraak van Rechtbank Limburg van 1 augustus 2016 is duidelijk te zien dat partijen het niet eens zijn met elkaar.⁵¹ Werknemer is werkzaam als hoofduitvoerder. Doordat de werknemer de ziekte van Huntington heeft gekregen is hij arbeidsongeschikt geraakt. Volgens de werknemer wil de werkgever niet mee werken aan een goed einde van zijn arbeidscontract. Door deze ziekte wordt verwacht dat de werknemer niet meer kan werken. De werknemer wil vertrekken maar wel in overeenstemming met de werkgever. Daarbij zou de werknemer graag een bedrag krijgen gezien de lange jaren in dienst. De werknemer geeft aan dat de werkgever niet bereid is tot enig overleg en geen antwoord geeft op de vragen van de werknemer. Dit zijn slechts woorden en is op geen enkele manier onderbouwd. Daarentegen geeft de werkgever hier andere verklaringen voor. De rechter vindt het dus niet aannemelijk dat de werkgever met opzet de werknemer wil benadelen. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is daarom niet bewezen. De werknemer krijgt geen transitievergoeding.

§ 5.3 Re-integratieverplichting werkgever

De re-integratieverplichting van de werkgever is een belangrijk onderdeel. In sommige gevallen kan een werknemer in een situatie belanden dat hij moet re-integreren in zijn beroep/werk. Dit kan komen door een mentale ziekte of door een lichamelijke ziekte. In beide gevallen is de werkgever verantwoordelijk voor een goed lopend contact tussen de werkgever, werknemer en vaak ook een bedrijfsarts. Deze inzet wordt ook gevraagd van de werknemer. Toch kan het in sommige gevallen zo zijn dat de plicht die de werkgever heeft richting zijn werknemer erg van belang is voor het wel of niet ernstig verwijtbaar zijn en het verkrijgen van een transitievergoeding. In zes van de tien uitspraken die zijn geanalyseerd heeft de werkgever niet voldaan aan zijn re-integratieverplichting.

⁵⁰ Rechtbank Den Haag 8 februari 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:1034.

⁵¹ Rechtbank Limburg 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805.

Ook in de uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 17 januari is dit terug te zien.⁵² Werknemer is monteur bij het autobedrijf Swemmer. Sinds 2014 is de werknemer arbeidsongeschikt geraakt. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te maken heeft met werk gerelateerde problemen. Daarop heeft de bedrijfsarts verzocht een gesprek aan te gaan met de werkgever om nader tot elkaar te kunnen komen. De werknemer heeft dit verzoek neergelegd bij de werkgever maar de werkgever is hier verder niet op ingegaan. Ook heeft de werkgever geen contact opgenomen met de bedrijfsarts. De werkgever kan geen enkele verklaring geven waarom zij niet willen meewerken aan het re-integratietraject. Ook hebben zij geen actie ondernomen naar aanleiding van de adviezen van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV. De werknemer heeft hierop aangedrongen ook dit mocht niet baten. Werkgever heeft gefaald om mee te werken aan de op haar rustende re-integratie verplichtingen. Daarom heeft de werkgever ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld. De werknemer krijgt een transitievergoeding.

In de uitspraak van Rechtbank Limburg van 12 mei 2017 is te zien dat de werkgever zich voldoende inspannt met betrekking tot zijn re-integratieverplichting.⁵³ Werknemer is in dienst als vestigingsmanager bij Casino Holding. Werknemer heeft een verzoek ingediend tot beëindiging arbeidsovereenkomst, omdat de werkgever niet zou willen meewerken aan de re-integratie. De werknemer maakt verwijten richting de werkgever voor het niet meewerken. De werkgever daarentegen geeft juist aan dat zij zich houdt aan de beoordelingen van de bedrijfsarts en van de deskundigen. De rechter volgt daarin de werkgever. Het is niet aan de werknemer om te bepalen hoe de procedure verloopt maar aan de deskundigen. De werkgever zou een aanbod hebben gedaan van mediation maar daar wilde de werknemer niet in meegaan. Daarom kan de werkgever geen verwijt worden gemaakt en is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet bewezen. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

§ 5.4 Verkrijgen transitievergoeding

In vier van de tien uitspraken van tabel 3 heeft de werknemer een transitievergoeding gekregen. In deze uitspraken acht de rechter het van belang dat de werknemer een transitievergoeding dient te krijgen. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is in deze

⁵² Rechtbank Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:453.

⁵³ Rechtbank Limburg 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4386.

uitspraken ook bewezen. Ondanks dat er sprake kan zijn van verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer zijn er factoren die een verzachtende rol spelen voor de rechter. Hierdoor kan de rechter alsnog een transitievergoeding toewijzen aan de werknemer.

Dit is ook het geval in de uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 4 mei 2017.⁵⁴ Werkneemster was werkzaam bij het bedrijf RSG. Werkneemster werkt bij een bedrijf dat is overgenomen. Bij deze overname werd geacht dat zij een nieuw contract zou ondertekenen. Het eerder getekende contract is niet meer in het bezit van de werkgever. Bij het tekenen van het nieuwe contract zou er volgens de werkneemster een ander concurrentie beding zijn opgenomen. De werkneemster wilde deze arbeidsovereenkomst niet ondertekenen. Werkneemster was al voornemens om een andere baan aan te nemen bij een concurrent. De rechter ziet haar handelen als misbruik maken van RSG. RSG had eerder al aangegeven dat haar contract ontbrak in haar dossier. Daarop heeft de werkgever besloten om de haar toegezegde bonus niet uit te betalen. Ondanks het verwijt dat gemaakt kan worden aan de werkneemster en het misbruik maken van RSG, is de rechter van mening dat de keuze die RSG heeft gemaakt als ernstig verwijtbaar of nalatig kan worden gezien. De werkneemster heeft misbruik gemaakt van de situatie, maar het handelen van de werkgever door een pressiemiddel in te zetten weegt zwaarder. Daarom krijgt de werkneemster wel een transitievergoeding.

De uitspraak van Rechtbank Limburg van 22 maart 2017 is opmerkelijk er is in de tabel te zien dat er van geen enkel onderdeel in de topics sprake is.⁵⁵ De werkneemster is in dienst al agrarisch medewerkster. Zij heeft zelf haar arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkneemster wil na haar beëindiging een transitievergoeding. Deze transitievergoeding kan alleen worden verkregen als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Op geen enkele manier heeft de werkneemster dit aangevoerd. Er blijkt nergens in de uitspraak dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie of een mislukte re-integratie. Daarom krijgt de werkneemster geen transitievergoeding.

§ 5.5 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever

Bij het onderdeel ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is gebleken uit de analyse dat dit samenloopt met het krijgen van een transitievergoeding. Wanneer ernstig

⁵⁴ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1908.

⁵⁵ Rechtbank Limburg 22 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2568.

verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is bewezen krijgt de werknemer een transitievergoeding. Dat is terug te zien in tabel 3 van de bijlage.

In de uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 15 december 2016 heeft de werkgever ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld.⁵⁶ Werknemer is in dienst als assistent accountant. Werknemer heeft zich ziek gemeld. Deze ziekmelding was vermoedelijk gedaan door de hond op het werk. De werknemer zou allergisch zijn voor de hond. De werkgever heeft het vermoeden dat dit niet door de hond komt en neemt geen verdere maatregelen. Wel zijn de gezondheidsproblemen bij de werknemer begonnen met de komst van de hond. De bedrijfsarts geeft op twee verschillende momenten aan dat de werkgever actie moet ondernemen en indien nodig de hond niet meer moet toelaten op de werkvloer. De werkgever gaat hier niet in mee. De werkgever kan ook geen geldige reden geven waarom de hond zou moeten blijven. Dat de werkgever het belang van zijn werknemers niet voorop laat staan valt hem zeer te verwijten. Volgens de rechter schend de werkgever daarmee zijn goed werkgeverschap. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is bewezen. De werknemer krijgt een transitievergoeding.

§ 5.6 Conclusie

De verschillende onderdelen die een rol spelen voor de rechter is het handelen van de werkgever en de werknemer. Het niet meewerken aan de re-integratie van de werkgever wordt door de rechter zwaar aangerekend. Vaak gaat dit in samenhang met een verstoorde arbeidsrelatie. Wanneer er in het begin van het re-integratietraject nog geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie kan dit later wel terugkomen. Door deze onwerkbaar situatie kiest de rechter ervoor om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Om te bewijzen of de werkgever ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld is het van belang dat er bewijzen worden geleverd. Denk hierbij aan een deskundigenrapport van het UWV of een verklaring van de bedrijfsarts. Ook is het van belang om te zien hoe de werknemer hiermee omgaat. Er kan niet alleen maar worden verwacht dat de inzet alleen van de werkgever komt. Is de inzet van de werknemer er niet/nauwelijks dan is er ook enig verwijt aan de kant van de werknemer. Deze omstandigheid kan ervoor zorgen dat de er sprake is van een verzachtende omstandigheid waardoor de werkgever geen transitievergoeding meer dient

⁵⁶ Rechtbank Rotterdam 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728.

te betalen. Wat duidelijk terugkomt in de tabel dat ernstige verwijtbaarheid of nalatigheid gelijkstaat met het krijgen van een transitievergoeding. Is er volgens de rechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan krijgt de werknemer een transitievergoeding.

Hoofdstuk 6 Conclusie

De centrale vraag luidt:

Welk advies kan advocatenkantoor Oud-Zuid haar cliënten geven over de transitievergoeding wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of werkgever blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?

Door middel van dit onderzoek kan er antwoord worden gegeven op de centrale vraag. Met het beantwoorden van de verschillende deelvragen kan er een advies worden opgesteld voor Advocatenkantoor Oud-Zuid. Op deze manier kunnen zij hun cliënten voorzien van advies met betrekking tot het wel of niet verkrijgen van een transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het advies zal worden opgesteld in Hoofdstuk 7 aanbevelingen.

In de ondergenoemde situaties is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer:

- Niet voldoen aan de re-integratieverplichting;
- gedraging/handeling voor een langere periode (voor meer dan een jaar iets doen wat tegen de regels van het bedrijf is);
- in strijd handelen met de regels van het bedrijf;
- doelbewust handelen;
- klachten over het functioneren en deze niet aanpassen;
- zorgen voor een verstoorde arbeidsrelatie.

Deze verschillende factoren al dan niet in samenhang met elkaar kunnen ervoor zorgen dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer is bewezen. Er zijn een aantal factoren die ervoor kunnen zorgen dat er sprake is van een verzachtende omstandigheid zodat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet kan worden toegepast. De situaties die worden genoemd in de opsomming hieronder kunnen leiden tot verzachtende omstandigheden:

- Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen van de werkgever;
- werkgever werkt niet mee aan de re-integratie of een verbetertraject;
- de handelingen van de werknemer hebben geen grote gevolgen voor het bedrijf of anderen, bijvoorbeeld cliënten;

- de duur van het dienstverband in combinatie met altijd goed te hebben gefunctioneerd.

Wanneer een werknemer op staande voet is ontslagen moet er rekening worden gehouden met het feit dat de werknemer nog altijd het recht heeft op het aanspannen van een procedure voor het verkrijgen van een transitievergoeding. Het gegeven ontslag op staande voet staat niet gelijk aan het niet kunnen verkrijgen van een transitievergoeding.

Als een werknemer zijn contract beëindigt, heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding tenzij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Onder enkele omstandigheden kan er sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dan bestaat er de mogelijkheid dat de werknemer alsnog een transitievergoeding kan krijgen. Hieronder een overzicht met de voorwaarden wanneer de werknemer volgens de rechter wel het recht kan krijgen op een transitievergoeding:

- Als de werkgever zorgt voor een verstoorde arbeidsrelatie;
- de werkgever niet meewerkt aan de re-integratie.

Deze beide opties gaan voornamelijk op voor het wel of niet ernstig verwijtbaar zijn van de werkgever. Als de werkgever niet meewerkt aan de re-integratie, is er vaak na een bepaalde periode sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Dit is dan ook ontstaan door de werkgever, omdat hij in dit geval nalaat om zich in te zetten voor de werknemer. In dit geval heeft de werknemer dus wel het recht op het krijgen van een transitievergoeding.

Hoofdstuk 7 Aanbevelingen

Door middel van dit onderzoek heb ik kunnen concluderen wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer of de werkgever. Ook heb ik kunnen concluderen in welke situaties een werknemer wel of niet recht heeft op het krijgen van een transitievergoeding.

§ 7.1 Geen transitievergoeding werknemer

Om aan te kunnen tonen dat de werknemer geen transitievergoeding dient te krijgen is het belangrijk dat er stukken kunnen worden aangeleverd waaruit blijkt dat de werknemer ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld.

- De werknemer heeft niet voldaan aan de re-integratieverplichting en dit is vastgelegd op papier waarbij de bedrijfsarts heeft aangegeven dat de werknemer wel in staat was om werk te verrichten.
- De werknemer heeft voor een langere periode handelingen verricht die niet geacht gedaan te worden. In alle gevallen is er onderzoek gedaan door de werkgever of een extern ingehuurd bedrijf. Van het onderzoek zijn altijd stukken die als bewijs kunnen dienen in de procedure
- Wanneer de werknemer de regels binnen het bedrijf niet volgt. Daarbij wordt al bewijs overlegd de bedrijfsregels en ter ondersteuning van de bedrijfsregels bijvoorbeeld camerabeelden of niet correcte transacties.
- Er zijn klachten over het functioneren van de werknemer. Deze klachten moeten zijn opgenomen in de ondertekende functioneringspapieren.

§ 7.2 Wel transitievergoeding werknemer

Om aan te kunnen tonen dat de werknemer wel een transitievergoeding dient te krijgen is het belangrijk om aan te tonen dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of dat er sprake kan zijn van een verzachtende omstandigheid.

- Wanneer er een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door de werkgever kan dit worden aangetoond door bijvoorbeeld e-mails brieven of het niet naleven van de adviezen van de bedrijfsarts of het deskundigenoordeel van het UWV.
- Wanneer de werkgever niet meewerkt aan de re-integratie, mediation of een verbetertraject. De werknemer kan aantonen dat hij/zij al meerdere malen contact heeft gezocht maar daar geen respons van de werkgever op komt.

- De werknemer al een lange tijd in dienst is bij het bedrijf en een relatief kleine fout heeft begaan. Het per ongeluk een verkeerde transactie in de kassa intypen. De schade is zo gering en is niet van kwade opzet omdat dit niet op dagelijkse basis gebeurt, maar slechts een keer.

§ 7.3 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever

Wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief heeft beëindigd heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding. Dit kan wel wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld.

- De werkgever heeft verwijtbaar gehandeld wanneer de werkgever niet meewerkt aan de re-integratie van de werknemer. Dit kan worden aangetoond door e-mails, brieven, advies van de bedrijfsarts of een deskundigenoordeel van het UWV.
- Wanneer er door toedoen van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Dit kan worden aangetoond wanneer bijvoorbeeld de werkgever niet meewerkt aan mediation. Vaak wordt mediation voorgesteld in een verbetertraject of door de bedrijfsarts.

Door middel van deze aanbevelingen kunnen de advocaten van Advocatenkantoor Oud-Zuid hun cliënten adviseren. Zij kunnen werkgevers adviseren wanneer zij een transitievergoeding dienen te betalen aan de werknemer. Ook kan Advocatenkantoor Oud-Zuid advies geven aan werknemers wanneer zij wel of niet recht hebben op een transitievergoeding.

Literatuurlijst

Literatuur

- **Diebels 2016**

M. Diebels, *De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht 2016*, Wolter Kluwer 2016

- **Van den Eijnden e.a. 2015**

L. van den Eijnden e.a., *Naar een nieuw arbeidsrecht*, Alphen aan den Rijn, Vakmedianet 2015

- **Van Gelderen 2014**

M. van Gelderen, *De nieuwe flex- en ontslagregels De wet Werk en Zekerheid in de praktijk*, Utrecht, Pumbo.nl 2014

- **Geugjes & Wits 2016**

H.C. Geugjes & E.B. Wits., *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers 2016

Houweling e.a. 2016

A.R. Houweling e.a., *Ontslagrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers 2016

- **Knipschild e.a. 2016**

E. Knipschild e.a., *Wet Werk en Zekerheid*, Den Haag, Sdu Uitgevers bv 2016

- **Loonstra 2015**

C.J. Loonstra, *Praktisch arbeidsrecht*, Groningen/Houten, Noordhoff Uitgevers bv 2015

- **Plessen & Massuger 2016**

W.G.M. Plessen & P.M.M. Massuger, *Arbeidsovereenkomstenrecht en sociaalzekerheidsrecht*, Groningen/Houten, Noordhoff Uitgevers bv 2015

- **Treep 2015**

M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers 2015

- **Verhulp 2015**

E. Verhulp, 'Commentaar op art. 7:673 BW', (online)

- **Verhulp 2017**

E. Verhulp, 'Een transitievergoeding naar terecht gegeven ontslag op staande voet?', *TvO* 2017

Parlementaire stukken

- **Memorie van Toelichting 2013/2014**

Kamerstukken II, 2013/2014, 33 818, nr. 3

Websites

- **Rijksoverheid 2015**

'Veranderingen Wet Werk en Zekerheid 1 juli 2015', *Rijksoverheid* 27 juni 2015,
www.rijksoverheid.nl (zoek op *Wet Werk en Zekerheid 1 juli 2015*)

Jurisprudentielijst

Gerechtshoven

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

ECLI:NL:GHARL:2016:6726

Gerechtshof Den Haag

ECLI:NL:GHDHA:2017:6

Gerechtshof 's-Hertogenbosch

ECLI:NL:GHSHE:2016:4487

ECLI:NL:GHSHE:2016:3020

ECLI:NL:GHSHE:2016:5134

ECLI:NL:GHSHE:2016:4919

ECLI:NL:GHSHE:2016:4047

ECLI:NL:GHSHE:2017:958

ECLI:NL:GHSHE:2017:1908

ECLI:NL:GHSHE:2017:958

Rechtbanken

Rechtbank Amsterdam

ECLI:NL:RBAMS:2016:5015

Rechtbank Limburg

ECLI:NL:RBLIM:2017:83

ECLI:NL:RBLIM:2017:16

ECLI:NL:RBLIM:2016:6351

ECLI:NL:RBLIM:2016:9653

ECLI:NL:RBLIM:2016:8026

ECLI:NL:RBLIM:2016:10937

ECLI:NL:RBLIM:2017:2517

ECLI:NL:RBLIM:2017:1296

ECLI:NL:RBLIM:2017:2568

ECLI:NL:RBLIM:2017:4386

Rechtbank Midden-Nederland

ECLI:NL:RBMNE:2016:5309

ECLI:NL:RBMNE:2016:4844

ECLI:NL:RBMNE:2017:933

ECLI:NL:RBMNE:2017:1337

Rechtbank Noord-Holland

ECLI:NL:RBNHO:2017:2600

ECLI:N:RBNHO:2016:6811

ECLI:NL:RBNHO:2016:10873

ECLI:NL:RBNHO:2016:9056

Rechtbank Noord-Nederland

ECLI:NL:RBNNE:2017:1327

ECLI:NL:RBNNE:2016:5437

Rechtbank Oost-Brabant

ECLI:NL:RBOBR:2017:1311

Rechtbank Overijssel

ECLI:NL:RBOVE:2016:4068

ECLI:NL:RBOVE:2016:5200

ECLI:NL:RBOVE:2016:2957

Rechtbank Rotterdam

ECLI:NL:RBROT:2017:2183

ECLI:NL:RBROT:2016:9250

ECLI:NL:RBROT:2016:7329

ECLI:NL:RBROT:2017:151

ECLI:NL:RBROT:2017:1415

ECLI:NL:RBROT:2016:9728

ECLI:NL:RBROT:2017:453

ECLI:NL:RBROT:2016:8653

Rechtbank Zeeland-West-Brabant

ECLI:NL:RBZWB:2017:1695

Bijlagen

Tabel 1

	1	2	3
A	Door toedoen van de werknemer is een persoon om het leven gekomen	Welzijn en veiligheid van cliënten in gevaar gebracht door een busje te besturen met een dergelijk hoog promillage	Als directeur van Hogeschool Rotterdam kan worden verwacht dat de hij een voorbeeldfunctie vervult
B	1,5 jaar gehandeld in drugs	N.v.t.	Langere tijd frauduleus gehandeld
C	N.a.v. arrestatie heeft de werkgever een onderzoek ingesteld	Er is een blaastest afgenomen waaruit is gebleken dat er sprake is van een dergelijk hoog alcoholpromillage	Er is een onderzoek ingesteld door de school
D	N.v.t.	De uitkomst van de blaastest zou niet kloppen maar is niet verder onderbouwd	De werknemer geeft aan dat het een vergissing was, maar onderbouwd dit verder niet
E	Het verstrekken van verdovende en illegale middelen is in strijd met de doelstelling van MSD	Geen alcohol te gebruiken tijdens werktijd of beschonken op het werk verschijnen is opgenomen in de gedragscode	Er waren voorschriften voor het doen van transacties werknemer heeft zich daar niet aan gehouden
F	1,5 jaar op regelmatige basis heeft de werknemer op regelmatige basis (ieder tweede weekeinde van de maand)	N.v.t.	Werknemer heeft dit over een langere periode meerdere keren gedaan
G	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

- A = zware gevolgen van de gedraging werknemer
 B = gedraging werknemer over een langere periode
 C = onderzoek ingesteld door het bedrijf
 D = toelichting van de werknemer over zijn gedragingen
 E = in strijd gehandeld met de gedragsregels
 F = doelbewuste handelingen werknemer
 G = niet nakomen re-integratieverplichtingen

1 = ECLI:NL:GHSHE:2016:4487
 3 = ECLI:NL:RBROT:2016:9250

2 = ECLI:NL:RBROT:2016:7329

Tabel 1

	4	5	6
A	Werknemer was zorg coördinator voor jonge kwetsbare meisjes en heeft zijn positie misbruikt	N.v.t.	Bedrijf heeft kosten misgelopen door handelen van werknemer
B	Dit heeft een langere periode plaatsgevonden	Deze gedraging is al voor enige tijd	Werknemer heeft meerdere 'foute' transacties verricht verstrekt over een langere periode
C	Er is onderzoek gedaan en er zijn verklaringen afgelegd	N.v.t.	De action heeft onderzoek gedaan naar haar handelen dmv camera's
D	Werknemer geeft aan dat zijn handelen is zoals zou horen bij zijn taakomschrijving van zijn werkzaamheden	N.v.t.	N.v.t.
E	Werknemer heeft bewust voor langere tijd kwetsbare meisjes op een verkeerde manier benaderd waaronder met onnodige aanrakingen	N.v.t.	Het niet handelen zoals het protocol het voorschrijft
F	Alle gesprekken die hebben plaatsgevonden dienen worden opgenomen in het dossier. Bij deze gesprekken was dat niet het geval	Zij geeft aan niet te kunnen komen ivm ziekte van haar vader in het buitenland maar is in feite woonachtig en werkzaam op Mallorca	De handelwijze van de werknemer was merkwaardig. Verschuilen achter de camera en bepaalde handelingen verrichten die niet in het protocol staan
G	N.v.t.	Werknemer verschijnt niet op de afspraken met de bedrijfsarts	N.v.t.

- A = zware gevolgen van de gedraging werknemer
 B = gedraging werknemer over een langere periode
 C = onderzoek ingesteld door het bedrijf
 D = toelichting van de werknemer over zijn gedragingen
 E = in strijd gehandeld met de gedragsregels
 F = doelbewuste handelingen werknemer
 G = niet nakomen re-integratieverplichtingen

- 4 = ECLI:NL:RBROT:2017:1415
 5 = ECLI:NL:RBROT:2017:151
 6 = ECLI:NL:RBROT:2017:2183

Tabel 1

	7	8	9
A	Werknemer benaderde collega's op een seksuele manier	N.v.t.	Werknemer drinkt alcohol op zijn werk en moet een busje besturen
B	In 2010 heeft de werknemer de eerste waarschuwing gekregen in 2013 een officiële waarschuwing	Werknemer heeft al eerdere waarschuwingen gehad	N.v.t.
C	Door een melding van 1 collega is er een onderzoek ingesteld en zijn er veel verklaringen naar voren gekomen	Bedrijf heeft een onderzoek ingesteld naar zijn handelen	Er zijn verklaringen afgelegd tegen de werknemer
D	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
E	N.v.t.	N.v.t.	Beschonken op werk verschijnen of op het werk alcohol nuttigen is in strijd met de gedragsregels
F	Werknemer heeft meerdere waarschuwingen gehad maar is door blijven gaan met zijn handelen	Werknemer stopte eerder met werken of liet cliënten niet de bus in gaan. Na waarschuwingen veranderde zijn werkwijze niet	N.v.t.
G	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

- A = zware gevolgen van de gedraging werknemer
 B = gedraging werknemer over een langere periode
 C = onderzoek ingesteld door het bedrijf
 D = toelichting van de werknemer over zijn gedragingen
 E = in strijd gehandeld met de gedragsregels
 F = doelbewuste handelingen werknemer
 G = niet nakomen re-integratieverplichtingen

- 7 = ECLI:NL:GHARL:2016:6726
 8 = ECLI:NL:RBLIM:2017:83
 9 = ECLI:NL:RBLIM:2017:16

Tabel 1

	10	11	12
A	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
B	Werknemer heeft zich ziek gemeld nav een slechte beoordeling tijdens een functioneringsgesprek	N.v.t.	De werknemer heeft dit enige tijd gedaan en heeft meerdere betalingen ten voordele van zichzelf gedaan
C	N.v.t.	N.v.t.	Er miste enkele bedragen en betalingen na onderzoek is gebleken dat werknemer het geld zichzelf heeft toegeëigend
D	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
E	N.v.t.	Er mogen niet zomaar spullen worden gebruikt van het bedrijf voor privé gebruik	N.v.t.
F	N.v.t.	Het is eerder voorgekomen dat de werknemer buiten werktijd voor eigen belang spullen gebruikt van het bedrijf	Een aantal facturen zijn contact betaald. Dat is niet de gebruikelijke manier binnen het bedrijf. Werknemer heeft dit met meerdere facturen gedaan.
G	Werknemer verschijnt niet op de afspraak van de bedrijfsarts	N.v.t.	N.v.t.

- A = zware gevolgen van de gedraging werknemer
 B = gedraging werknemer over een langere periode
 C = onderzoek ingesteld door het bedrijf
 D = toelichting van de werknemer over zijn gedragingen
 E = in strijd gehandeld met de gedragsregels
 F = doelbewuste handelingen werknemer
 G = niet nakomen re-integratieverplichtingen

- 10 = ECLI:NL:RBOVE:2016:4068
 11 = ECLI:NL:RBMNE:2016:5309
 12 = ECLI:NL:RBLIM:2016:6351

Tabel 1

	13	14	15
A	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
B	Sinds eind 2015 is de werknemer ziek gemeld daarna een re-integratietraject ingegaan en er zelf voor gekozen om ermee te stoppen	N.v.t.	Werknemer heeft dit enkele maanden gedaan zonder opgave van reden
C	De bedrijfsarts is ingeschakeld om te beoordelen van de werknemer nog kan verrichten als werk	Bedrijf heeft een onderzoek ingesteld nadat er geen volledig kasboek overlegd kon worden	Na onderzoek is gebleken dat werknemer in Turkije is
D	N.v.t.	Werknemer kan niet goed onderbouwen waarom dit is gebeurd	Werknemer zou al eerder vakantie hebben aangevraagd en kon niet terug komen ivm ziekte in Turkije en de dokter zou hebben geadviseerd dat werknemer niet mocht vliegen
E	N.v.t.	Werknemer heeft niet volgens de geldende regels binnen het bedrijf de kastransacties verricht	Werknemer leeft de regels niet na van het ziektereglement
F	N.v.t.	Werknemer heeft dit met heel veel transacties gedaan zodat er niet kan worden gesproken van een kleine fout	Werknemer heeft hier niet over gecommuniceerd en is zijn eigen gang gegaan
G	Werknemer is het niet eens met het plan van de bedrijfsarts. Het werk zou te zwaar zijn en besluit zelf om niet meer te komen werken	N.v.t.	Werknemer verschijnt niet op meerdere afspraken gemaakt met de bedrijfsarts

- A = zware gevolgen van de gedraging werknemer
 B = gedraging werknemer over een langere periode
 C = onderzoek ingesteld door het bedrijf
 D = toelichting van de werknemer over zijn gedragingen
 E = in strijd gehandeld met de gedragsregels
 F = doelbewuste handelingen werknemer
 G = niet nakomen re-integratieverplichtingen

- 13 = ECLI:NL:RBLIM:2016:9653
 14 = ECLI:NL:RBMNE:2016:4844
 15 = ECLI:NL:GHSHE:2016:3020

Tabel 1

	16	17	18	19
A	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
B	De werknemer heeft dit vaker gedaan en heeft hier ook een waarschuwing voor gehad	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
C	Dmv camerabeelden zijn ze erachter gekomen dat de werknemer spullen uit de containers meeneemt	Onderzoek ingesteld door de bedrijfsarts om te beoordelen hoe het ervoor staat met de werknemer	N.v.t.	N.v.t.
D	N.v.t.	N.v.t.	Werknemer had een te hoge werkdruk en kon niet op tijd alle functioneringsgesprekken voeren met de medewerkers	N.v.t.
E	In de regels van Twents Milieu is opgenomen dat de werknemer niets mogen meenemen	N.v.t.	Werknemer heeft handtekening vervalst van medewerkers onder de functioneringsgesprekken	N.v.t.
F	Werknemer heeft eerder dingen meegenomen uit de containers en heeft hier ook een waarschuwing voor gehad	N.v.t.	Werknemer heeft dit bewust gedaan omdat hij zelf dacht dat hij het anders niet op tijd af zou krijgen. En heeft de keuze gemaakt om valsheid in geschrifte te plegen	N.v.t.
G	N.v.t.	Werknemer verschijnt meerdere malen niet op de afspraken met de bedrijfsarts	N.v.t.	Werknemer verschijnt niet op de afspraken van de bedrijfsarts en heeft hier geen onderbouwde verklaring voor

- A = zware gevolgen van de gedraging werknemer
- B = gedraging werknemer over een langere periode
- C = onderzoek ingesteld door het bedrijf
- D = toelichting van de werknemer over zijn gedragingen
- E = in strijd gehandeld met de gedragsregels
- F = doelbewuste handelingen werknemer
- G = niet nakomen re-integratieverplichtingen

16 = ECLI:NL:RBOVE:2016:5200 18 = ECLI:NL:GHSHE:2016:5134
17 = ECLI:NL:RBNHO:2017:2600 19 = ECLI:NL:RBNNE:2017:1327

Tabel 2

	1	2	3
A	Werknemer is niet op alle afspraken van de bedrijfsarts verschenen maar heeft wel meerdere malen zelf contact gezocht	Werknemer probeert zelf de regels te bepalen omtrent de re-integratie	N.v.t.
B	Werkgever heeft zich goed ingezet mbt re-integratie	Werknemer werkt mee aan de re-integratie maar dit kan beter gelet op het feit dat er intimidatie van andere werknemers jegens deze medewerker en werkgever heeft hier niks tegen ondernomen	N.v.t.
C	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
D	N.v.t.	Werknemer is vaker aangesproken op zijn functioneren. Toch bleef het aanhouden. Niet goed werk leveren en veel op de telefoon	De eerdere klachten zijn volgens de rechter nvt omdat die van te lang geleden zijn
E	N.v.t.		Volgens de werkgever in strijd met de regels gehandeld de rechter gaat hier niet in mee en vindt de motivatie van de werknemer aannemelijker
F	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
G	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

- A = Re-integratieverplichting werknemer
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Duur dienstverband
 D = Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer
 E = in strijd handelen met de bedrijfsregels
 F = Onvoldoende motivering van de werkgever
 G = Inspanningsplicht werkgever

- 1 = ECLI:NL:RBOVE:2016:2957
 2 = ECLI:NL:RBNHO:2016:6811
 3 = ECLI:NL:RBLIM:2016:8026

Tabel 2

	4	5	6
A	N.v.t.	N.v.t.	Werknemer heeft enkele besluiten zelf genomen. Bijvoorbeeld op een bepaalde afdeling niet werken terwijl dit de opdracht was de bedrijfsarts
B	Werkgever heeft alles gedaan om door middel van cursussen en een verbetertraject de werknemer te ondersteunen	N.v.t.	Problemen zijn ontstaan wanneer er een nieuwe directeur was aangesteld. Re-integratie verliep niet soepel
C	N.v.t.	Werknemer was al jaren in dienst en er hebben zich nooit problemen voor gedaan	Werknemer was al erg lang in dienst zonder dat er problemen waren
D	Werknemer functioneert al enkele jaren niet naar behoren. Dit is opgenomen in de functioneringsgesprekken	N.v.t.	N.v.t.
E	N.v.t.	Werknemer zou misbruik hebben gemaakt van de bedrijfsregels en het schenden van de geheimhoudingsplicht. De rechter gat hier niet in mee	N.v.t.
F	Werknemer kan niet goed aangeven waarom er geen verandering is te zien in het functioneren	N.v.t.	N.v.t.
G	N.v.t.	N.v.t.	Werkgever heeft zich niet volledig ingezet

- A = Re-integratieverplichting werknemer
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Duur dienstverband
 D = Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer
 E = in strijd handelen met de bedrijfsregels
 F = Onvoldoende motivering van de werkgever
 G = Inspanningsplicht werkgever

4 = ECLI:NL:GHSHE:2016:4919

5 = ECLI:NL:GHSHE:2016:4047

6 = ECLI:NL:RBLIM:2016:10937

Tabel 2

	7	8	9
A	N.v.t.	Nav een 'pittig' gesprek met een leidinggevende heeft de werknemer zich ziek gemeld. Bedrijfsarts heeft voorgesteld om mediation te gaan doen maar dat heeft tot niks geleid	N.v.t.
B	N.v.t.	Na ziekmelding heeft er 1 keer mediation plaatsgevonden maar dat heeft niet geholpen	N.v.t.
C	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
D	N.v.t.	N.v.t.	Meerdere keren heeft de werknemer niet aan klanten gefactureerd
E	Werknemer heeft een cadeaubon aangenomen van de oliebollenkraam die voor de deur van het bedrijf staat. Dat is in strijd met de bedrijfsregels	N.v.t.	Werknemer heeft gebruik gemaakt van bedrijfsspullen voor privé gebruik
F	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
G	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

- A = Re-integratieverplichting werknemer
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Duur dienstverband
 D = Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer
 E = in strijd handelen met de bedrijfsregels
 F = Onvoldoende motivering van de werkgever
 G = Inspanningsplicht werkgever

- 7 = ECLI:NL:RBAMS:2016:5015
 8 = ECLI:NL:RBNNE:2016:5437
 9 = ECLI:NL:RBNHO:2016:10873

Tabel 2

	10	11	12
A	N.v.t.	N.v.t.	Werknemer zat in een verbetertraject en probeerde zijn best te doen maar heeft toch nog een fout gemaakt
B	N.v.t.	N.v.t.	Na deze fout heeft de werkgever direct het verbetertraject gestaakt. Dit had volgens de rechter niet gemogen aangezien het een verbetertraject betreft
C	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
D	Werknemer functioneerde al langere tijd niet naar behoren voornamelijk een lage productiviteit	N.v.t.	N.v.t.
E	N.v.t.	Werknemer heeft de geheimhoudingsplicht geschonden	Werknemer heeft enkele fouten gemaakt en zit nu in een verbetertraject
F	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
G	Werkgever heeft werknemer geen verbetertraject aangeboden dus kon zijn functioneren ook niet verbeteren	N.v.t.	N.v.t.

A = Re-integratieverplichting werknemer

B = Re-integratieverplichting werkgever

C = Duur dienstverband

D = Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer

E = in strijd handelen met de bedrijfsregels

F = Onvoldoende motivering van de werkgever

G = Inspanningsplicht werkgever

10 = ECLI:NL:RBNHO:2016:9056

11 = ECLI:NL:RBLIM:2017:2517

12 = ECLI:NL:RBMNE:2017:1337

Tabel 2

	13	14	15
A	Werknemer zou problemen hebben met de bedrijfsarts en met de leidinggevende. Er zou sprake zijn van discriminatie	N.v.t.	Werknemer zat in het re-integratietraject. Daarbij heeft hij andere werkzaamheden gekregen die minder zwaar zijn
B	N.v.t.	N.v.t.	Werkgever heeft deze faciliteiten geboden maar wilde dat de werknemer iets zou ondertekenen waaruit blijkt dat zijn productiviteit laag is
C	Werknemer is al een lange tijd in dienst	N.v.t.	N.v.t.
D	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
E	Ongeoorloofd niet op het werk verschijnen en geen goede omgang met de leidinggevende	Werknemer heeft stukken van het bedrijf naar zijn privé mail gestuurd. Is niet expliciet opgenomen in de bedrijfsregels dus voor de rechter is er geen sprake van een schending van een recht	N.v.t.
F	N.v.t.	Werkgever kan hier geen motivatie over geven alleen een schending van een recht zonder onderbouwing	Door samenloop van omstandigheden is de situatie een beetje uit de hand gelopen maar de werkgever heeft hier geen verdere verklaring over
G	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

- A = Re-integratieverplichting werknemer
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Duur dienstverband
 D = Eerdere klachten over het functioneren van de werknemer
 E = in strijd handelen met de bedrijfsregels
 F = Onvoldoende motivering van de werkgever
 G = Inspanningsplicht werkgever

13 = ECLI:NL:RBROT:2016:8653

14 = ECLI:NL:RBLIM:2017:1296

15 = ECLI:NL:RBOBR:2017:1311

Tabel 3

	1	2	3
A	Doordat beide partijen constant met elkaar in conflict blijven is er een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan	Doordat de werkgever niet meewerkt aan de re-integratie is er een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan	Volgens de arbeidsarts is er sprake van een arbeidsconflict waar beide partijen niet meer uit kunnen komen
B	Werknemer heeft zich ziek gemeld. Door de bedrijfsarts mediation voorgesteld maar heeft voor beide partijen niet geholpen	Werknemer is ziek geworden. De bedrijfsarts geeft aan dat dit komt door werk gerelateerde problemen. Bedrijfsarts raad met de werkgever om de tafel te gaan zitten maar die geeft geen respons	N.v.t.
C	Werknemer heeft een transitievergoeding ontvangen	Werknemer heeft een transitievergoeding ontvangen	N.v.t.
D	Werkgever heeft ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld	Werkgever heeft ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld	N.v.t.

- A = Verstoorde arbeidsrelatie
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Verkrijgen transitievergoeding
 D = Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever bewezen

- 1 = ECLI:NL:GHDHA:2017:6
 2 = ECLI:NL:RBROT:2017:453
 3 = ECLI:NL:RBMNE:2017:933

Tabel 3

	4	5	6
A	Er is een hond op het werk die zorgt voor een allergische reactie bij de werknemer. Werkgever is niet bereid om dit probleem op te lossen	Werknemer heeft de ziekte van Huntington en kan niet meer werken en wil samen met de werkgever tot een goed einde van het arbeidscontract komen maar dit wil niet lukken. De werkgever werkt tegen	Werknemer is niet aanwezig op de afspraken van de bedrijfsarts
B	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
C	Werknemer krijgt een transitievergoeding	N.v.t.	N.v.t.
D	Werkgever heeft ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld	N.v.t.	N.v.t.

- A = Verstoorde arbeidsrelatie
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Verkrijgen transitievergoeding
 D = Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever bewezen

- 4 = ECLI:NL:RBROT:2016:9728
 5 = ECLI:NL:RBLIM:2016:6805
 6 = ECLI:NL:GHSHE:2017:958

Tabel 3

	7	8	9	10
A	N.v.t.	N.v.t.	Werknemer is ziek maar zou graag zelf de regels bepalen mbt de re-integratie	Bij de bedrijfsarts heeft werknemer het ineens over een arbeidsconflict wat bij de werkgever niet bekend is op dat moment
B	N.v.t.	N.v.t.	Werkgever houdt zich aan de afspraken die zijn gemaakt met de bedrijfsarts	Werkgever werkt goed mee aan de re-integratie van de werknemer met borstkanker
C	N.v.t.	Werknemer krijgt een transitievergoeding	N.v.t.	N.v.t.
D	N.v.t.	Werkgever heeft ernstig verwijtbaar of nalatig gehandeld	N.v.t.	N.v.t.

- A = Verstoorde arbeidsrelatie
 B = Re-integratieverplichting werkgever
 C = Verkrijgen transitievergoeding
 D = Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever bewezen

- 7 = ECLI:NL:RBLIM:2017:2568
 8 = ECLI:NL:GHSHE:2017:1908
 9 = ECLI:NL:RBLIM:2017:4386
 10 = ECLI:NL:RBMNE:2017:791