

Bijlagen

‘Het muizengaatje’

Marlène Joosten
Tilburg, januari 2017

Bijlagen

Bijlage I - Schematische weergave van het ontslagrecht

Bijlage II - Stappenplan transitievergoeding

Bijlage III - Samenvatting toegekende verzoeken om een billijke vergoeding

Bijlage IV - Samenvatting afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding

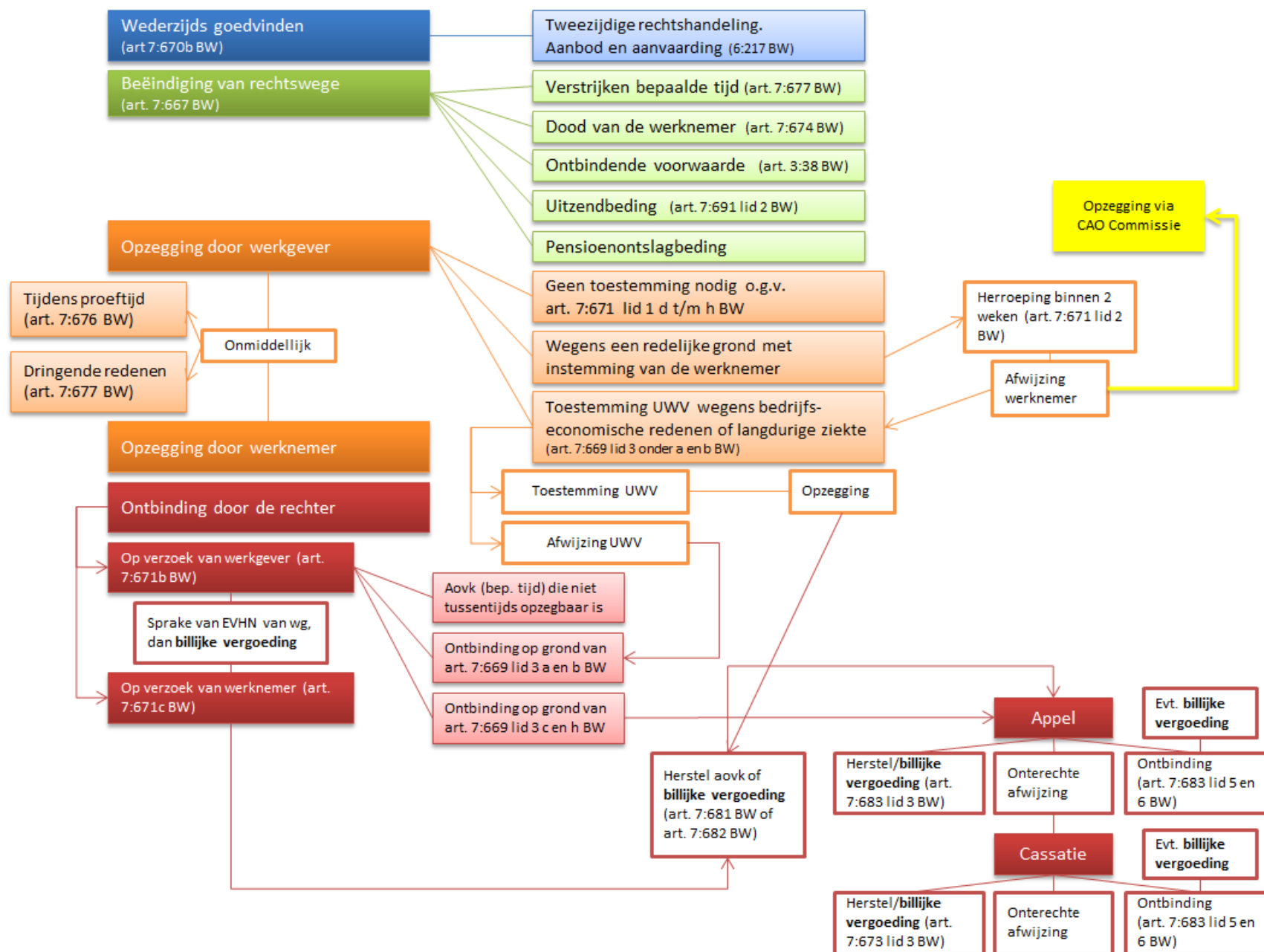
Bijlage V - Samenvattend overzicht toekenning billijke vergoeding

Bijlage VI - Samenvattend overzicht hoogte van de billijke vergoeding

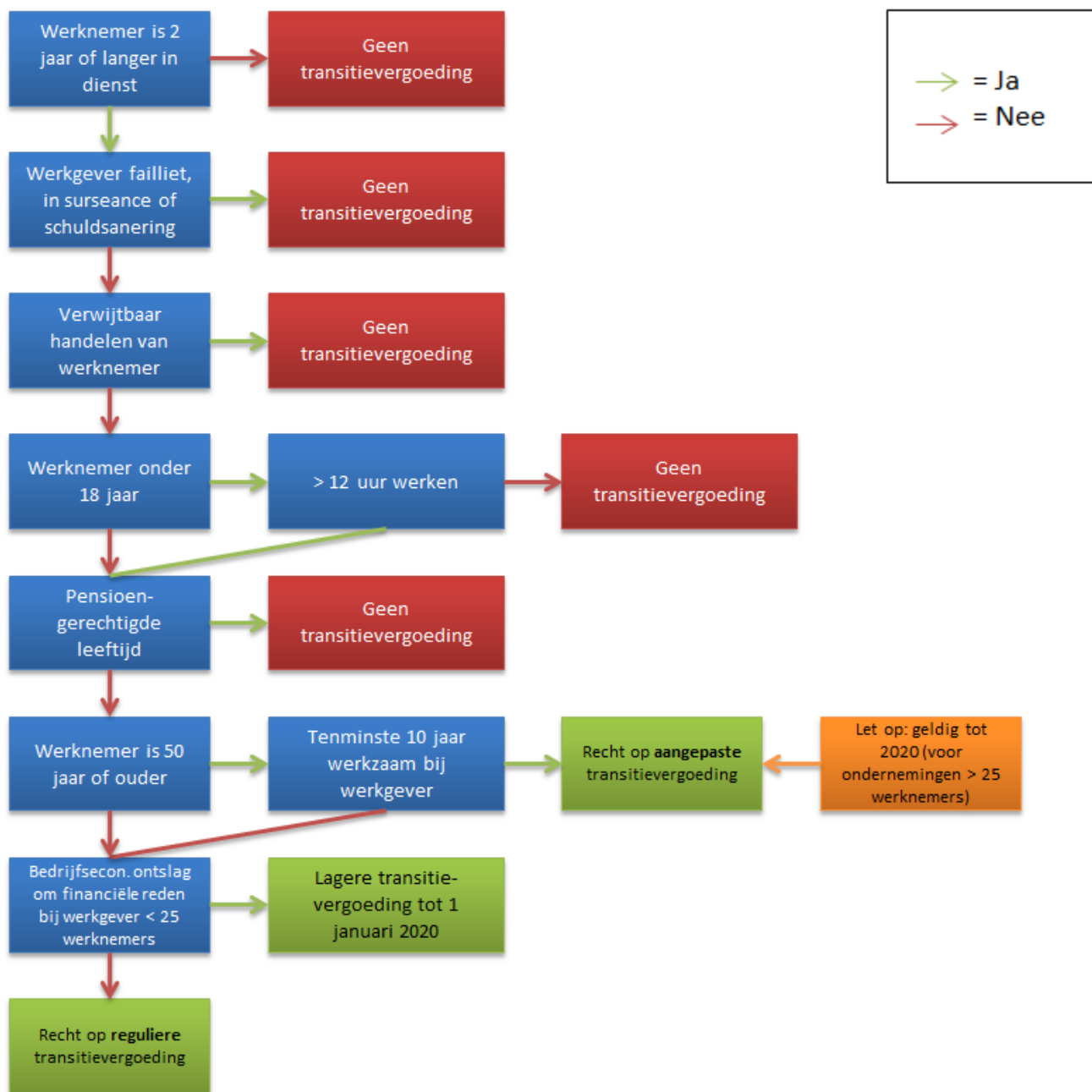
Bijlage VII - Systematisch overzicht toekenning van de billijke vergoeding per categorie van ernstige verwijtbaarheid

Bijlage VIII - Vragenlijst

Bijlage I – Schematische weergave van het ontslagrecht



Bijlage II – Stappenplan transitievergoeding



Bijlage III – Samenvatting toegekende verzoeken om een billijke vergoeding

Billijke vergoeding op grond van art. 7:671b en 7:671c BW

1. Hof 's-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320.

Werkneemster is sinds 1 juli 2006 parttime in dienst bij werkgever als secretaresse. Naast werkneemster is er ook nog een andere secretaresse fulltime in dienst. Werkgever heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV voor werkneemster op basis van bedrijfseconomische redenen. Werkgever stuurt een brief aan werkneemster met daarin de mededeling dat ze vanwege de structuur en de samenstelling van hun kleine kantoor afscheid moeten nemen van werkneemster, omdat ze de noodzaak zien om één fulltime secretariële kracht te behouden. Werkgever stelt in de brief een beëindigingsovereenkomst voor. Werkneemster stemt niet in met dit voorstel en heeft zich vervolgens arbeidsongeschikt gemeld als gevolg van ziekte. In de ontslagprocedure brengt de werkgever vervolgens seksueel getinte e-mails in om af te mogen wijken van het afspiegelingsbeginsel. Het UWV heeft vervolgens de ontslagvergunning geweigerd. Het UWV geeft daarbij aan dat zij van mening is dat de functie van secretaresse onderling uitwisselbaar is. Het UWV oordeelt dat het beroep van werkgever op een verstoorde arbeidsrelatie, gebrek aan loyaliteit of het disfunctioneren aan de kant van werkneemster geen rol speelt bij de beoordeling of afgeweken kan worden van het afspiegelingsbeginsel. Vervolgens heeft de werkneemster een verzoek ingediend bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zag geen reden om een billijke vergoeding toe te kennen. Vervolgens stelt werkneemster hoger beroep in met het verzoek werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ad €25.0000. Het hof oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever door seksueel getinte e-mails in de ontslagprocedure bij het UWV in te brengen om op die wijze af te mogen wijken van het afspiegelingsbeginsel. Ten tijde van de betreffende e-mails heeft werkgever hier geen consequenties aan verbonden noch werkneemster hier op aangesproken. Ten tijde van de UWV-procedure was er geen sprake van een affaire tussen werkneemster en de persoon die de seksueel getinte e-mails verstuurde. De werkgever heeft op oneigenlijke gronden geprobeerd werkneemster tot een regeling te dwingen door haar met de seksueel getinte e-mails te confronteren en haar in het vooruitzicht te stellen deze e-mails openbaar te maken. Het hof oordeelt dat door de onderhavige e-mails in het geding te brengen de verhoudingen tussen partijen ernstig zijn geschaad dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk is. De werkgever had zich moeten realiseren dat het inbrengen van de e-mails uitermate gênant zou zijn voor werkneemster. Daarnaast had werkgever er rekening mee moeten houden dat het inbrengen een negatieve invloed zou hebben op de persoonlijke levenssfeer van werkneemster. Het daadwerkelijk inbrengen van de e-mails maakt het handelen van werkgever extra verwijtbaar. Het hof oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en kent een billijke vergoeding toe van €10.000.

2. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715.

Werkneemster is al sinds 1 november 1993 in dienst bij werkgever. Vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn haar uren van 30 uur naar 16 uur per week teruggebracht. De werknemer heeft een verzoek ingediend bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen, omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Via een e-mail heeft werkneemster aan werkgever laten weten dat zij de werksfeer onhoudbaar vindt en dat het gedrag van werkgever jegens haar dient te veranderen. Werkgever vloekt en scheldt vaak tegen werkneemster en probeert een onwerkbaar situatie te creëren voor werkneemster. Vervolgens heeft werkneemster zich ziek gemeld, omdat de situatie zich niet leek te verbeteren. Op deze e-mail is door werkgever nooit gereageerd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding ad €50.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt vernietiging van de beschikking. Zowel de kantonrechter als het hof oordelen dat de werkgever zijn integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd doordat de

werkgever heeft nagelaten om na de uitval van werkneemster op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen. Terwijl dit meerdere malen door de arboarts en de gemachtigde van werkneemster was verzocht. De arboarts adviseerde om met werkneemster in gesprek te gaan en stelde mediation voor. De werkgever heeft hiertoe geen initiatief genomen. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie wegens laakbaar gedrag van de werkgever in combinatie met het ernstig veronachtzamen van zijn re-integratieverplichtingen. Het gedrag van werkgever is kwetsend en grievend tegenover werkneemster. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en houdt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding rekening met de financiële gevolgen voor werkneemster.

3. Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441.

Werknemer is op 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als manager en maakt deel uit van het management team. De kantonrechter heeft de overeenkomst tussen partijen ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie en kende toen een billijke vergoeding toe van €10.000. Er was sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, omdat de werkwijze van werknemer niet aansluit bij werkgever. Werkgever heeft een beëindigingsvoorstel aan werknemer gedaan, waardoor werknemer juridisch advies heeft ingewonnen. Hierdoor is de arbeidsrelatie verder verstoord geraakt. Vervolgens ondertekent werknemer de vaststellingsovereenkomst en een maand later wordt de vaststellingsovereenkomst ontbonden met een beroep op de wettelijke bedenktijd en stelt de werknemer zich schriftelijk in staat zijn werkzaamheden te hervatten. Echter verschijnt werknemer niet meer op het werk en maakt hij aanspraak op een hogere beëindigingsvergoeding. Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de rechtbank dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De werkgever heeft de werknemer op zodanige wijze buiten de organisatie geplaatst, zonder hem een reële kans te geven zich te conformeren aan de door werkgever gewenste werkwijze, dat dit ernstig verwijtbaar handelen oplevert. In hoger beroep kent het hof een billijke vergoeding toe van €30.000.

4. Hof Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882.

Werkneemster is al sinds 20 juli 1988 in dienst van werkgever, een woningcorporatie. Tot 2011 is werkgever altijd positief geweest over werkneemster, maar vanaf 2011 zijn er barsten ontstaan in de verhouding tussen partijen. Daardoor heeft werkneemster na haar zwangerschapsverlof begin 2015 zichzelf ziek gemeld. Mediation heeft partijen niet nader tot elkaar kunnen brengen. De werkgever heeft aangedrongen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar werkneemster heeft daar niet aan willen meewerken. Kantonrechter oordeelde op verzoek van de werkgever dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie, maar kende geen billijke vergoeding toe.

In hoger beroep op verzoek van de werkneemster is voldoende vast komen te staan dat de verhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet van de werkgever kan worden gevergd. Het hof is van mening dat de werkneemster wel een billijke vergoeding toekomt. Het hof is van mening dat de werkgever werkneemster herhaaldelijk lastig is blijven vallen met het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl de werkneemster ziek was en mentaal kwetsbaar. Daardoor heeft de werkgever ook zijn re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamd. Het hof kent een billijke vergoeding van €15.000 toe.

5. Rb. Lelystad (ktr.) 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986.

Werkneemster is op 7 januari 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij een museum, waar ze voorheen van 1997 tot 2006 lid was van het bestuur. Tussen de directeur en werkneemster is sinds begin mei 2015 een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. Vervolgens hebben er verschillende gesprekken tussen partijen en het bestuur plaatsgevonden over de slechte arbeidsverhouding en is geprobeerd d.m.v. afspraken de communicatie tussen beide te verbeteren. Situatie verbetert niet. Vervolgens stuurt werkgever aan op beëindiging van de

arbeidsovereenkomst, maar werknemer geeft aan eerst mediation te willen proberen. Kantonrechter oordeelt dat mediation voor de hand lag en acht het niet getuigen van goed werkgeverschap van het museum om niet direct in te stemmen met het mediationvoorstel. Een maand later stemde zij alsnog in met het voorstel, maar had toen al naar 50 vrijwilligers middels een e-mail het vertrek van werknemer verkondigd. Daarnaast wilde werkgever de directeur niet betrekken bij het mediationtraject, terwijl er tussen directeur en werknemer sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter oordeelt dat werkgever hierdoor een volstrekt ongeloofwaardige poging heeft gedaan om de verhoudingen te herstellen. Kantonrechter stelt vast dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en kent een billijke vergoeding van €3500 toe aan werknemer.

6. Rb. Enschede (ktr.) 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212.

Nadat werknemer tijdens een presentatie op de werkvloer heeft overgegeven is de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig verstoord. Kantonrechter oordeelt dat werkgever niet voldoende heeft gedaan om de verhouding te verbeteren en was op de hoogte van de stressvolle situatie van de werknemer, wat uiteindelijk leidde tot het overgeven. Van de werkgever had verwacht mogen worden dat hij de werknemer hiervoor in bescherming zou nemen in plaats daarvan is aangestuurd op het ontslag. De kantonrechter oordeelt dat dit ernstig verwijtbaar is en kent een billijke vergoeding toe van €20.000.

7. Rb. Alkmaar (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553.

Na intrekking van het ontbindingsverzoek van de werkgever, dient de werknemer een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. De werkgever had na het intrekken van het verzoek een substantiële en geloofwaardige poging moeten doen om de werknemer opnieuw een zinvolle kans te bieden. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om het vertrouwen te herstellen. Daarnaast heeft de werkgever geen uitleg gegeven aan de werknemer waarom zij het ontbindingsverzoek heeft ingetrokken. Tevens heeft de werkgever werknemer niet in staat gesteld zijn werkzaamheden te hervatten. De werkgever heeft mediation aangeboden, maar dat hield in dat een wederzijdse vriend van een van de bestuursleden van werkgever en werknemer zou worden ingeschakeld, zodat dit niet gezien kan worden als een serieus aanbod. De werkgever ziet onvoldoende in dat, gelet op alles wat er is gebeurd, er tijd en moeite nodig is om de relatie te herstellen en dat daar wellicht een externe mediator voor nodig is. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en kent een billijke vergoeding toe van €15.000.

8. Rb. Amsterdam (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

Werkgever heeft na een afgewezen ontslagvergunning, onterechte schorsing en ziekte van werknemer, het de werknemer onmogelijk gemaakt om zijn functie goed uit te kunnen voeren. Er is eenzijdig (aan de zijde van de werkgever) sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. De werkgever heeft een situatie proberen te construeren waarbij de werknemer zijn verzet tegen het ontslag zou opgeven in de hoop met zo min mogelijk kosten te arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Zo werd de toegang tot de computer geblokkeerd, nadat de werknemer terugkeerde van zijn non-actiefstelling, werden hem eindigende taken opgedragen en vond er continuering van de taken van werknemer plaats door derden. De kantonrechter oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten en heeft beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk gemaakt. De hoogte van de billijke vergoeding is berekend door middel van de kantonrechtersformule en kent zowel een transitievergoeding als billijke vergoeding toe van tezamen €60.000.

9. Rb. Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854.

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar nagelaten door werknemer onvoldoende begeleiding te bieden om zijn functioneren en verhouding met collega's te verbeteren. De werkgever heeft de werknemer ook geen reëel verbetertraject aangeboden, terwijl de werknemer zich anderzijds wel wilde inzetten voor een verbetering van de arbeidsrelatie. Hierdoor heeft de

werkgever een grond voor ontbinding veroorzaakt terwijl de ontbinding feitelijk niet aan de orde had moeten zijn. De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en kent een billijke vergoeding toe van €15.000.

10. Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.

Werkgever heeft verborgen camera's opgehangen op werkvloer. Nadat drie werknemers hier achter zijn gekomen en een brief hebben gestuurd dat zij het niet eens zijn met de camera's, zijn de werknemers direct op non actief gesteld zonder dat de werkgever met werknemers in gesprek is getreden. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever de zaak nodeloos heeft opgeklopt, heeft laten escaleren en op geen enkele wijze heeft getoond daarbij ook mede de afweging te hebben gemaakt wat de gevolgen van haar handelen zouden zijn op de werknemer, noch zich afgevraagd of zij misschien op een minder vergaande wijze de ergernissen die kennelijk bij haar bestonden over de werknemer ter sprake kon brengen. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen en de kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van €15.000.

11. Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756.

Werknemer was tot aan zijn indiensttreding bij VOF op 1 juli 2010 volledig arbeidsongeschikt. In 2014 is de handelsnaam en klanten van VOF opgegaan in een nieuwe onderneming genaamd De Wâlden. Werknemer is toen werkzaamheden gaan verrichten voor De Wâlden, die hem toen loon is gaan betalen. Op 26 mei 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld en heeft werkgever de loonbetaling gestaakt. Werknemer heeft werkgever in kort geding gedagvaard en loondoorbetaling gevorderd. Bij verstekvonnis heeft de kantonrechter de vordering toegewezen. De werkgever is toen tevens veroordeeld tot betaling van een wettelijke verhoging van 20%. De betaling heeft op grond van dat vonnis toen niet plaatsgevonden. De werknemer verzoekt bij de kantonrechter tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgever stelt dat door de overgang van de VOF er geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever, want er is sprake van een andere juridische entiteit en dat werknemer andere werkzaamheden is gaan uitvoeren. De eigenaren zijn wel hetzelfde gebleven. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een van rechtswege ontstane arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd tussen partijen en niet van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals werkgever stelt. De kantonrechter oordeelt dat het niet betalen van het loon, een van de hoofdverplichtingen van de werkgever, kan aangemerkt worden als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Echter kent de kantonrechter geen billijke vergoeding toe, omdat de financiële gezondheid van werkgever dermate slecht is. De werkgever is niet of nauwelijks in staat om nog iets te betalen. Daarnaast is er sprake van een kleine werkgever. Werkgever wordt alleen veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en het achterstallige salaris vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20%.

12. Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534.

De werknemer is vanaf 1988 in dienst als manager IT support. Nadat is gebleken dat hij tweemaal een telefoon als geschenk heeft aangenomen van een mobiele provider, krijgt hij een officiële waarschuwing. Na verder onderzoek vraagt de werkgever ontbinding omdat volgens hem niet kan worden uitgesloten dat sprake is van belangenverstrengeling. De werknemer beheert vanuit zijn functie namelijk grote contracten, waaronder het contract met de bewuste provider.

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat de werknemer in strijd heeft gehandeld met de gedragsregels door twee telefoons aan te nemen van een relatie van de werkgever, zonder zijn leidinggevende daarvan op de hoogte te stellen en zonder de gebruikelijke procedure te bewandelen. Het had op zijn weg gelegen om elke schijn van belangenverstrengeling of zelfverrijking te vermijden. Gezien het feit dat de werknemer al 28 jaar in dienst is en een onberispelijke staat van dienst heeft, is het verwijtbaar handelen

echter niet zodanig ernstig dat daarom de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek wel toe op grond van een verstoorde relatie, nu partijen het erover eens zijn dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. De transitievergoeding komt neer op € 77.276,07. Daarnaast heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Nadat de werknemer zijn fout had toegegeven is door de werkgever een recherchebureau ingeschakeld. Het inschakelen van dit bureau was enkel gebaseerd op wantrouwen van de zijde van de werkgever. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt mee dat het brutoloon van de werknemer ongeveer twee keer zo hoog is als het maximumdagloon voor de WW-uitkering. Ook wordt meegewogen dat het niet mogelijk moet zijn een verstoorde arbeidsrelatie te veroorzaken zonder een financiële compensatie van enige omvang verschuldigd te zijn. De te betalen vergoeding wordt vastgesteld op € 90.000.

13. Rb. Enschede (ktr.) 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675.

Een planner/intercedent bij HQF, een uitzendbureau voor chauffeurs en logistiek personeel, verzoekt ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van HQF. Hem wordt disfunctioneren verweten. De werknemer stelt daarbij dat hij middels een 'overvaltechniek' onder druk is gezet zijn dienstverband te beëindigen. Zijn vertrouwen in de directeur is zo ernstig geschaad dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de verweten ernstige verwijtbaarheid overweegt de kantonrechter dat op geen enkele wijze gebleken dat de directeur met de werknemer in de afgelopen jaren functioneringsgesprekken heeft gevoerd waarin het onvoldoende functioneren besproken zou zijn. Verslaglegging heeft niet plaatsgevonden. Het eerst gevoerde gesprek met de werknemer acht de kantonrechter zeer kwalijk. Niet alleen is dit gesprek op geen enkele wijze aangekondigd, ook is het niet kies om een dergelijk gesprek over te laten aan een directe collega. Voorts is het ongepast om in een eerste gesprek over het in de ogen van de werkgever onvoldoende functioneren, direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. Terecht doemt hiermee de vraag op of de in de theorie opgehouden keuze voor een verbetertraject, nog als een serieuze optie kan worden gezien. HQF heeft het verbetertraject geen handen en voeten gegeven. Het zonder overleg met de werknemer hem inschrijven voor een computercursus is geen gestructureerd verbetertraject. In navolgende gesprekken is door de directeur telkens gesproken over dossieropbouw en beëindiging. De werknemer heeft zijn werktelefoon moeten inleveren en trof zijn bureau leeggeruimd aan. Dit getuigt er niet van dat HQF nog een gezamenlijke toekomst zag en een verbetertraject een eerlijke kans wilde geven. Een op advies van de bedrijfsarts gestart mediationtraject is na 2 gesprekken door HQF beëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat HQF zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen jegens de werknemer, nu de werknemer in het kader van het verbetertraject alleen op papier welkom was.

Uit alles blijkt dat HQF heeft aangestuurd op een situatie waarin de werknemer akkoord zou gaan met een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De transitievergoeding en de billijke vergoeding van € 20.000,- wordt toegekend. De kantonrechter merkt hierbij meer in het bijzonder opgemerkt dat tegen een 'uitrookbeleid' zoals door de gemachtigde van de werknemer treffend is geschetst, streng behoort te worden opgetreden.

14. Rb. Almelo (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882.

Werkgever, een stichting waar onder meer een bibliotheek onder valt, verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de coördinator communicatie, tevens leidinggevende van de bibliotheekmedewerkers. De ontbinding wordt primair gestoeld op ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en subsidair op een verstoorde arbeidsrelatie. Het ontbindingsverzoek volgt op twee werkweigeringen van de werknemer nadat de werkgever in kort geding is veroordeeld de werknemer weder te werk te stellen na diens non-actiefstelling.

Volgens de kantonrechter leveren de twee werkweigeringen van werknemer in november 2015 geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer. De eerste keer werd de werknemer niet toegelaten in de bibliotheek doch mocht hij enkel in de kantoortuin komen omdat de bibliotheekmedewerkster hem de eerste week na zijn terugkeer niet direct wilden tegenkomen. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever eerst gesprekken had moeten/kunnen plannen om 'de lucht te klaren' en werknemer vervolgens volledig tot zijn werkzaamheden moeten toelaten. Bovendien is de suggestie dat de wil van de medewerksters bepalend is voor het terugkeertraject wat bizar. Daarmee lijkt werkgever positie te kiezen. Ten aanzien van de tweede werkweigerings oordeelt de kantonrechter dat de werknemer in redelijkheid heeft kunnen weigeren om de beoogde één op één gesprekken met zijn bibliotheekmedewerkers te voeren in aanwezigheid van [X], die een rol heeft in het arbeidsconflict tussen partijen. Werkgever had met de aanwezigheid van een buitenstaander moeten instemmen.

Ter toelichting van de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever overweegt de kantonrechter dat de werknemer als donderslag bij heldere hemel in april 2015 er mee geconfronteerd is dat zijn medewerkers veel klachten over zijn functioneren hebben en dat zij hem liever zien gaan dan komen. Deze klachten zijn nimmer eerder geuit. De werknemer is zonder in de gelegenheid te zijn gesteld een weerwoord te geven op non-actief gesteld. Werkgever heeft door het voeren van functioneringsgesprekken stelselmatig achterwege te laten een sfeer (kunnen) laten ontstaan waarbij onvrede over het functioneren van werknemer (terecht of niet) bij de medewerkers kon groeien en zij zich kennelijk niet veilig genoeg hebben gevoeld dit bij de werknemer of directeur aan te kaarten. Daarmee is werknemer de kans ontnomen in een vroeg stadium zijn functioneren, voor zover nodig, bij te stellen. Dit, in combinatie met het niet deugdelijke en adequaat nakomen van het kort gedingvonnis, de loonstop wegens werkweigerings en de door werkgever gestelde voorwaarde om [X] bij de één op één gesprekken aanwezig te laten zijn en de nieuwe op non-actiefstelling toen hij zulks weigerde, maken, in onderlinge samenhang bezien, dat van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever sprake is. De kantonrechter bepaalt dat de werkgever naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 80.000,- moet betalen.

15. Rb. Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404.

Werkgever heeft via een UWV-procedure verzocht de werknemer wegens disfunctioneren te ontslaan. Het UWV heeft geen toestemming verleend. Vervolgens is de werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens verzoekt de werkgever de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens disfunctioneren van de werknemer. Werkgever heeft werknemer nooit gewezen op disfunctioneren. Afgezien van een functioneringsgesprek in 2005 zijn er verder geen functioneringsgesprekken meer geweest. In 2014 zijn een viertal gesprekken gevoerd, maar nergens uit blijkt dat deze gesprekken onderdeel uitmaken van een verbetertraject. Daarnaast heeft de werkgever geen concreet verbeterplan opgesteld of is de werknemer een coaching, cursus of een andere vorm van ondersteuning aangeboden om zijn disfunctioneren te verbeteren. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat het gedrag van de werkgever ernstig verwijtbaar handelen of nalaten oplevert doordat werkgever geen enkele poging heeft ondernomen om het functioneren van de werknemer te verbeteren en hem zonder deugdelijke motivering op non-actief heeft gesteld. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van €35.000.

16. Rb. Leeuwarden (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734.

Werknemer is sinds 1 november 2013 in dienst van hogeschool NHL, waar hij (onderzoeks)werkzaamheden is gaan verrichten aan het instituut 'Techniek' op de afdeling 'Duurzame Energie'. Per 1 juni 2014 is de toenmalige lector 'Zonnestroom en Vervoer' vertrokken. In verband hiermee heeft NHL besloten om werknemer met ingang van 1 juni 2014 voor de resterende lectoraatsperiode (tot 1 oktober 2015) te benoemen als Associate Lector 'Zonnestroom en Vervoer'. In de loop van 2015 is door NHL besloten om het lectoraat

'Zonnestroom en Vervoer' met vier jaar te verlengen. Tussen NHL en werknemer zijn in verband hiermee gesprekken gevoerd over - onder meer - de continuering van het dienstverband tussen werknemer en NHL. NHL heeft werknemer onder meer medegedeeld dat de functie van Associate Lector die hij op dat moment vervulde, is vastgesteld als tijdelijke functie binnen NHL, zodat van een vaste benoeming in die functie geen sprake kon zijn. In de maanden die hierop volgen blijven partijen in gesprek over de invulling van de arbeidsrelatie na afloop van de lectoraatsperiode, echter komen partijen niet tot overeenstemming. Op 4 november 2015 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseert partijen om een mediationtraject te starten. Dit traject is reeds na één gesprek geëindigd en heeft niet tot een oplossing van het geschil geleid. In deze procedure verzoekt NHL ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een en ander wegens de – door NHL gestelde – verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt dat in het onderhavige geval sprake is van een ernstige en duurzame verstoorde arbeidsrelatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is reeds langere tijd sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling en de inschaling van de functie van werknemer. Intussen is sprake van een onwerkbaar situatie. De kantonrechter neemt voorts in aanmerking dat de problemen ook met behulp van mediation niet opgelost konden worden. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het onder de gegeven omstandigheden - en mede gelet op de terughoudende opstelling die door werknemer sinds zijn ziekmelding werd ingenomen - in redelijkheid niet van NHL gevergd worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook herplaatsing van werknemer ligt in dit geval niet in de rede. De kantonrechter kent de werknemer in dat verband, naast de transitievergoeding, tevens de billijke vergoeding toe. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NHL door haar handelwijze het risico op het ontstaan van een verstoorde arbeidsrelatie, zelf in het leven heeft geroepen. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter wel mee dat werknemer door zijn houding en gedrag ook een aandeel heeft gehad in het voortbestaan en het onopgelost blijven van het conflict. Alles afwegende stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 7.500 bruto.

17. Rb. Alkmaar (ktr.) 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401.

Volgens NMK is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding vanwege een conflict op 1 tot en met 3 februari 2016. Aanleiding van dit conflict was een tijdelijke wijziging van de werkweek van de werknemer (4 x 10 uur, gedurende vier maanden). De werknemer stelt dat hij hiervoor toestemming heeft verkregen van zijn leidinggevende. NMK stelt dat deze toestemming is gegeven omdat de werknemer heeft gezegd of althans de indruk heeft gewekt dat een directielid inhoudelijk bekend was met de wijziging van de werkweek. Op 29 januari 2016 is de directie naar aanleiding van een e-mail van de werknemer op de hoogte gekomen van de tijdelijke wijziging van de werkweek, waarna er op 1 februari 2016 een gesprek heeft plaatsgevonden. In dat gesprek en volgende gesprekken heeft de werknemer zich volgens NMK halsstarrig opgesteld en vastgehouden aan de wijziging van de werkweek, waardoor de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst omdat beide partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding verstoord is. Ook de transitievergoeding wordt toegekend. Ten aanzien van een eventuele billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat goed werkgeverschap met zich meebrengt dat NMK als werkgever zich inspant om de arbeidsverhouding te normaliseren. Dit heeft zij echter niet gedaan. Integendeel, NMK heeft direct aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst zonder daarbij andere opties te onderzoeken. NMK heeft zich dan ook weinig moeite getroost om het tijt te keren, terwijl de werknemer hier wel om heeft verzocht. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het feit dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord voor het overgrote deel is te wijten aan NMK. Hierin treft NMK een ernstig verwijt. De kantonrechter acht op grond daarvan een billijke vergoeding van € 10.000,- op zijn plaats.

18. Rb. Alkmaar (ktr.) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698.

Werkgever verzoekt om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter oordeelt dat arbeidsrelatie definitief verstoord is geraakt toen werkgever aan werknemer meedeelde dat hij niet geschikt was voor de functie algemeen directeur en dat het vertrouwen in werknemer is geschaad. De vraag is of werknemer daadwerkelijk ongeschikt is voor de functie algemeen directeur en of de werkgever werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in staat heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, omdat werkgever werknemer heeft ontheven uit zijn functie zonder de werknemer de kans te bieden zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast heeft werkgever geen reëel onderzoek verricht voor herplaatsing van werknemer en heeft werkgever verzuimd om te werken aan herstel van moeizame betrekking tussen werknemer en een andere collega. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de h-grond en kent een billijke vergoeding toe van €40.000.

19. Rb. Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127.

Meijburg is een belastingadviesbureau, dat onderdeel uit maakt van KPMG International Cooperative (KPMG International). Werknemer is sinds 1 november 2008 in dienst van Meijburg. In april 2014 is hij beoordeeld en heeft de promotie tot Tax Manager A gekregen. Op 24 maart 2015 houdt de partner binnen Meijburg met wie werknemer het meeste werkt ('Y'), een buitengewoon lovende speech over de commerciële kwaliteiten van werknemer, waarin werknemer onder meer wordt geroemd omdat hij door zijn een onconventionele aanpak een tweetal Quote 20 klanten heeft binnengehaald. Nog diezelfde dag is werknemer in een bespreking met Y en een derde collega op de kamer van Y op het moment dat de managing partner bij Meijburg ('X') de kamer van Y binnenkomt. X zegt aan werknemer en de derde collega (in een uiterst onprettige sfeer) de kamer te verlaten. Vervolgens ontstaat er –kortgezegd- tussen partijen een onherstelbaar verstoorde relatie, meldt werknemer zich arbeidsongeschikt en op 13 januari 2016 dient Meijburg een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter.

De kantonrechter oordeelt dat de verstoorde arbeidsrelatie aanving met het bijzonder botte optreden van X tegen werknemer op 24 maart 2015. De boosheid van X richtte zich niet op werknemer maar op Y. De wijze waarop Y hem die ochtend in een speech op de afdeling uitvoerig complimenteerde met zijn commerciële successen, was de aanleiding dat X de kamer van Y binnenstormde en aan werknemer zei dat hij moest "opkrassen". Na het incident op 24 maart 2015 heeft Meijburg het echter helemaal aan werknemer gelaten om een vervolg te kiezen, wel of niet ziek melden, uitpraten met X of een klacht indienen. Van Meijburg had verwacht mogen worden dat X op zijn gedrag was aangesproken en zijn excuses zou aanbieden aan werknemer voor zijn botte gedrag. X zou immers kort nadien ook een rol zou spelen als unitvoorzitter bij de komende beoordeling van werknemer in mei 2015. De kantonrechter oordeelt dat terugkeer van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. Er is sprake van een structurele verstoring van de samenwerking, wat Meijburg erkent. De kantonrechter ontbindt per 1 juni 2016 en kent een billijke vergoeding toe. Er is door het incident en de handelswijze daarna van Meijburg sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Toegekend worden: billijke vergoeding ad € 75.000,00 bruto, transitievergoeding en vergoeding van € 2.500,00 exclusief BTW voor outplacement.

20. Rb. Lelystad (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.

De werknemer, 60 jaar oud, is sinds oktober 1973 in dienst van de rechtsvoorganger van Capgemini. In 2010 is hij bij Capgemini in dienst gekomen. Werknemer heeft steeds conform verwachting gefunctioneerd in zijn functie van Consultant. In 2012 heeft Capgemini het zogeheten 'kalibratieproces' geïntroduceerd. In het kader daarvan wordt de marktwaarde van werknemers bepaald. Verdienen werknemers minder dan deze marktwaarde, dan wordt hen gevraagd hun toegevoegde waarde te verhogen of een salarisvermindering te accepteren.

Ook aan de werknemer is dit gevraagd. Hij heeft hier niet aan willen meewerken. De gang van zaken heeft tot twee periodes van arbeidsongeschiktheid geleid. Ook heeft er een, mislukt, mediationtraject plaatsgevonden en heeft de werknemer ontbinding gevraagd. Dit verzoek heeft hij ingetrokken toen bleek dat de kantonrechter geen vergoeding wilde toekennen. Nu vraagt Capgemini ontbinding.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege de verstoorde arbeidsverhouding. Aan de werknemer komt daarbij de gemaximeerde transitievergoeding toe ad € 76.000. Daarnaast heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding vanwege verwijtbaarheid van Capgemini. Capgemini heeft het doen voorkomen alsof de mediationprocedure gericht was op continuering van het dienstverband, maar zij heeft er al na het eerste gesprek op aangedrongen dat de werknemer voortaan zonder advocaat zou komen en heeft hem in het tweede gesprek een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de helft van de transitievergoeding. Hierdoor heeft Capgemini elke voortzetting van het contract onmogelijk gemaakt, terwijl het hier gaat om een werknemer met een dienstverband van 43 jaar die kwetsbaar is vanwege zijn perioden van arbeidsongeschiktheid. Verder is van belang dat de verstoring van de arbeidsrelatie is veroorzaakt door het kalibratieproces. Capgemini is er op blijven aandringen dat de werknemer extra activiteiten moest ontplooiën of moest instemmen met salarisvermindering, terwijl hij goed functioneerde in de bedongen functie. Door deze hardnekkig volgehouden onjuiste houding heeft Capgemini ernstige stressklachten veroorzaakt bij de werknemer. Dit is haar in grove mate aan te rekenen en rechtvaardigt toekenning van een billijke vergoeding ad € 40.000.

21. Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.

Na afwijzing van het UWV, verzoekt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen. Werkgever heeft werkneemster van de een op de andere dag op non-actief gezet, haar zakelijke e-mailadres geblokkeerd en haar de toegang tot de kookstudio ontzegd door de sloten te verwisselen zonder haar daarover mondeling in te lichten. Daarna is de arbeidsrelatie verder verstoord en heeft werkgever een dreigbericht aan werknemer gestuurd waar geen aanleiding voor bestond. Daarnaast betaalt werkgever al een paar maanden geen salaris meer aan werknemer, waardoor werknemer in financiële problemen is geraakt. Al deze omstandigheden hebben geleid dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van €8000, kent tevens een transitievergoeding toe en veroordeelt werkgever tot betaling van het achterstallige loon.

22. Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.

De werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster geeft aan zich niet te herkennen in de feiten, omdat werkgever haar nooit heeft gewezen op haar disfunctioneren, haar houding of haar gedrag. De kantonrechter oordeelt dat uit de stukken niet blijkt dat er sprake was van disfunctioneren van werkneemster, terwijl dit volgens werkgever de reden was voor de verstoring van de arbeidsrelatie. Daarnaast is werkgever niet in overleg getreden met werkneemster om de situatie te bespreken. Werkgever koos er voor om werkneemster naar huis te sturen zonder vervolgens in gesprek te treden. Hierdoor is een onwerkbaar situatie ontstaan. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever hierdoor op grovelijke wijze haar verplichtingen als werkgever heeft veronachtzaamd. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van €60.000.

23. Rb. Arnhem (ktr.) 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380.

De werknemer heeft vanaf 16 juli 1990 bij de werkgever gewerkt als verkoper buitendienst. Hij deed dit vanuit zijn woonplaats in België. Op 11 februari 2014 heeft de werkgever de werknemer laten weten dat hij per direct in Zaltbommel moest gaan werken. Op 26 februari 2014 heeft de werknemer zich ziek gemeld. Bij vonnis in kort geding van 21 juli 2014 heeft

de kantonrechter de werkgever veroordeeld om het loon aan de werknemer door te betalen. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat de buitendienstactiviteiten inderdaad zijn komen te vervallen, maar dat de werkgever de werknemer geen redelijk voorstel heeft gedaan voor een andere functie. De werkgever is veroordeeld om dit alsnog te doen. De werkgever heeft dit echter niet gedaan. Evenmin heeft de werkgever uitvoering gegeven aan het door hemzelf ingewonnen re-integratieadvies, inhoudende dat voor de werknemer een tweede spoor moet worden opgestart. De werknemer vraagt nu ontbinding met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever ernstig is tekort geschoten jegens de werknemer door het re-integratieadvies niet uit te voeren. Het feit dat de werknemer niet kon terugkeren in zijn functie bij de werkgever en dat op hem het Belgische sociale zekerheidsrecht van toepassing is, vormt hiervoor onvoldoende excuus. De werkgever heeft voorts ernstig verwijtbaar gehandeld door geen gevolg te geven aan het kort geding vonnis. Hij heeft in feite zijn eerdere 'aanbod' herhaald, terwijl de kantonrechter dat had aangemerkt als zijnde in strijd met het goed werkgeverschap. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden en aan de werknemer wordt de transitievergoeding van € 76.000 toegekend. De werkgever is voorts een billijke vergoeding verschuldigd, gelet op de wijze waarop hij de werknemer heeft behandeld. De kantonrechter stelt deze vast op € 15.000. De werkgever kan geen rechten meer ontlenen aan het concurrentiebeding, nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens zijn ernstige verwijtbaarheid.

24. Rb. Rotterdam (ktr.) 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:5909.

Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van disfunctioneren van de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat werkgever de verstoring van de arbeidsrelatie zelf in de hand heeft gewerkt door pas eind 2014 een functioneringsgesprek aan te gaan met werknemer, vervolgens drie maanden later pas een verslag opstelt over het disfunctioneren van werknemer en pas in oktober 2015 het gesprek met werknemer aangaat over dit verslag. In 2009 had werkgever al kritiek over het disfunctioneren van werknemer. Werkgever heeft nooit een verbetertraject geboden aan werknemer. Daarnaast had werkgever ook werknemer er op moeten wijzen wat de consequenties zouden als het disfunctioneren niet zou verbeteren. Op die punten is werkgever in gebreke gebleven. Hierdoor is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van €20.000.

25. Rb. Haarlem (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056.

Geen ontbinding op e-grond nu niet is gebleken dat werkgeefster duidelijk is geweest in wat zij niet toelaatbaar achtte en dat beleid ook in de praktijk handhaafde. Wel ontbinding op (subsidiare) g-grond nu partijen het er ter zitting over eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat herplaatsing geen optie is. Ten aanzien van de door de werknemer verzochte billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat het uitdrukkelijk niet de bedoeling van de wetgever is geweest dat in situaties waarin de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden op de d-grond (disfunctioneren), deze ontbinding – op basis van dezelfde feiten - wél kan worden uitgesproken op de g-grond: de verstoorde verhouding die als gevolg van het disfunctioneren is ontstaan. Daarmee zou aan de werknemer de bescherming worden ontzegd die de d-grond beoogt te bieden. Nu echter in het onderhavige geval niet is gebleken van een welbewust aansturen door werkgeefster op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maakt dit feitencomplex niet dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster heeft echter wel ernstig verwijtbaar gehandeld ten aanzien van de verleende non-actiefstelling. Een non-actiefstelling is een ingrijpende, diffamerende maatregel, die alleen gerechtvaardigd is wanneer van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de werknemer nog langer op de werkvloer te dulden. Van een dergelijke situatie was in het onderhavige geval geen sprake. Volgt toekenning van een billijke vergoeding ad 5000 euro.

26. Rb. Enschede (ktr.) 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3870.

De werknemer is op 1 juni 2011 bij de werkgever in dienst getreden als titulair directeur. Partijen zijn in februari 2014 een contractuele ontslagvergoeding overeengekomen van € 100.000. In 2015 is de werknemer door hartklachten langdurig ziek geweest. Vanaf eind 2015 is de werknemer gaan re-integreren. Vanwege verschillende visies op de re-integratie heeft mediation plaatsgevonden. Daarbij is afgesproken dat partijen tijdens de duur van de mediation geen procedures zullen opstarten. Bij e-mail van 23 maart 2016 heeft één van de bestuurders laten weten dat een spoedige terugkeer van de werknemer in de directie welkom was. Tijdens het volgende mediationgesprek op 29 maart heeft de werkgever te kennen gegeven de arbeidsrelatie te willen beëindigen. Nog diezelfde dag heeft de werkgever een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op bedrijfseconomische gronden. Deze aanvraag is afgewezen, maar de werkgever heeft de arbeidsovereenkomst toch opgezegd, zich daarbij baserend op het feit dat de werknemer statutair directeur zou zijn. De kantonrechter heeft dit standpunt van de hand gewezen en heeft de werkgever veroordeeld tot doorbetaling van loon. De werkgever verzoekt nu ontbinding.

De kantonrechter oordeelt, evenals het UWV, dat niet is gebleken dat er een bedrijfseconomische noodzaak is voor het ontslag. Het ontbindingsverzoek kan ook niet worden toegewezen op de g-grond, omdat het de werkgever zelf is die de arbeidsverhouding heeft verstoord. Als dan wordt ontbonden op de g-grond, dan zou dit slecht werkgeverschap in de hand werken. Ontbinding op de h-grond is wel aangewezen, nu de verhouding tussen partijen dermate is verstoord dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde is. Daarbij komt aan de werknemer de contractuele ontslagvergoeding toe van € 100.000. Daarnaast heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding van € 100.000 vanwege het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever. De werkgever heeft op verschillende manieren geprobeerd een einde te maken aan de arbeidsverhouding van de werknemer, heeft in strijd met de bij de mediation gemaakte afspraak een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd zonder de werknemer daarvan tijdig in kennis te stellen en heeft tijdens het re-integratieproces de taken van de werknemer aan een andere medewerker toebedeeld. Het handelen van de werkgever is des te kwalijker vanwege de medische problematiek van de werknemer.

27. Rb. Leeuwarden (ktr.) 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611.

Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever haar re-integratieverplichtingen niet voldoende is nagekomen. Zo heeft zij geen medewerking verleend aan een (vervolg)onderzoek naar mogelijkheden tot aanpassing van de werkplek. Daarnaast had het op de weg van werkgever gelegen om werknemer uit te nodigen voor een gesprek nadat werknemer haar ontbindingsverzoek had ingetrokken. De kantonrechter oordeelt daarbij dat werkgever het advies van de bedrijfsarts tot inschakeling van een mediator niet serieus heeft genomen, omdat zij voor een niet-onafhankelijke derde heeft gekozen. Daarnaast heeft werkgever na drie gesprekken de deur volledig dichtgegooid, terwijl werknemer de arbeidsrelatie wel wilde voortzetten maar onder de voorwaarde dat de werkplek werd aangepast. Daarnaast is werkgever tekort geschoten in haar hoofdverplichting door niet meteen het salaris van werknemer uit te betalen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen en kent een billijke vergoeding toe van €20.000.

Billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW

28. Rb. Haarlem (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52.

Een beveiligingsmedewerker van Securitas vindt na afloop van zijn dienst (in het beveiligde gedeelte van Schiphol; achter de paspoortcontrole) een stapeltje bankbiljetten op de grond. Op camerabeelden is te zien dat de beveiligingsmedewerker het geld oppakt en wordt aangesproken door een taxironselaar die heeft gezien dat hij het geld heeft gevonden. Buiten geeft de beveiligingsmedewerker een of meer bankbiljetten aan de ronselaar. De volgende dag wordt de beveiligingsmedewerker op staande voet ontslagen. Volgens Securitas had de werknemer als integer beveiligiger direct melding kunnen en moeten maken van de vondst van het stapeltje bankbiljetten.

De werknemer verzoekt - na intrekking van zijn primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet - toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De beveiligingsmedewerker stelt hiertoe dat Securitas bij het vaststelling van de feiten onzorgvuldig te werk gegaan. Er heeft geen hoor en wederhoor plaats gevonden en hij was van plan het gevonden geld met een waarde van € 200,00 à € 250,00 voor zijn volgende dienst op 29 september 2105 aan te geven.

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De kantonrechter en partijen hebben ter zitting naar de camerabeelden gekeken en op grond van deze beelden is voor de kantonrechter niet aannemelijk geworden dat de werknemer een deel van het gevonden geld aan de ronselaar heeft gegeven. De werkgever stelt dat de werknemer direct melding had moeten maken van de vondst van de bankbiljetten, maar die stelling is naar het oordeel van de kantonrechter evenmin aannemelijk geworden. Het valt daarom niet goed in te zien waarom Securitas niet wat langer de tijd heeft genomen alvorens een beslissing om al dan niet tot een ontslag op staande voet over te gaan, te besluiten. De aangevoerde ontslagreden is daarom in subjectieve zin niet voldoende dringend. Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is als zodanig ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De beveiligingsmedewerker krijgt een billijke vergoeding toegewezen van € 5.000,-- bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld door te snel te kiezen voor een ontslag op staande voet en de wijze waarop Securitas bij dit ontslag te werk is gegaan. Het kluisje van de werknemer is voorafgaand aan het gesprek van partijen zonder enige noodzaak al leeggehaald, dat is diffamerend en het wekt de indruk dat het besluit van de werkgever al (min of meer) vast stond en hetgeen de werknemer naar voren zou brengen er niet meer toe zou doen. Daar staat tegenover dat de werknemer zich op zijn minst genomen vreemd heeft gedragen nadat hij het geld had gevonden. Ook de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen.

29. Rb. Arnhem (ktr.) 15 januari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:190.

Zes werknemers (hierna: werknemers) zijn in dienst geweest van Constar International Holland (Plastic) B.V. Op 28 mei 2014 is de vennootschap in staat van faillissement verklaard, waarna de curator de arbeidsovereenkomsten met werknemers heeft opgezegd. UTB International B.V. heeft de activa van Constar International overgenomen en een deel van de activiteiten voortgezet in de daarvoor opgerichte nieuwe vennootschap Constar Plastics B.V. (hierna: Constar). Met werknemers heeft Constar arbeidsovereenkomsten gesloten met een duur van drie maanden, die vervolgens tot 10 september 2015 zijn verlengd met een jaar. Na tegenvallende resultaten van Constar heeft UTB International B.V. besloten de activiteiten van Constar te beëindigen. In een brief van 13 augustus 2015 heeft zij aan werknemers bericht dat de arbeidsovereenkomsten op 10 september 2015 van rechtswege eindigen. Werknemers verzoeken de kantonrechter Constar te veroordelen tot betaling aan werknemers van de transitievergoeding, een vergoeding voor onregelmatige opzegging, alsmede een billijke vergoeding, welke bedragen variëren naargelang de lengte van het dienstverband van werknemers. Het geschil tussen partijen spitst zich toe op de

vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap en of (als daarvan sprake is) na een doorstart na faillissement aanspraak kan worden gemaakt op de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt met betrekking tot het opvolgend werkgeverschap als volgt. Artikel 7:668a lid 1 onderdeel a BW en artikel 7:668a lid 2 BW zijn veranderd ten opzichte van hetgeen onder oud recht gold, waarbij in dit geval met name van belang is dat onder oud recht de eis werd gesteld dat er 'zodanige banden' moesten zijn tussen de oude en de nieuwe werkgever na een doorstart na faillissement. Dit 'zodanige banden'-criterium speelt in het nieuwe recht geen rol meer. De hoofdregel van nieuwe wetgeving is dat deze onmiddellijke werking heeft, tenzij het overgangsrecht hierop een uitzondering maakt. In het overgangsrecht bij de WWZ is een aantal uitzonderingen gemaakt, onder meer met betrekking tot de ketenregeling van artikel 668a BW, te weten in artikel XXIIe lid 2 WWZ. Hoewel voornoemde overgangsbepaling enkel ziet op de totale duur van de keten en op de duur van de onderbrekingen zoals deze zijn opgenomen in artikel 7:668a lid 1 BW ziet de kantonrechter aanleiding om, gelet op het feit dat de wetgever vanwege de rechtszekerheid een overgangsrechtelijke bepaling heeft opgenomen over de ketenregeling, de overgangsbepaling ook toepasselijk te achten op het opvolgend werkgeverschap. De vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap dient dan ook naar oud recht beoordeeld te worden. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat zodanige banden bestonden dat Constar als opvolgend werkgever moet worden gezien, vanwege de rol van een directielid van Constar International bij het aangaan van de arbeidsovereenkomsten tussen werknemers en Constar. Zijn kennis van de geschiktheid van werknemers kan Constar worden toegerekend. Constar voert aan dat überhaupt niet is opgezegd, omdat de aanzegging geen opzegging is en werknemers geen vorderingen hebben die voortvloeien uit het einde van de arbeidsovereenkomst, omdat deze volgens Constar niet zijn geëindigd. De kantonrechter oordeelt dat in casu sprake is van arbeidsovereenkomsten waarvan Constar dacht dat deze voor bepaalde tijd waren, maar waarvan blijkt dat deze in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zijn overgegaan. De aanzegging krijgt in dat geval het karakter van een mededeling die is gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als deze ook zo is opgevat door de werknemer. Aan de arbeidsovereenkomsten is na 10 september 2015 feitelijk ook geen invulling meer gegeven, nu de werkzaamheden zijn gestaakt en er ook geen loon meer is betaald. Een en ander brengt met zich dat de arbeidsovereenkomsten door opzegging zijn geëindigd. Met betrekking tot de transitievergoeding bepaalt artikel 7:673c lid 1 BW dat de in staat van faillissement verklaarde werkgever voornoemde vergoeding niet langer verschuldigd is. Deze bepaling strekt er naar het oordeel van de kantonrechter niet toe een 'knip' aan te brengen in het opvolgend werkgeverschap van voor en na het faillissement als het gaat om de arbeidsduur die meetelt voor de transitievergoeding. Dat betekent dat de volle arbeidsduur van voor de datum van het faillissement in dit geval meetelt voor de berekening van de transitievergoeding. Door de niet-inachtneming van de opzegtermijnen door Constar is de vergoeding ex artikel 7:672 lid 9 BW verschuldigd. Ook de billijke vergoeding wijst de kantonrechter (op grond van art. 7:681 lid 1 onderdeel a BW) toe, nu werknemers niet hebben ingestemd met de opzegging en Constar geen voorafgaande toestemming aan het UWV heeft gevraagd op grond van artikel 7:671 BW. De door werknemers gevorderde billijke vergoeding van één maandsalaris komt de kantonrechter in dit geval billijk voor. Volgt veroordeling van Constar om aan werknemers de transitievergoeding, een vergoeding voor de onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding te voldoen, een en ander zoals gevorderd.

30. Rb. Maastricht (ktr.) 1 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:1789.

Tussen een PGB-gerechtigde, althans de bewindvoerder namens hem, en verzoekster is op 1 januari 2015 een zorgovereenkomst gesloten op grond waarvan verzoekster een vast aantal uren per week begeleiding verleent aan de PGB-er tegen een vergoeding van € 30,- per uur inclusief vakantiebijslag. Deze overeenkomst vermeldt als sub kopje 'arbeidsovereenkomst'. Er is nadien ook nog een mentorschap ingesteld over de PGB-er. Bij

brief van 27 oktober 2015 heeft de mentor de zorgovereenkomst per 1 oktober 2015 opgezegd. Verzoekster maakt aanspraak op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. De bewindvoerder en mentor voeren verweer.

De tussen partijen gesloten overeenkomst dient naar het oordeel van de kantonrechter te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, eerste lid. De bijzondere aard van deze arbeidsovereenkomst, die tevens een zorgovereenkomst is en in de privé-omgeving van de werkgever wordt ingevuld, betrekking heeft op persoonlijke zorg en waar de budgethouder / werkgever over het algemeen - en ook in dit geval, gelet ook op de geestelijke beperkingen (psychiatrische aandoening) van de PGB-er - niet in de sterkere positie ten opzichte van de werknemer verkeert, kleurt de overeenkomst evenwel nader in en kan aldus van invloed zijn op de toewijsbaarheid van de vorderingen.

De kantonrechter oordeelt dat de mentor de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging pas tegen 1 december 2015 had kunnen opzeggen. Op grond van het bepaalde in artikel 7:672 lid 9 BW is de bewindvoerder q.q. aan verzoekster een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren, met een ondergrens van 3 maanden ingevolge lid 10 van dat artikel. Voorts wijst de kantonrechter een billijke vergoeding van € 200,- toe.

Niet betwist is dat hij daarnaast enkel een Wajong-uitkering ontvangt, waarmee hij in zijn levensonderhoud moet voorzien. Voor de PGB-er als werkgever zal dit een wrange uitkomst zijn. Die uitkomst hangt echter nauw samen met keuzes die de wetgever met de invoering van het PGB heeft gemaakt (de zorgbehoevende wordt werkgever) en met de keuze die zijn moeder als mentor heeft gemaakt.

31. Rb. Zwolle (ktr.) 1 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1205.

Werknemer is sinds 1 september 2009 in dienst bij Wellness Centrum Zwolle B.V. (verder WCZ), laatstelijk in de functie van sportinstructeur. Vanaf mei 2015 tot ongeveer eind september 2015 heeft werknemer, naast deze werkzaamheden, ook commerciële taken voor WCZ verricht. In verband daarmee is zijn dienstverband uitgebreid van 25 tot 40 uren per week. Op 5 december 2015 heeft WCZ werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 7 december 2015 is herhaaldelijke werkweigering in combinatie met het niet of niet juist uitvoeren van de taken als reden gegeven. In februari 2016 is werknemer een dienstverband van minimaal 12 uren tot maximaal 20 uren per week met IKEA aangegaan.

Werknemer vordert veroordeling van WCZ tot betaling van een bedrag gelijk aan het vastgestelde loon over de reguliere opzegtermijn van € 3.820,00 bruto, een transitievergoeding van € 4.813,00 bruto en een billijke vergoeding ten bedrage van € 37.339,28 bruto. Aan het verzoek legt werknemer ten grondslag dat van een dringende reden geen sprake is. Aan werkweigering of verzuim heeft hij zich niet schuldig gemaakt. Op zijn functioneren is nimmer kritiek geuit en functioneringsgesprekken zijn niet gevoerd. WCZ voert verweer.

Tussen partijen is in geschil of het door WCZ aan werknemer gegeven ontslag rechtsgeldig is. WCZ heeft als dringende reden aangevoerd dat sprake was van werkweigering en verzuim van taken. Gevraagd naar de feiten achter dit verwijt heeft WCZ niet meer kunnen verklaren dan dat werknemer in de loop van 2015 een keer of vier niet op zijn werk is verschenen. Welke taken werknemer niet goed zou hebben uitgevoerd, is in het midden gelaten. De kantonrechter stelt vast dat WCZ aan werknemer, naast zijn werkzaamheden als sportinstructeur, ook commerciële taken heeft toevertrouwd en daartoe het dienstverband met 15 uur per week heeft uitgebreid. Daaruit mag worden afgeleid dat werknemer goed functioneerde. Daarnaast heeft WCZ de ontslaggrond volstrekt onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd en toegelicht, zodat zij niet aan haar stelplicht heeft voldaan.

De dringende reden is niet in rechte komen vast te staan, waardoor de arbeidsovereenkomst niet door ontslag op staande voet is geëindigd

Nu werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, komt de kantonrechter toe aan de beoordeling van het verzoek van werknemer tot veroordeling van WCZ tot betaling van bovengenoemde vergoedingen. De kantonrechter wijst een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:672 BW) van € 3.206,25 bruto toe. Daarnaast is WCZ aan werknemer een transitievergoeding ten bedrage van € 2.220,00 bruto verschuldigd. Inzake de billijke vergoeding (ex art. 7:681 BW) neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat het dienstverband tot 1 januari 2017 zou hebben voortgeduurd. De transitievergoeding was in dat geval hoger uitgevallen dan de toegewezen transitievergoeding. Dit verschil dient bij de billijke vergoeding te worden opgeteld. Om dubbeltelling te voorkomen dient voorts de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de billijke vergoeding te worden afgetrokken. Aangezien werknemer per februari 2016 ander werk heeft gevonden is het billijk daarmee in die zin rekening te houden, dat ongeveer een derde van het daarmee te verdienen salaris in mindering wordt gebracht. Tot slot is gesteld noch gebleken dat WCZ financieel gezien niet of onvoldoende in staat is een billijke vergoeding te betalen. De kantonrechter wijst een billijke vergoeding van € 6.700,00 bruto toe.

32. Rb. Assen (ktr.) 6 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1633.

Werknemer is werkzaam in de functie van office manager bij een klein advocatenkantoor. Op enig moment wordt werknemer op staande voet ontslagen. Werkgever stelt dat zij opzettelijk privé-uitgaven van de voormalig directeur als zakelijke kosten heeft gefactureerd. Werknemer betwist dat de door werkgever genoemde gedragingen die ten grondslag zijn gelegd aan het aan haar gegeven ontslag op staande voet een dringende reden is en stelt daarnaast dat het ontslag niet onverwijld gegeven is. Zij zegt altijd de instructies van de voormalig directeur te hebben opgevolgd en nooit op eigen initiatief te hebben gehandeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van zowel een billijke vergoeding als een transitievergoeding.

De kantonrechter is van oordeel dat uit de aan het ontslag ten grondslag liggende e-mail niet blijkt dat werknemer zelfstandig en zonder de instructie van de voormalig directeur zou hebben gehandeld, zoals door werkgever aangevoerd. De kantonrechter is op grond hiervan van oordeel dat het door werkgever aan werknemer gegeven ontslag, behalve op het punt van de onverwijldheid, ook wat betreft de inhoud van de beweerde dringende reden ten onrechte is geweest. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van het achterstallig salaris, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

33. Rb. Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068.

OGD heeft met de werknemer een zogenoemde Voorovereenkomst voor arbeidsovereenkomst gesloten, voor werkzaamheden als helpdeskmedewerker. Werknemer heeft eerst voor de Erasmus Universiteit en Kempen & Co als helpdeskmedewerker gewerkt. Vanaf 8 september 2015 is werknemer werkzaamheden gaan verrichten bij de servicedesk van het hoofdkantoor van CV&D. 31 december 2015 was zijn laatste werkdag aldaar. Vervolgens heeft OGD hem een aanbod gedaan voor werkzaamheden op een SSH van ODGD in Delft, wat hij heeft geweigerd. Vervolgens heeft OGD de voorovereenkomst op 29 januari 2016 beëindigd. De werknemer vordert een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens hem bestond er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij heeft fulltime gewerkt gedurende meer dan drie maanden, aldus de werknemer, en werkte niet op basis van oproep voor projecten. Er waren immers geen afgebakende perioden en doelstellingen.

Volgens OGD werkte de werknemer bij V&D op basis van zijn derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van het project, en liep deze overeenkomst van rechtswege af.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De schriftelijke overeenkomst tussen partijen wordt gekwalificeerd als een zogenaamde voorovereenkomst, waarin partijen de voorwaarden hebben neergelegd waaronder zij met elkaar een arbeidsovereenkomst aangaan en waarbij is bepaald dat pas sprake is van een arbeidsovereenkomst als OGD de werknemer oproept en de werknemer aan die oproep gehoor geeft. In dat geval ontstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en wel voor de duur van het project waarop de werknemer werd ingezet. Onduidelijk is echter gebleven waaruit de zogenaamde projecten waarvoor de werknemer is opgeroepen, hebben bestaan. Er zijn geen stukken overgelegd van de oproepen bij de Erasmus Universiteit en Kempen & Co en ook de oproep voor het 'project' bij V&D is niet overgelegd. Het lijkt erop dat de oproepen van OGD niet schriftelijk gingen maar mondeling. In ieder geval is niet opgehelderd waaruit de 'projecten' bij de genoemde instanties bestonden en wanneer de verwachte einddatum van een project was of hoe deze einddatum werd vastgesteld. Voor de werknemer is niet duidelijk geweest op welke wijze het einde van een project werd bepaald.

Het gevolg daarvan is, dat niet gesproken kan worden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat betekent dat de derde arbeidsovereenkomst met OGD moet worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Die arbeidsovereenkomst kon niet met een eenzijdige mededeling van OGD (rechtsgeldig) worden opgezegd. De werknemer heeft dus terecht een beroep gedaan op artikel 7: 672 lid 9 BW. Uit artikel 7:681 lid 1 sub a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van de werknemer om toekenning van een billijke vergoeding dan ook worden toegewezen.

De hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald op een wijze die aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Uitgaande van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 500,00 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen slechts een paar maanden heeft geduurd en voorts dat OGD de werknemer, na zijn e-mail van 5 februari 2016 (zie 1.14), vrijwel meteen heeft laten weten dat hij weer aan de slag kon bij OGD en hem heeft uitgenodigd om op kantoor te komen om een en ander praktisch te bespreken. OGD heeft daarmee onderkend dat de opzegging misschien niet terecht was en heeft geprobeerd (de (gevolgen van) de opzegging zoveel mogelijk ongedaan te maken.

34. Rb. Zaanstad (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.

Werknemer is laatstelijk als teamleidster in dienst van Stichting Woonvoorzieningen Lichamelijk Gehandicapten Noord-Holland Midden (hierna: SWLG). Er ontstaat kritiek op haar functioneren en er wordt meermaals met haar gesproken. Ook wordt haar een geanonimiseerde evaluatie van collega's met klachten over haar functioneren overhandigd. Dan valt werknemer uit wegens ziekte. Op een zeker moment betreedt werknemer iets na middernacht een vestiging van SWLG en verstuurt vijf e-mails over cliënten van SWLG naar haar privé e-mailadres. De dag erna wordt zij op staande voet ontslagen wegens schending van het geheimhoudings- en privacybeleid. In deze procedure verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is. Ook verzoekt zij om SWLG te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

De kantonrechter stelt vast dat er geen sprake is van een dringende reden waardoor het ontslag op staande voet geen standhoudt. De gedragscode bevat geen strikt verbod voor medewerkers op het versturen van cliënt gerelateerde e-mails naar een privé account. Het is juist dat werknemer de e-mails niet naar haar privé account heeft verzonden ten behoeven

van haar huidige werkzaamheden. Maar de kantonrechter acht het begrijpelijk dat werknemer informatie wilde verzamelen met het oog op een mogelijke juridische procedure. De e-mails die werknemer heeft doorgestuurd, bevatten klachten van cliënten over haar en hielden dus wel verband met haar werk. SWLG had de verzending van cliënt gegevens ook kunnen bestraffen met een minder zwaar middel, zoals een waarschuwing. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding ex art. 7:681 lid 1 sub a BW nu SWLG de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd. Zij heeft de arbeidsovereenkomst immers in strijd met art. 7:671 BW opgezegd. Rechtbank Noord-Holland (arrest van 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444) heeft ten aanzien van het vaststellen van de hoogte van een billijke vergoeding ex art. 7:671b lid 8 sub c BW geoordeeld dat ook overige bijzondere omstandigheden en de gevolgen van het ontslag kunnen worden meegenomen. De kantonrechter ziet geen reden om daarvan af te wijken in een art. 7:681 BW procedure. Bij een volstrekt onterecht ontslag op staande voet zal het punitieve karakter van de billijke vergoeding immers meer gewicht in de schaal leggen. De kantonrechter vindt dat werkgever in hoge mate verwijtbaar heeft gehandeld omdat ze werknemer voor het gegeven ontslag op staande voet niet heeft gehoord terwijl ze dat in een vergelijkbaar geval wel heeft gedaan. Verder is aannemelijk geworden dat het ontslag voor werknemer zeer ernstig is. Ze heeft nog geen baan, ontvangt geen WW-uitkering en heeft gezien haar leeftijd van 54 jaar grote moeite om nieuw werk te vinden. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 15.000, een transitievergoeding van € 22.018,51 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 11.856.

35. Rb. Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015.

De werknemer heeft vanaf medio 1991, met een onderbreking van ongeveer twee jaar, bij Praxis gewerkt, laatstelijk als vestigingsmanager. Bij de vestiging waar de werknemer gewerkt heeft, maar weg zou gaan, was in de winter van 2015 een oliebollenkraam gevestigd. Op 31 december 2015 heeft de dochter van de eigenaar van de oliebollenkraam aan de werknemer een cadeaubon gegeven van € 100,-. Zij had deze over, omdat één van haar medewerkers niet was komen opdagen, en heeft hem aan de werknemer gegeven toen hij oliebollen kwam kopen, als presentje om hem succes te wensen op zijn nieuwe locatie en als dank voor de afgelopen jaren samenwerking. Praxis heeft de werknemer op staande voet ontslagen vanwege het in strijd met de gedragsregels aannemen van een relatiegeschenk. De werknemer betwist de rechtsgeldigheid van het ontslag.

De kantonrechter acht geen dringende reden aanwezig. De werknemer was al geen vestigingsmanager meer van het filiaal waar de oliebollenkraam was, dus van een vermenging van zakelijke en privé belangen is geen sprake. Het gaat om een spontane actie van de dochter van de eigenaar van de oliebollenkraam en om een gift van beperkte omvang. Gelet hierop en op het feit dat sprake is van een onberispelijk dienstverband sinds 1991 had Praxis niet direct naar het zwaarste middel mogen grijpen. Weliswaar is het aannemen van relatiegeschenken in strijd met de Code of Conduct, maar dit betekent niet dat bij toepassing van die Code geen rekening meer moet worden gehouden met de omstandigheden van het geval. Aan de werknemer komt een billijke vergoeding toe van € 20.000. Daarnaast heeft hij recht op de transitievergoeding ad € 8.123,57 en op de gefixeerde schadevergoeding ad € 13.380.

Bijlage IV - Samenvatting afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding

36. Rb. Haarlem (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996.

Werkneemster werkte in de funeraire branche. Tussen partijen ontstaat een geschil, over onder meer de vergoeding van de bijtelling van de leaseauto, het inkopen in aandelen van het bedrijf en de houding van werkgever jegens werkneemster. Beide partijen menen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt naast een transitievergoeding eveneens om een billijke vergoeding, omdat zij meent dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast verzoekt zij om schorsing van het concurrentiebeding, omdat zij meent dat – nu haar functie door de jaren heen is gewijzigd – het niet redelijk is haar hier langer aan te houden.

De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding aan werkneemster. Haar verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, nu niet kan worden vastgesteld dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Haar verzoek tot schorsing van het concurrentiebeding wordt eveneens geweigerd; nu de funeraire branche slechts een aantal spelers kent valt de belangenafweging in het voordeel van werkgever uit.

37. Rb. Bergen op Zoom (ktr.) 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1004.

Werknemer treedt als accountmanager in dienst bij werkgever. Tot 2014 functioneert werknemer naar tevredenheid van werkgever. In 2015 voert werkgever een reorganisatie door. Er wordt van accountmanagers verwacht dat zij zich meer gaan richten op acquisitie. In dat kader krijgen alle accountmanagers een ontwikkelingsassessment en een coachingstraject aangeboden. Over werknemer wordt opgemerkt dat hij relatief veel tijd nodig heeft om de nieuwe vaardigheden en bekwaamheden aan te leren. Een extern coachingsbureau tekent aan dat het optreden van werknemer onvoldoende is om aan de eisen van “accountmanager 2.0” te voldoen. Werkgever vraagt werknemer om een jaarplan te maken. Dan valt werknemer uit wegens ziekte. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:671c BW onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:671c BW. Er is voldoende gebleken dat de verhouding tussen partijen zodanig verstoord is geraakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk is. Een transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 sub b BW) en een billijke vergoeding (art. 7:671c lid 2 sub b BW) kunnen enkel worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvan is slechts in uitzonderlijke gevallen sprake. Volgens de kantonrechter is vast komen te staan dat werkgever een andere invulling aan de functie van accountmanager heeft gegeven zonder dat er een nieuwe functie is gecreëerd. Werknemer had moeten begrijpen dat acquisitie na de reorganisatie een grotere rol ging spelen. In dat kader heeft werkgever ook een ontwikkelingsassessment en coachingstraject aangeboden aan haar werknemers. Uit de gespreksverslagen met leidinggevende volgt niet dat het vertrouwen in werknemer is opgezegd. Ook is niet vast komen te staan dat werkgever werknemer geen eerlijke kans heeft geboden om zijn vaardigheden te verbeteren. Werkgever heeft werknemer een verbetertraject aangeboden. Werknemer kon objectief niet eisen dat hij alleen onder een andere leidinggevende een verbetertraject zou doorlopen. Verder heeft werkgever werknemer tweemaal uitgenodigd voor een gesprek nadat hij uitviel wegens ziekte. Werknemer is niet ingegaan op de uitnodigingen. De kantonrechter concludeert dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever geen sprake is. De gevorderde transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen.

38. Rb. Amsterdam (ktr.) 16 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2289.

Na drie jaar op basis van opdracht voor TCS te hebben gewerkt, is verzoeker op 1 september 2014 bij TCS in dienst getreden voor de duur van een jaar tegen een salaris van € 19.500,- bruto per maand. Verzoeker had aanvankelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden gekregen. Omdat verzoeker zich niet kon vinden in een aantal bepalingen, is er onderhandeld. Bij ondertekening bleek de duur te zijn gewijzigd naar bepaalde tijd, zodat verzoeker onder protest heeft getekend. Kort nadien wenste TCS de arbeidsovereenkomst voortijdig te beëindigen. Verzoeker is sinds 14 januari 2015 arbeidsongeschikt. In juli 2015 heeft TCS aangezegd de arbeidsovereenkomst niet te willen verlengen.

Verzoeker verzoekt voor recht te verklaren dat TCS jegens hem een verboden onderscheid onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt bij haar besluit om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, en veroordeling tot betaling van een billijke vergoeding, schadevergoeding van € 1.982.730,00 bruto en overige onkosten.

De kantonrechter overweegt dat verzoeker zijn stelling dat sprake is van leeftijdsdiscriminatie baseert op 2 krantenartikelen uit Indiase kranten. De passages in kwestie zijn voornamelijk gebaseerd op anoniem gebleven bronnen. Dat maakt dat vraagtekens gesteld kunnen worden bij de betrouwbaarheid van die uitspraken. Daarnaast is het de vraag in hoeverre het beleid waarover wordt gesproken betrekking heeft op (het onderdeel) TCS NL. Zelfs wanneer van de juistheid van die uitspraken en de toepasselijkheid op TCS NL wordt uitgegaan, dan kan daaruit nog niet het vermoeden worden afgeleid dat een onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. Het lijkt veeleer te gaan om een kritische evaluatie van mensen in de hogere functies. Dat staat evenwel niet gelijk aan een focus op leeftijd. Het is immers geen wet van Meden en Perzen dat de hogere functies altijd alleen door ouderen worden vervuld. De gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen, evenals de billijke vergoeding nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door TCS.

De schadevergoedingsvordering is gebaseerd 'op de hele gang van zaken'. Met betrekking tot de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat hoewel het netter was geweest als TCS eerder in het onderhandelingsproces duidelijk had gemaakt toch een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te willen aangaan aan, het uitblijven daarvan niet maakt niet dat sprake is van een wanprestatie, onrechtmatige daad of slecht werkgeverschap. Door verzoeker echter zonder enige basis verwijten te maken en daaraan direct de conclusie van beëindiging van de arbeidsovereenkomst te willen verbinden, heeft TCS wel in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap. Omdat TCS de arbeidsovereenkomst heeft uitgediend en het salaris heeft betaald is geen sprake van schade. Dat er enige stress en ander psychisch ongerief gepaard is gegaan met de ongefundeerde verwijten van TCS acht de kantonrechter aannemelijk, maar niet dat de kans groot is dat nu juist daardoor de depressie bij verzoeker is veroorzaakt, althans deze niet aan TCS kan worden toegerekend. Alle verzoeken worden afgewezen.

39. Rb. Utrecht (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2595.

De werknemer is op 1 september 2001 als Medewerker technische dienst bij de werkgever in dienst getreden. Aanvankelijk voor één dag per week, en vanaf 1 januari 2009 voor 40 uur per week. De werkgever houdt zich bezig met het ontwerpen, ontwikkelen en verkopen van elektronica voor de wereldwijde amusementsindustrie. Tevens levert zij lasergame systemen. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op nevenactiviteiten opgenomen. Nu de werknemer betaalde arbeid voor een ander bedrijf heeft verricht, stelt de werkgever een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in. Het verzoek is gegrond op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond.

De werknemer is met vier anderen grootaandeelhouder van een in november 2015 opgericht bedrijf. Het desbetreffende bedrijf opereert eveneens in de gamesector. De werknemer stelt

de aandelen te hebben 'gekregen'. De kantonrechter stelt allereerst vast dat doordat het bedrijf een bedrag van €130.000,00 via crowdfunding heeft binnengehaald, er economische activiteiten worden ontplooit. Voorts kan er aan het aandelenpakket van de werknemer waarde worden toegekend. Op grond van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen verbod op nevenactiviteit had de werknemer voorafgaand aan het voor eigen rekening als grootaandeelhouder doen van zaken, schriftelijk mededeling moeten doen aan de werkgever. De vraag of sprake is van hetzelfde of gelijksoortig werk is niet van belang nu dit onderdeel van het verbod dit niet vereist. Bovendien blijkt uit de inhoud van de overgelegde WhatsApp-berichten dat de werknemer tijdens werktijd bij de werkgever tijd aan het bedrijf heeft besteed.

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werknemer. In die situatie komt de werknemer niet in aanmerking voor een transitievergoeding. Daarnaast wordt de wettelijke opzegtermijn niet in acht genomen.

40. Rb. Rotterdam (ktr.) 13 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3665.

De commercieel directeur bedrijven van VSA is sinds 1996 in dienst. Hij heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toewijzing van de transitievergoeding van € 80.000 en een billijke vergoeding van € 312.000.

In mei 2013 heeft VSA de directeur toestemming gegeven om een onderneming op te zetten, genaamd VVE, als uitzondering op het verbod op nevenactiviteiten. VVE biedt een verzekeringspakket aan verenigingen van eigenaren. De directeur bezit 75% van de aandelen in VVE en VSA 25%. Partijen hebben afspraken gemaakt over de financiële verdeling. Ook is afgesproken dat de directeur buiten de 40 uur per week voor VSA zijn tijd voor VVE mag inzetten en dat hij dat flexibel mag indelen. VSA zou de administratieve taken voor VVE verzorgen. De directeur klaagt in september 2015 dat er een grote achterstand was ontstaan bij VSA. Daarop antwoordt VSA per email dat uit agenda onderzoek zou zijn gebleken dat de directeur VVE grotendeels bestuurt onder werktijd van VSA, dat dat zou niet passen bij goed werknemerschap en dat VSA de arbeidsovereenkomst daardoor wilde aanpassen.

De directeur stelt dat VSA zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen door hem ervan te beschuldigen "tijd te hebben gestolen" van VSA door een andere onderneming op te zetten, hem ten onrechte verweten te hebben gedysfunctioneerd en te stellen dat het vertrouwen in hem geschaad is. VSA zou niet hebben mogen voorstellen om het salaris te verminderen. Hierdoor zou een verstoorde arbeidsverhouding zijn ontstaan, hetgeen ernstig verwijtbaar zou zijn.

De kantonrechter stelt vast dat in de betreffende email niet door VSA is gesteld dat de directeur zou disfunctioneren, noch dat hij "tijd heeft gestolen" van VSA. De toonzetting van de email is evenwel stevig en de overige verwijten komen niet voldoende vast te staan. De email moet echter in het licht worden gezien van de overige communicatie. VVE was flink gegroeid en dat zorgde voor problemen op de werkvloer bij VSA. Het stond VSA vrij om ter heronderhandelen over de gemaakte afspraken. In dat licht is haar handelen niet ernstig verwijtbaar. De ontbinding wordt toegewezen, maar de vergoeding krijgt de directeur niet. Hij heeft wel de mogelijkheid om zijn verzoek nog in te trekken.

41. Rb. Roermond (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343.

Werknemer verzoekt na twee jaar van ziekte ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De werknemer is van mening dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot de re-integratie, het niet onderhouden van contact en het bewust slapend houden van het dienstverband zodat er geen transitievergoeding hoeft te worden betaald.

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe, omdat het uitgangspunt bij werknemersverzoeken is dat deze gehonoreerd dienen te worden. De gevorderde transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te reintegreren en contact te onderhouden. Er is dus geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Ook het in stand houden van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte is niet ernstig verwijtbaar, aangezien de huidige regelgeving de werkgever niet verplicht om na twee jaar ziekte een eind te maken aan een arbeidsovereenkomst.

42. Rb. Maastricht (ktr.) 26 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4781.

Werknemer was sinds 1 augustus 2014 bij werkgever in dienst, laatstelijk in de functie van algemeen medewerker. Op 11 maart 2016 heeft er een incident plaatsgevonden tussen werknemer enerzijds en de aandeelhouder van werkgever en zijn partner anderzijds. De aandeelhouder heeft daarbij 112 gebeld, waarop de politie ter plaatse is verschenen. Werknemer is vervolgens op 11 maart 2016 door de aandeelhouder op staande voet ontslagen. Dit ontslag op staande voet is per brief van 15 maart 2016 schriftelijk aan werknemer bevestigd. In deze brief stond onder meer dat werknemer op staande voet was ontslagen omdat hij de aandeelhouder ernstig had bedreigd, althans omdat werknemer zich dreigend jegens hem had opgesteld door hem te duwen en door hem de doorgang naar buiten te versperren. Verder werd in de brief verwezen naar eerdere, soortgelijke incidenten. In deze procedure verzoekt werknemer primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.200,00 bruto.

De kantonrechter stelt voorop dat op grond van art. 7:677 lid 1 BW, iedere partij bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen op grond van een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Voor wat betreft de onverwijld mededeling van de dringende reden(en), overweegt de kantonrechter dat niet in geschil is dat de dringende redenen voor zover deze zien op de gebeurtenissen die zich op 11 maart 2016 hebben voorgedaan, onverwijld aan werknemer zijn medegedeeld. Verder overweegt de kantonrechter dat genoegzaam is komen vast te staan dat werknemer zich op 11 maart 2016 zodanig jegens zijn werkgever heeft misdragen dat dit zonder meer een dringende reden in de zin van art. 7:678 BW oplevert. Onder meer is komen vast te staan dat werknemer de aandeelhouder heeft geduwd. Werknemer heeft dit niet betwist. Werknemer heeft wel gesteld dat hij de aandeelhouder niet opzettelijk zou hebben geduwd. Hieruit volgt volgens de kantonrechter echter logischerwijs dat werknemer de aandeelhouder dus wel heeft geduwd. De door werknemer geschetste persoonlijke omstandigheden (zijn ongeneeslijk zieke vrouw en de omstandigheid dat dit pas zijn tweede werkdag was na een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte) en de ingrijpende gevolgen van het ontslag op staande voet zijn door de kantonrechter meegewogen, maar hebben niet tot een ander oordeel kunnen leiden. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet, wordt dan ook afgewezen. Nu vast is komen te staan dat sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet, wordt ook het subsidiaire verzoek van werknemer strekkende tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

43. Rb. Roermond (ktr.) 16 juni 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5106.

Werknemer is werkzaam als verkoopmedewerker bij Globell. Vanaf mei 2009 wordt werknemer door Globell ingezet in de regio zuid Duitsland en onderhoudt vanuit haar thuishoofdkantoor de contacten met de relaties van Globell in deze regio. Werknemer heeft bij brief van 30 november 2015 per 1 februari 2016 ontslag genomen. Het UWV heeft een eerdere ontslagaanvraag van Globell geweigerd. Globell heeft daarop aan werknemer medegedeeld dat zij kennis heeft genomen van de opzegging. Werknemer stelt dat zij de arbeidsovereenkomst met Globell wegens ernstig verwijtbaar handelen van Globell heeft opgezegd en verzoekt de kantonrechter om haar een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Globell verweert zich tegen het verzoek.

De kantonrechter stelt vast dat uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat niet snel sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De kantonrechter oordeelt dat in dit geval geen aanleiding bestaat om aan te nemen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Globell waardoor werknemer werd genoodzaakt ontslag te nemen. Werknemer stelt dat zij bereid was om naar Nederland te verhuizen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij daadwerkelijk van plan was om te willen verhuizen. Daarnaast mag niet onvermeld blijven dat werknemer per 1 februari 2015 een nieuwe baan heeft aangenomen in de omgeving van München. De verzoeken van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding worden afgewezen.

44. Rb. Roermond (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261.

Werknemer is laatstelijk als 'Process Engineer' in dienst van Akzo Nobel. Werknemer valt uit wegens ziekte. Er is sprake van een ernstig verstoorde relatie tussen werknemer en zijn collega's. Akzo Nobel richt daarom bij terugkomst van werknemer een andere werkplek voor hem in voor zodat hij geen contact hoeft te hebben met zijn collega's. Vervolgens neemt Akzo Nobel het initiatief tot het doorlopen van een mediationtraject. Gedurende het traject proberen partijen overeenstemming te bereiken over de voorwaarden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dit lukt echter niet. Vervolgens kondigt werknemer zijn vertrek aan bij collega's. Maanden later levert hij bedrijfseigendommen van Akzo Nobel in. In deze procedure verzoekt Akzo Nobel de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de g-grond.

De kantonrechter stelt vast dat het verzoek geen verband houdt met een opzegverbod en ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de indruk gekregen dat het werknemer niet lukt om mee te komen in de dynamiek van een groot bedrijf zoals Akzo Nobel. Werknemer lijkt het vertrouwen in de leiding te hebben verloren omdat hij steeds geconfronteerd wordt met nieuwe managers en leidinggevendenden. Ondanks een coachings- en mediationtraject is het niet gelukt om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Herplaatsing binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede omdat het kunnen werken en communiceren in teamverband daarvoor noodzakelijk is en dat lijkt nu juist de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie te zijn. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 76.000. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

45. Rb. Roermond (ktr.) 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805.

Werknemer is in dienst van Janssen de Jong bouw zuid B.V. in de functie van hoofduitvoerder. Op enig moment is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van de ziekte van Huntington. Nadat hem een IVA-uitkering is toegekend zijn de re-integratieverplichtingen komen te vervallen. Op 4 september 2015 is werknemer 104 weken arbeidsongeschikt en is werkgeefster gestopt met de loonbetaling. Werknemer is ernstig teleurgesteld omdat Janssen de Jong bouw zuid B.V. niet wil meewerken aan een goede afsluiting van zijn werkbare leven. Dit terwijl werknemer de ziekte van Huntington heeft, altijd goed heeft gefunctioneerd en thans 28 jaar in dienst is. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden en Janssen de Jong bouw zuid B.V. te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor de persoonlijke situatie van werknemer, oordeelt zij aan de hand van objectieve feiten dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Janssen de Jong bouw zuid B.V. is nu eenmaal niet verplicht om aan een dienstverband na twee jaar ziekte een einde te maken. Het verzoek tot een vergoeding zal worden afgewezen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van de door werknemer verzochte vergoeding.

46. Rb. Rotterdam (ktr.) 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495.

De werkneemster in kwestie was werkzaam als verpleegkundige bij Humanitas. Humanitas is in de regio Rotterdam een grote aanbieder van producten en diensten op het gebied van zorg, welzijn, wonen en dienstverlening. Werkneemster heeft zich op 12 mei 2014 ziek gemeld in verband met artritisklachten. Tijdens de periode van re-integratie heeft werkneemster drie keer intern gesolliciteerd op een in haar ogen passende functie. Humanitas heeft die sollicitaties uiteindelijk afgewezen. Op 29 april 2016 heeft Humanitas een brief aan werkneemster gestuurd, waarin zij aangaaf van het UWV te hebben vernomen dat werkneemster vanaf 9 mei 2016 een WIA-uitkering zou gaan ontvangen. Tevens heeft Humanitas daarbij kenbaar gemaakt, dat in verband met het feit dat werkneemster vanaf dat moment twee jaar arbeidsongeschikt is geweest en zicht op werkhervatting op korte termijn niet aanwezig is, de arbeidsovereenkomst met ingang van 9 mei 2016 als beëindigd wordt beschouwd. Voor de beëindiging heeft Humanitas geen toestemming gevraagd aan het UWV, noch heeft de werkneemster ingestemd met de beëindiging.

Werkneemster merkt deze beëindiging aan als opzegging. Zij verzoekt vervolgens niet om de vernietiging van de opzegging, maar in plaats daarvan om betaling van een billijke vergoeding van € 60.000,- bruto. Werkneemster voert hiertoe onder meer aan dat Humanitas de arbeidsovereenkomst in strijd met het bepaalde art. 7:671 BW (namelijk zonder toestemming van het UWV en zonder haar instemming) heeft opgezegd. Gelet hierop is er volgens haar sprake van ernstig verwijtbaar gedrag en heeft zij dus recht op een billijke vergoeding. Humanitas heeft getracht werkneemster ontslagbescherming te ontnemen en wilde daarnaast van meet af aan al van haar af. Werkneemster stelt daarbij dat de billijke vergoeding een punitief karakter heeft.

Tussen partijen staat volgens de kantonrechter vast dat Humanitas de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Werkneemster heeft immers niet schriftelijk met de opzegging ingestemd, terwijl Humanitas ook niet beschikte over de vereiste toestemming van het UWV voor de opzegging. Op de voet van het bepaalde in artikel 7:681 BW zou derhalve aanleiding hebben bestaan voor de vernietiging van de opzegging, ware het niet dat werkneemster ervoor gekozen heeft om niet de vernietiging van de opzegging te vragen, maar (enkel) aanspraak te maken op toekenning van een billijke vergoeding. Nu Humanitas heeft opgezegd zonder toestemming van het UWV en de werkneemster ook niet met de opzegging heeft ingestemd, is de ernstige verwijtbaarheid volgens de kantonrechter een gegeven.

Naar het oordeel van de kantonrechter speelt het punitieve karakter bij de billijke vergoeding in onderhavig geval echter veel minder een rol dan bijvoorbeeld bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b BW (ontbinding op verzoek van de werkgever). De billijke vergoeding in deze situatie moet vooral gezien worden als alternatief voor de rechtsgevolgen die zouden zijn ingetreden als op verzoek van werkneemster de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd zou zijn. Een en ander betekent dat de billijke vergoeding vooral gerelateerd moet worden aan de financiële tegenwaarde die herstel van de arbeidsovereenkomst voor werkneemster zou hebben gehad.

In dat verband staat tussen partijen vast dat een vernietiging van de opzegging niet onmiddellijk een salarisaanspraak zou hebben opgeleverd, omdat werkneemster op 9 mei 2016 immers twee jaar arbeidsongeschikt was (en de loondoorbetalings-verplichting van Humanitas was verstreken). Na een eventuele vernietiging van de opzegging zou Humanitas ongetwijfeld alsnog toestemming aan het UWV hebben verzocht om wegens twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In die procedure zou het UWV vervolgens moeten beoordelen of binnen een periode van 26 weken te verwachten valt dat werkneemster weer in staat is om het eigen werk, dan wel aangepaste werkzaamheden bij Humanitas te verrichten of dat zij in een andere passende functie bij Humanitas zou kunnen worden herplaatst. Werkneemster heeft volgens de kantonrechter echter onvoldoende argumenten

naar voren gebracht op grond waarvan verwacht mag worden dat het UWV de hiervoor opgeworpen vragen bevestigend zou beantwoorden en zij dus de gevraagde ontslagvergunning zou weigeren.

Op grond hiervan concludeert de kantonrechter dat niet aannemelijk is dat vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van werknemster, zodat er ook geen aanleiding bestaat haar op dat punt te compenseren en haar een billijke vergoeding toe te kennen. Het verzoek van werknemster om toekenning van een billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen.

47. Rb. Zwolle (ktr.) 11 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4068.

De werknemer was vanaf 1978 in dienst bij de SVB. In verband met een nieuwe functiestructuur binnen de SVB is de functie van de werknemer per 1 januari 2015 gewijzigd. Vanaf 2012 was er kritiek op het functioneren van de werknemer. Voor het verrichten van de nieuwe functie diende de werknemer ook verbetering te laten zien. In het beoordelingsformulier over 2014 is opgemerkt dat verschillende competenties ontwikkeling behoeven. In juni 2015 is het dienstverband wegens aanhoudend onvoldoende functioneren opgezegd tegen 1 januari 2016. De werknemer vordert een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter overweegt dat het oude recht van toepassing is. Anders dan de werknemer aanvoert, kan niet worden aangenomen dat de nieuwe functie per 1 januari 2015 een wezenlijk andere functie-inhoud had en wezenlijk andere vaardigheden en competenties vroeg dan de oude functie. Daarom is niet juist dat de werknemer slechts een periode van vijf maanden heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. De stelling dat geen reëel verbetertraject is geboden wordt verworpen. De werknemer heeft van aangeboden trainingen geen gebruik gemaakt. Uit de door SVB overgelegde functieprofielen blijkt dat demotie geen optie was. Voor lagere functies golden nagenoeg dezelfde eisen en verwachtingen ten aanzien van de competenties. De door de werkgever gebruikte ontslagreden kan redelijk worden geacht, zodat de werkgever een redelijk belang had bij de beëindiging van het dienstverband. Van een valse of voorgewende reden is geen sprake. De vordering van de werknemer wordt afgewezen.

48. Rb. Leeuwarden (ktr.) 12 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4668.

Werknemer is laatstelijk als Beleggingsadviseur in dienst van ABN AMRO. Hij heeft de bankierseed afgelegd en geeft advies aan klanten van de ABN AMRO met de portefeuille Actief Beleggen. Herhaaldelijk laat ABN AMRO haar medewerkers, inclusief werknemer, weten dat klanten die in voornoemd profiel vallen zo veel mogelijk geadviseerd moeten worden om hun (AEX) opties te verkopen. Klanten die meer risico willen nemen, moeten worden doorverwezen naar de afdeling Trading. Op een zeker moment wordt werknemer aangesproken op het feit dat hij zijn klanten onvoldoende informeert over de risico's van opties. Er wordt een onderzoek ingesteld naar het handelen van werknemer waarna hij op non-actief wordt gesteld. Onder meer komt aan het licht dat werknemer eigenmachtig geld van de spaarrekening een klant heeft overgeboekt naar het beleggingsaccount van diezelfde klant ter dekking van het negatief saldo. Werknemer trachtte te voorkomen dat de klant een 'vijf dagen brief' zou ontvangen. ABN AMRO stuurt die brief aan klanten waarvan de beleggingsrekening langer dan vijf dagen te weinig dekking biedt met het verzoek het saldo aan te vullen. ABN AMRO verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

De kantonrechter acht het overboeken van geld zonder toestemming van de betreffende klant verwijtbaar. Temeer omdat werknemer met zijn handelen het controlesysteem van de bank doorkruist, bijzonder weinig heeft gedaan om in contact te komen met de klant en geen intern overleg heeft gevoerd met zijn leidinggevende. Werknemer heeft met dit handelen tevens de bankierseed geschonden. Ook stelt de kantonrechter vast dat werknemer een

foutieve verslaglegging heeft gedaan van een gesprek met een klant. De verslaglegging staat zelfs haaks op de feitelijke situatie. ABN AMRO heeft er uitdrukkelijk en herhaaldelijk bij haar medewerkers op aangedrongen dat zij klanten in de categorie Actief Beleggen zoveel mogelijk adviseerden hun opties af te bouwen. Uit de geluidsopname volgt dat werknemer, tegen het beleid van de bank in, een klant adviseert om opties aan te kopen. Hierbij adviseert werknemer de klant uitdrukkelijk niet over de risico's die daaraan zijn verbonden. Er is derhalve sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Omdat werknemer op meerdere punten doelbewust is afgeweken van het beleid van de bank kan van ABN AMRO ook niet langer worden geleverd de arbeidsovereenkomst met werknemer voor te zetten. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De kantonrechter volgt ABN AMRO ook in het standpunt dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is in de zin van art. 7:671b lid 8 sub b BW en art. 7:673 sub c BW. De arbeidsovereenkomst wordt tegen een eerdere datum beëindigd. Ook wordt er geen transitievergoeding toegekend.

49. Rb. Zwolle (ktr.) 28 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4294.

Werknemer, docent op een middelbare school, heeft een dienstverband voor bepaalde tijd van één jaar en is binnen die periode op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag maar niet in de dringende reden die daaraan ten grondslag is gelegd en verzoekt o.a. om toekenning van een billijke vergoeding en schadevergoeding. De kantonrechter komt tot het oordeel dat er wel sprake is van een dringende reden gelegen in het herhaaldelijk en hardnekkig weigeren te voldoen aan de redelijke opdracht van de schoolleiding tot afgifte van de toetsen en in de openbaarmaking aan de leerlingen van zijn persoonlijke conflict met de schoolleiding. De verzoeken van de werknemer worden afgewezen.

50. Rb. Roermond (ktr.) 9 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9653.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het niet nakomen door werkneemster van haar re-integratieverplichtingen. Ondanks dat het in samenspraak met werkneemster en werkgever door de arbo-arts opgestelde werkhervattingsplan, welk plan meerdere malen werd bijgesteld, is werkneemster telkens kort na de hervattingen afgehaakt wegens pijnklachten. Uit de deskundigenoordelen blijkt dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan de re-integratie en dat werkgever voldoende meewerkt. Uit het derde deskundigenoordeel blijkt dat het aangeboden vervangend werk passend is. Hierdoor oordeelt de kantonrechter dat de werkgever geen verwijt kan worden gemaakt en kent geen billijke vergoeding toe.

Bijlage V - Samenvattend overzicht toekenning billijke vergoeding

Uitspraak	Op verzoek van	Ontbindingsgrond	Mediation	Arbeidsongeschiktheid werknemer	(Vermeend) disfunctioneren werknemer	Categorie ernstig verwijtbaar handelen of nalaten	Specifieke omstandigheden
1	Werknemer	Art. 7:671c BW	Nee	Ja	Nee	Kwetsende handelswijze	-
2	Werknemer	Art. 7:671c BW	Nee	Gedeeltelijk	Nee	Kwetsende handelswijze	-
3	Werkgever	g-grond	Nee	Nee	Ja	Geen reële kans bieden op verbetering bij disfunctioneren	-
4	Werkgever	g-grond	Ja	Ja	Nee	Overig	Aansturen op beëindiging van de aovk
5	Werkgever	g-grond	Voorgesteld door werknemer, maar niet plaatsgevonden	Nee	Nee	Nalaten van herstelmaatregelen	Niet (tijdig) instemmen met mediation
6	Werkgever	g-grond	Voorgesteld door bedrijfsarts, maar niet plaatsgevonden	Ja (naar aanleiding van arbeidsconflict)	Ja	Nalaten van herstelmaatregelen	Geen bescherming bieden aan werknemer
7	Werknemer	Art. 7:671c BW	Ja	Ja (naar aanleiding van arbeidsconflict)	Nee	Nalaten van herstelmaatregelen	Geen serieus voorstel tot mediation
8	Werkgever	h-grond	Nee	Ja	Ja	Valse grond voor ontslag	-
9	Werkgever	g-grond	Nee	Nee	Ja	Geen reële kans bieden op verbetering bij disfunctioneren	-
10	Werkgever	g-grond	Nee	Nee	Nee	Overig	Escalatie
11	Werknemer	Art. 7:671c BW	Nee	Nee	Nee	Overig	Miskennen van loonaanspraken
12	Werkgever	g-grond	Nee	Nee	Nee	Nalaten van herstelmaatregelen	Wantrouwende opstelling van werkgever
13	Werknemer	Art. 7:671c BW	Ja	Ja	Ja	Kwetsende handelswijze	Uitrookbeleid
14	Werkgever	g-grond	Voorgesteld, maar niet plaatsgevonden	Nee	Ja	Geen reële kans bieden op verbetering bij disfunctioneren	-
15	Werkgever	h-grond	Nee	Nee	Ja	Valse grond voor ontslag	-
16	Werkgever	g-grond	Ja	Ja	Nee	Nalaten van herstelmaatregelen	-
17	Werkgever	g-grond	Nee	Nee	Ja	Nalaten van herstelmaatregelen	-
18	Werkgever	h-grond	Nee	Nee	Ja	Valse grond voor ontslag	-
19	Werkgever	g-grond	Voorgesteld door werkgever, maar niet plaatsgevonden	Ja	Nee	Nalaten van herstelmaatregelen	-
20	Werkgever	g-grond	Ja	Ja	Nee	Kwetsende handelswijze	-

Uitspraak	Op verzoek van	Ontbindingsgrond	Mediation	Arbeidsongeschiktheid werknemer	(Vermeend) disfunctioneren werknemer	Categorie ernstig verwijtbaar handelen of nalaten	Specifieke omstandigheden
21	Werkgever	a-grond	Nee	Nee	Nee	Kwetsende handelswijze	-
22	Werkgever	h-grond	Nee	Nee	Ja	Valse grond voor ontslag	-
23	Werknemer	Art. 7:671c BW	Nee	Ja (re-integratie)	Nee	Nalaten van re-integratieverplichtingen	-
24	Werkgever	g-grond	Ja	Nee	Ja	Geen reële kans bieden op verbetering bij disfunctioneren	-
25	Werkgever	g-grond	Nee	Nee	Ja	Overig	Onterechte non-actiefstelling
26	Werkgever	h-grond	Ja	Ja (re-integratie)	Ja	Valse grond voor ontslag	-
27	Werkgever	g-grond	Ja	Ja	Nee	Nalaten van re-integratieverplichtingen	-

Bijlage VI – Schematisch overzicht hoogte van de billijke vergoeding

Topics → Uitspraak ↓	Hoogte	Verzochte bedrag door werknemer	Bedrag gematigd door rechter	Bedrag dat werknemer passend vindt	Ernstige verwijtbaarheid werkgever	Preventief/ punitief karakter	Bijdrage werknemer aan verstoring arbeidsrelatie	Gevolgen voor werknemer	Financiële positie werkgever	Duur dienst- verband/ loon/leeftijd werknemer	Doorbetaling salaris zonder arbeids- prestatie	Transitie- vergoeding
1	€10.000	€25.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Financieel	Nee	Nee	Nee	-
2	€50.000	€16.184	Nee	Nee	Ja	Ja	Nee	Financieel	Nee	Ja	Nee	-
3	€30.000	€100.000	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Geen recht op
4	€15.000	-	-	-	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	€64.387
5	€3.500	€3.500	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€1.177,27
6	€20.000	€125.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	€10.938,92
7	€15.000	€34.104	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	€31.104
8	€60.000	€42.228	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Inbegrepen in bil. verg.
9	€15.000	€66.265,47	Ja	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	€39.642,45
10	€48.000	€48.558,45	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Emotioneel	Nee	Nee	Nee	€16.186,15
11	-	€4.390	-	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	€1.527,17
12	€90.000	€305.075,50	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Financieel	Nee	Ja	Nee	€77.276,07
13	€20.000	€20.000	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€10.927
14	€80.000	€595.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee	€75.000
15	€35.000	€138.168	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Hoogte niet vermeld
16	€7.500	Hoogte niet vermeld	-	-	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Hoogte niet vermeld
17	€10.000	€75.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€5.425,84
18	€40.000	Hoogte niet vermeld	-	-	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Geen recht op
19	€75.000	€525.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Financieel	Nee	Nee	Nee	€2.500
20	€40.000	€215.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Emotioneel	Nee	Ja	Nee	€76.000
21	€8.000	€24.105,60	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	€2.009
22	€60.000	€85.000	Ja	Nee	Ja	Ja	Nee	Financieel	Nee	Ja	Nee	€26.972,96
23	€15.000	€76.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€76.000
24	€20.000	€75.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	€16.938
25	€5.000	€30.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€2.901,10
26	€100.000	€375.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€10.000
27	€20.000	€113.988,52	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee	€17.328
28	€5.000	€15.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€5.624
29	€3.500	€3.500	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€
30	€200	€3.500	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	-
31	€6.700	€37.339,28	Ja	Nee	Ja	Ja	Nee	Financieel	Nee	Nee	Nee	Inbegrepen in bil. verg.
32	€500	€85.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	€26.860
33	€500	€50.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	-
34	€15.000	€15.000	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€22.015,51
35	€20.000	€50.000	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	€8.123,57

Bijlage VII - Schematisch overzicht toekenning van de billijke vergoeding per categorie van ernstige verwijtbaarheid

Valse grond voor ontslag

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
8	€60.000	Werkgever heeft na een afgewezen ontslagvergunning, onterechte schorsing en ziekte van werknemer, het de werknemer onmogelijk gemaakt om zijn functie goed uit te kunnen voeren. Er is eenzijdig (aan de zijde van de werkgever) sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. De werkgever heeft een situatie proberen te construeren waarbij de werknemer zijn verzet tegen het ontslag zou opgeven in de hoop met zo min mogelijk kosten te arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Zo werd de toegang tot de computer geblokkeerd, nadat de werknemer terugkeerde van zijn non-actiefstelling, werden hem eindigende taken opgedragen en vond continuering van zijn taken plaats door derden. De kantonrechter oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en heeft beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk gemaakt.
15	€35.000	Werknemer is in 1989 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever verzoekt het UWV toestemming om werknemer wegens disfunctioneren te ontslaan. Het UWV weigert de toestemming te verlenen. Werknemer wordt vervolgens op non-actief gesteld. Vervolgens verzoekt de werkgever de kantonrechter om ontbinding primair op grond van disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter stelt vast dat er geen redelijke grond voor ontbinding is wegens ongeschiktheid van werknemer. Afgezien van een functioneringsgesprek in 2005 zijn er verder geen functioneringsgesprekken gevoerd. In 2014 is er wel een viertal gesprekken met werknemer gevoerd. Er is echter niet gebleken dat de gesprekken onderdeel uitmaken van een verbetertraject. Zo is er geen concreet verbeterplan op gesteld of is werknemer geen coaching, cursus of een andere vorm van ondersteuning geboden om zijn functioneren te verbeteren. Kortom, van een behoorlijk verbetertraject is geen sprake geweest. Op grond van hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, komt de kantonrechter wel tot de conclusie dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan door het handelen van werkgever. Werkgever heeft geen enkele poging ondernomen om het functioneren van werknemer te verbeteren en hem zonder deugdelijke motivering op non-actief gesteld. De kantonrechter kent daarom een billijke vergoeding toe.
18	€40.000	Werknemer is op 1 januari 2006 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever verzoekt ontbinding op drietal gronden waaronder een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent de verstoring. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsverhouding definitief verstoord is geraakt doordat werkgever ten onrechte heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de eigen functie en de werknemer om die reden uit zijn functie heeft ontheven zonder hem de gelegenheid te bieden zijn functioneren te verbeteren. Door geen reëel onderzoek te verrichten naar herplaatsing en voorts door pas na het feitelijk ontslagbesluit advies in te winnen, heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld en heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding.
22	€60.000	Werkneemster is op 1 januari 1985 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster wordt twee keer volledig vrijgesteld van werkzaamheden. De laatste keer omdat werkneemster zou weigeren om volgens de nieuwe werkprotocollen te werken. In deze procedure verzoekt werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter volgt het standpunt van partijen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Vervolgens stelt de kantonrechter vast dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever waardoor een billijke vergoeding op zijn plaats is. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat werkgever haar nooit op haar functioneren of houding heeft aangesproken. Ze was in de veronderstelling dat men tevreden was over haar werk. Ook heeft ze werkgever herhaaldelijk gevraagd of ze inderdaad naar behoren functioneerde. Daarop heeft werkgever nooit aangegeven dat dit niet het geval was. De gemachtigde van werkgever kan het verwijt van disfunctioneren niet met concrete voorbeelden onderbouwen. De kantonrechter stelt vast dat uit niets blijkt dat er sprake was van disfunctioneren. Verder blijkt uit niets dat werkgever zich heeft ingespannen om werkneemster aan te spreken op haar werkwijze en haar te begeleiden om haar functioneren te verbeteren. Er is een onwerkbare situatie ontstaan en valt dit de werkgever volgens de kantonrechter ernstig te verwijten.
26	€100.000	Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden bij werkgever als titulair directeur. Partijen zijn in februari 2014 een contractuele ontslagvergoeding overeengekomen van € 100.000. In 2015 is de werknemer door hartklachten langdurig ziek geweest. Vanaf eind 2015 is de werknemer gaan re-integreren. Vanwege verschillende visies op de re-integratie heeft mediation plaatsgevonden. Daarbij is afgesproken dat partijen tijdens de duur van de mediation geen procedures zullen opstarten. Bij e-mail van 23 maart 2016 heeft één van de bestuurders laten weten dat een spoedige terugkeer van de werknemer in de directie welkom was. Tijdens het volgende mediationgesprek op 29 maart heeft de werkgever te kennen gegeven de arbeidsrelatie te willen beëindigen. Nog diezelfde dag heeft de werkgever een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op bedrijfseconomische gronden. Deze aanvraag is afgewezen, maar de werkgever heeft de arbeidsovereenkomst toch opgezegd, zich daarbij baserend op het feit dat de werknemer statutair directeur zou zijn. De kantonrechter heeft dit standpunt van de hand gewezen en heeft de werkgever veroordeeld tot doorbetaling van loon. De werkgever verzoekt nu ontbinding.

De kantonrechter oordeelt, evenals het UWV, dat niet is gebleken dat er een bedrijfseconomische noodzaak is voor het ontslag. Het ontbindingsverzoek kan ook niet worden toegewezen op de g-grond, omdat het de werkgever zelf is die de arbeidsverhouding heeft verstoord. Als dan wordt ontbonden op de g-grond, dan zou dit slecht werkgeverschap in de hand werken. Ontbinding op de h-grond is wel aangewezen, nu de verhouding tussen partijen dermate is verstoord dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde is. Daarnaast heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding van € 100.000 vanwege het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever. De werkgever heeft op verschillende manieren geprobeerd een einde te maken aan de arbeidsverhouding van de werknemer, heeft in strijd met de bij de mediation gemaakte afspraak een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd zonder de werknemer daarvan tijdig in kennis te stellen en heeft tijdens het re-integratieproces de taken van de werknemer aan een andere medewerker toebedeeld. Het handelen van de werkgever is des te kwalijker vanwege de medische problematiek van de werknemer.

Nalaten van herstelmaatregelen

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
5	€3.500	Werkneemster is op 7 januari 2014 in dienst getreden bij werkgever (Huizer Museum). De werkgever heeft naast de werkneemster nog een directeur in dienst, mevrouw B. Verder worden de werkzaamheden verricht door vrijwilligers. B. en de werkneemster staan ten opzichte van elkaar op gelijkwaardig niveau binnen de organisatie. Begin mei 2015 heeft de werkneemster aan het bestuur van het museum laten weten dat de communicatie tussen haar en B. niet goed gaat. Er hebben vervolgens enige gesprekken plaatsgevonden tussen de werkneemster en het bestuur, B. en het bestuur en de werkneemster en B. samen met het bestuur. Op 7 september 2015 heeft de werkneemster laten weten dat het nog steeds niet goed gaat en dat zij graag een constructief gesprek wil met bindende afspraken. De werkgever heeft vervolgens aangegeven dat zij de arbeidsovereenkomst met de werkneemster wil beëindigen. Een maand later heeft het museum dit ook aan de vrijwilligers laten weten. Het museum verzoekt nu ontbinding. De kantonrechter is van oordeel dat de verhouding tussen partijen begin september 2015 nog niet duurzaam was verstoord en dat de verhouding tussen B. en de werkneemster met professionele begeleiding door een mediator hersteld had kunnen worden. Inmiddels heeft echter ook het bestuur van het museum zich tegen de werkneemster gekeerd en zijn alle vrijwilligers geïnformeerd. Ontbinding is daarmee onontkoombaar geworden. Aan de werkneemster komt een billijke vergoeding toe. Daarvoor is redengevend dat de werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door begin september 2015 geen mediation in te zetten, maar dat pas op een later moment heeft willen doen, echter zonder B. daarbij te betrekken. Verder heeft de werkgever, door het informeren van de vrijwilligers, een eventuele terugkeer van de werkneemster verder bemoeilijkt. De ontbinding is daarom aan de werkgever te wijten.
6	€20.000	De werknemer is op 1 augustus 2009 in dienst getreden bij werkgever. Nadat werknemer tijdens een presentatie op de werkvloer heeft overgegeven is de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig verstoord. Kantonrechter oordeelt dat werkgever niet voldoende heeft gedaan om de verhouding te verbeteren en was op de hoogte van de stressvolle situatie van de werknemer, wat uiteindelijk leidde tot het overgeven. Van de werkgever had verwacht mogen worden dat hij de werknemer hiervoor in bescherming zou nemen in plaats daarvan is aangestuurd op het ontslag. De kantonrechter oordeelt dat dit ernstig verwijtbaar is en kent een billijke vergoeding toe.
7	€15.000	Werknemer is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij werkgever. Op 24 augustus 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur van WES Holding B.V., de aandeelhouder van WES, en de werknemer, waarbij spanningen hoog zijn opgelopen. Op 4 september 2015 is de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgever heeft hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die de werknemer niet heeft geaccepteerd. Werkgever heeft een verzoek tot ontbinding ingediend welk verzoek door de kantonrechter Alkmaar bij beschikking van 4 november 2015 is toegekend, waarbij de kantonrechter overwoog de werknemer een transitievergoeding van € 31.104,- te betalen en een billijke vergoeding van € 15.000. Werkgever heeft vervolgens het ontbindingsverzoek ingetrokken en de werknemer opgeroepen voor een gesprek over de invulling van de functie van de werknemer, waarna de werknemer zich ziek heeft gemeld. De bedrijfsarts oordeelt dat er geen medische beperkingen aanwezig zijn maar dat dat niet betekent dat van de werknemer verwacht dat hij, zonder nader overleg, gaat re-integreren. Vervolgens verzoekt werknemer tot ontbinding. De kantonrechter gaat over tot ontbinding. Alhoewel werkgever aangegeven heeft dat er wat haar betreft geen noodzaak is tot beëindiging van het dienstverband, meent de kantonrechter dat de verhoudingen tussen partijen dusdanig verstoord zijn geraakt dat van de werknemer niet langer gevergd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In casu is sprake van de situatie waarin de werknemer na eerdere intrekking door de werkgever, een eigen verzoek indient tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. De toets is dan of de werkgever na het intrekken van zijn verzoek tot ontbinding, een substantiële en geloofwaardige poging heeft gedaan om de werknemer opnieuw een zinnige kans te bieden. Aan de op de werkgever rustende verplichting om de arbeidsrelatie te normaliseren, dienen hoge eisen te worden gesteld, aldus de kantonrechter. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om het vertrouwen te herstellen. Werkgever heeft de werknemer geen enkel inzicht gegeven in haar redenen tot intrekking van het ontbindingsverzoek, heeft de ernstige verwijten die tijdens de eerste mondelinge behandeling zijn gemaakt niet teruggenomen of nader besproken en heeft de werknemer niet in staat gesteld zijn eigen functie uit te oefenen.
12	€90.000	Werknemer is in 1988 in dienst getreden bij werkgever. De werknemer is vanaf 1988 in dienst als manager IT support. Nadat is gebleken dat hij tweemaal een telefoon als geschenk heeft aangenomen van een mobiele provider, krijgt hij een officiële waarschuwing. Na verder onderzoek verzoekt de werkgever om ontbinding omdat volgens hem niet kan worden uitgesloten dat sprake is van belangenverstrengeling. De werknemer beheert vanuit zijn functie namelijk grote contracten, waaronder het contract met de bewuste provider. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat de werknemer in strijd heeft gehandeld met de gedragsregels door twee telefoons aan te nemen van een relatie van de werkgever, zonder zijn leidinggevende daarvan op de hoogte

		te stellen en zonder de gebruikelijke procedure te bewandelen. Het had op zijn weg gelegen om elke schijn van belangenverstrengeling of zelfverrijking te vermijden. Gezien het feit dat de werknemer al 28 jaar in dienst is en een onberispelijke staat van dienst heeft, is het verwijtbaar handelen echter niet zodanig ernstig dat daarom de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek wel toe op grond van een verstoorde relatie, nu partijen het erover eens zijn dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Daarnaast heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Nadat de werknemer zijn fout had toegegeven is door de werkgever een recherchebureau ingeschakeld. Het inschakelen van dit bureau was enkel gebaseerd op <u>wantrouwen</u> van de zijde van de werkgever.
16	€7.500	Werknemer is op 1 november 2013 in dienst getreden bij werkgever, waar hij onderzoekswerkzaamheden verrichte aan het instituut Techniek op de afdeling Duurzame Energie. In de loop van 2015 is door werkgever besloten om het lectoraat 'Zonnestroom en Vervoer' met vier jaar te verlengen. Tussen werkgever en werknemer zijn in verband hiermee gesprekken gevoerd over - onder meer - de continuering van het dienstverband tussen partijen. Werkgever heeft werknemer onder meer medegedeeld dat de functie van Associate Lector die hij op dat moment vervulde, is vastgesteld als tijdelijke functie binnen werkgever, zodat van een vaste benoeming in die functie geen sprake kon zijn. In de maanden die hierop volgen blijven partijen in gesprek over de invulling van de arbeidsrelatie na afloop van de lectoraatsperiode, echter komen partijen niet tot overeenstemming. Op 4 november 2015 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseert partijen om een mediationtraject te starten. Dit traject is reeds na één gesprek geëindigd en heeft niet tot een oplossing van het geschil geleid. Vervolgens verzoekt werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat in het onderhavige geval sprake is van een ernstige en duurzame verstoorde arbeidsrelatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is reeds langere tijd sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling en de inschaling van de functie van werknemer. Intussen is sprake van een onwerkbaar situatie. De kantonrechter neemt voorts in aanmerking dat de problemen ook met behulp van mediation niet opgelost konden worden. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het onder de gegeven omstandigheden - en mede gelet op de terughoudende opstelling die door werknemer sinds zijn ziekmelding werd ingenomen - in redelijkheid niet van werkgever gevergd worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter kent de werknemer in dat verband een billijke vergoeding toe. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever door haar handelwijze het risico op het ontstaan van een verstoorde arbeidsrelatie, zelf in het leven heeft geroepen.
17	€10.000	Werknemer is op 2 april 2012 in dienst getreden bij werkgever. Vanwege een conflict op 1 t/m 3 februari 2016 is een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. Aanleiding van dit conflict was een tijdelijke wijziging van de werkweek van de werknemer (4 x 10 uur, gedurende vier maanden). De werknemer stelt dat hij hiervoor toestemming heeft verkregen van zijn leidinggevende. Werkgever stelt dat deze toestemming is gegeven omdat de werknemer heeft gezegd of althans de indruk heeft gewekt dat een directielid inhoudelijk bekend was met de wijziging van de werkweek. Op 29 januari 2016 is de directie naar aanleiding van een e-mail van de werknemer op de hoogte gekomen van de tijdelijke wijziging van de werkweek, waarna er op 1 februari 2016 een gesprek heeft plaatsgevonden. In dat gesprek en de volgende gesprekken heeft de werknemer zich volgens werkgever halsstarrig opgesteld en vastgehouden aan de wijziging van de werkweek, waardoor de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Hij kent ook een billijke vergoeding toe omdat goed werkgeverschap met zich meebrengt dat werkgever zich in dient te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren. Dit heeft werkgever nagelaten. Werkgever heeft direct aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst d.m.v. een vaststellingsovereenkomst zonder daarbij andere opties te onderzoeken. Werkgever heeft zich dan ook weinig moeite getroost om het tij te keren, terwijl de werknemer hier wel om heeft verzocht. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het feit dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord voor het overgrote deel is te wijten aan werkgever. Hierin treft werkgever een ernstig verwijt.
19	€75.000	Werknemer is op 1 november 2008 in dienst getreden bij werkgever. Naar aanleiding van een toespraak van collega Y ontstaat er een incident, waarbij collega X in het bijzijn van collega Y tegen werknemer zegt 'op te moeten krassen'. Vervolgens ontstaat er een verstoorde arbeidsrelatie en verzoekt de werkgever om ontbinding. De kantonrechter oordeelt dat de verstoorde arbeidsrelatie aanving met het bijzonder botte optreden van X tegen werknemer. De boosheid van X richtte zich niet op werknemer maar op Y. De wijze waarop Y hem die ochtend in een toespraak op de afdeling uitvoerig complimenteerde met zijn commerciële successen, was de aanleiding dat X de kamer van Y binnenstormde en aan werknemer zei dat hij moest "opkrassen". Na dit incident heeft werkgever het echter helemaal aan werknemer gelaten om een vervolg te kiezen, wel of niet ziek melden, uitpraten met X of een klacht indienen. Van werkgever had verwacht mogen worden dat X op zijn gedrag was aangesproken en zijn excuses zou aanbieden aan werknemer voor zijn botte gedrag. X zou immers kort nadien ook een rol zou spelen als unitvoorzitter bij de komende beoordeling van werknemer in mei 2015. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een structurele verstoring van de samenwerking. Er is door het incident en de handelswijze daarna van werkgever sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Het niet bieden van een reële kans op verbetering van het functioneren

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
3	€30.000	Werknemer is in 2015 in dienst getreden bij werkgever. De kantonrechter heeft de overeenkomst tussen partijen ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie en kende toen een billijke vergoeding toe van €10.000. Er was sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, omdat de werkwijze van werknemer niet aansluit bij werkgever. Werkgever heeft een beëindigingsvoorstel aan werknemer gedaan, waardoor werknemer juridisch advies heeft ingewonnen. Arbeidsrelatie raakt verder verstoord. Vervolgens ondertekent werknemer de vaststellingsovereenkomst en een maand later wordt de vaststellingsovereenkomst ontbonden met een beroep op de wettelijke bedenktijd en stelt de werknemer zich schriftelijk in staat zijn werkzaamheden te hervatten. Echter verschijnt werknemer niet meer op het werk en maakt hij aanspraak op een hogere beëindigingsvergoeding. Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de rechtbank dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De werkgever heeft de werknemer op zodanige wijze buiten de organisatie geplaatst, zonder hem een reële kans te geven zich te conformeren aan de door werkgever gewenste werkwijze, dat dit ernstig verwijtbaar handelen oplevert. In hoger beroep kent het hof een billijke vergoeding toe.
9	€15.000	Werknemer is in 1997 in dienst getreden bij werkgever. Tot 2014 is werknemer altijd positief beoordeeld, maar vanaf 2014 verandert dit. De verhoudingen met collega's verslechteren en werknemer heeft privé problemen. Werknemer wordt vervolgens uit zijn functie ontheven. Tot 2014 wordt werknemer altijd positief beoordeeld. Vanaf 2014 keert dat tij. Omdat de verhouding met zijn leidinggevende verslechtert en vanwege privé problemen (een ziek kind) zoekt werknemer preventief steun bij onder meer de verzuimcoach en zijn HR-consulent. Niet veel later zeggen collega's het vertrouwen in werknemer op. Werknemer wordt uit zijn functie ontheven. Overleg over een beëindigingsregeling strandt, waarna SPIE-ICS werknemer nog een andere functie aanbiedt. Volgens werknemer is dat een gepasseerd station. Op verzoek van werknemer ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst en kent hij hem een vergoeding toe. Volgens de kantonrechter heeft werkgever te snel geconcludeerd dat werknemer niet functioneerde en te weinig oog gehad voor zijn privé problemen. Werknemer is geen gelegenheid tot verbetering geboden. De vertrouwensbreuk is mede door werkgever gecreëerd. Ten onrechte is geen mediation ingezet. Werknemer trekt zijn verzoek in. Daarop dient werkgever een ontbindingsverzoek in vanwege een arbeidsconflict en verwijtbaar handelen van de werknemer. Uit de intrekking van zijn verzoekschrift zou blijken dat het werknemer alleen maar te doen is om geld. De arbeidsverhouding is nog altijd verstoord. Bovendien heeft werknemer een bijeenkomst van collega's en vakbonden op het kantoor van werkgever bezocht terwijl met hem was afgesproken dat hij alleen na toestemming van werkgever op kantoor zou komen. Volgens de werknemer hield zijn intrekking van het ontbindingsverzoek verband met WW-risico's. Hij ontkent verwijtbaar te hebben gehandeld. Werkgever heeft hem ten onrechte op non-actief gesteld. Als er al een vertrouwensbreuk is, is die aan werkgever te wijten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. De intrekking van het ontbindingsverzoek door werknemer kwalificeert niet als ernstig verwijtbaar handelen, zijn bezoek aan het kantoor van werkgever evenmin. Werknemer was uitgenodigd en had de bijeenkomst niet zelf geïnitieerd. Bovendien had de bijeenkomst ook op zijn rechtspositie betrekking. Werkgever heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Gelet op de leeftijd en staat van dienst van werknemer heeft werkgever onvoldoende begeleiding geboden om het functioneren van werknemer en zijn verhouding met collega's te verbeteren. Werkgever heeft de ontbindingsgrond zelf veroorzaakt. Werknemer heeft dus ook recht op een billijke vergoeding.
14	€80.000	Werknemer is in 1979 in dienst getreden bij werkgever. In 2015 werden er gesprekken gevoerd met werknemers die onder de leiding van werknemer vielen. Zij uitten klachten over werknemer. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. In kort geding oordeelde de rechter dat de non-actiefstelling onterecht was en de werknemer weer in de gelegenheid gesteld moest worden om te gaan werken. Volgens werkgever hadden de collega's tijd nodig om de 'onverwachte terugkeer' van werknemer te verwerken. Werknemer kreeg geen toegang tot de werkvloer en mocht alleen in de kantoortuin komen. Vervolgens werd aangegeven dat 1-op-1 gesprekken met de collega's zouden plaatsvinden in aanwezigheid van werkgever zelf. Werknemer wilde deze gesprekken alleen voeren indien een onafhankelijke mediator zou aanschuiven in plaats van werkgever. Dit wilde verzoek ontbinding. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Er is sprake van slechte dossieropbouw. Sinds 2004 waren geen functioneringsgesprekken meer met werknemer gevoerd. Tijdens de procedure werden slechts enkele verslagen overgelegd van 1990, 1992, 2003 en 2004. Al deze verslagen waren positief van oordeel. Als donderslag bij heldere hemel werd werknemer opeens in 2015 geconfronteerd met de klachten van de medewerkers. Zonder dat de inhoud van deze gesprekken behoorlijk aan werknemer zijn teruggekoppeld, hebben deze uitlatingen geleid tot een non-actiefstelling. Werknemer heeft geen kans gehad zijn functioneren in een vroeger stadium, voor zover nodig, bij te stellen. Ook is hem de kans ontnomen zich te verbeteren door middel van coaching of scholing.

24	€20.000	Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever verzoekt om ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie en verwijt de werknemer disfunctioneren. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verwijt de werknemer een stiekeme en onprofessionele houding/gedrag. Volgens werkgever blijkt er bij zowel de collega's als bij de directie steeds minder draagvlak te zijn om met de werknemer samen te werken. De werknemer verweert zich en meent dat de werkgever de ontslaggrond zelf heeft opgezocht en de verstoring van de arbeidsrelatie heeft gecreëerd. Hij heeft nooit eerder functionerings- en beoordelingsgesprekken gehad. Er heeft geen verbetertraject plaats gevonden. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsrelatie niet los gezien kan worden van het verwijt van disfunctioneren. Uit de door de werkgever voorbeelden blijkt dat zij reeds vele jaren substantiële kritiek heeft op het functioneren van de werknemer en ook dat hij die op duidelijke wijze - ook schriftelijk - aan hem kenbaar heeft gemaakt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Hij overweegt dat de werkgever de verstoring van de arbeidsrelatie zelf in de hand heeft gewerkt door pas eind 2014 een eerste beoordelingsgesprek te voeren, vervolgens drie maanden te wachten met het opstellen van het verslag in uiterst negatieve bewoordingen en uiteindelijk pas in oktober 2015 het gesprek met hem wordt aangegaan. Op dat moment waren de verhoudingen al zodanig op scherp gezet, dat normalisering van de relatie niet meer mogelijk was. Nu de werkgever in gebreke is gebleven met een verbetertraject, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van ernstig verwijtbaar nalaten van de Stichting. Aan de werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend, waarin mede tot uitdrukking wordt gebracht dat uit de legio voorbeelden van de werkgever blijkt dat de werknemer zich door de jaren heen ook niet bepaald als goed werknemer heeft gedragen en hij sinds oktober 2015 is vrijgesteld van arbeid onder doorbetaling van loon.
----	---------	---

Kwetsende handelswijze van de werkgever

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
1	€10.000	Werkneemster is op 1 juli 2006 in dienst getreden bij werkgever als secretaresse. Haar collega werkt fulltime en is na haar in dienst getreden. Voor de werkneemster wordt een ontslagvergunning gevraagd bij het UWV op bedrijfseconomische gronden. Werkgever stelt dat er nog slechts plaats is voor één fulltime secretaresse. De werkneemster voert verweer. Hierop laat werkgever haar advocaat weten dat zij e-mails zal overleggen aan het UWV waaruit blijkt dat de werkneemster een buitenechtelijke relaties had en seksueel getinte e-mails ontving op haar zakelijke emailadres. Het UWV wijst het verzoek af, omdat wordt afgeweken van het afspiegelingsbeginsel. De werkneemster verzoekt ontbinding bij de kantonrechter op grond van een verstoring van de arbeidsrelatie als gevolg van het overleggen van de e-mails. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De werkneemster gaat in hoger beroep. Het hof overweegt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het in het geding brengen van de e-mails. Deze zijn van jaren geleden. Destijds waren deze mails ook al bekend en werkneemster is daarop nimmer aangesproken. Bovendien is de affaire van de werkneemster al lang geëindigd. De werkgever heeft met het overleggen van de e-mails geprobeerd om de werkneemster alsnog op oneigenlijke gronden te bewegen tot een regeling en daarbij in het vooruitzicht gesteld de e-mails openbaar te maken. Het verweer dat voor het overleggen van de e-mails een gerechtvaardigde reden zou bestaan is niet aannemelijk. Een valide juridische reden voor deze handelwijze was er niet. Gelet op het tijdstip waarop en de omstandigheden waaronder de werkgever deze mails in het geding heeft gebracht heeft zij de verhoudingen zo ernstig geschaad dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk was. De werkgever had zich moeten realiseren dat het inbrengen van de e-mails uitermate gênant zou zijn voor werkneemster. Daarnaast had werkgever er rekening mee moeten houden dat het inbrengen een negatieve invloed zou hebben op de persoonlijke levenssfeer van werkneemster. Het daadwerkelijk inbrengen van de e-mails maakt het handelen van werkgever extra verwijtbaar. Het hof kent een billijke vergoeding toe.
2	€50.000	Werkneemster is op 1 november 1993 in dienst getreden bij werkgever. Vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn haar uren van 30 uur naar 16 uur per week teruggebracht. De werknemer heeft een verzoek ingediend bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen, omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Via een e-mail heeft werkneemster aan werkgever laten weten dat zij de werksfeer onhoudbaar vindt en dat het gedrag van werkgever jegens haar dient te veranderen. Werkgever vloekt en scheldt vaak tegen werkneemster en creëert een onwerkbaar situatie voor werkneemster. Vervolgens heeft werkneemster zich ziek gemeld, omdat de situatie zich niet leek te verbeteren. Op deze e-mail is door werkgever nooit gereageerd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding ad €50.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt vernietiging van de beschikking. Zowel de kantonrechter als het hof oordelen dat de werkgever zijn integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd doordat de werkgever heeft nagelaten om na de uitval van werkneemster op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen. Terwijl dit meerdere malen door de bedrijfsarts en de gemachtigde van werkneemster was verzocht. De bedrijfsarts adviseerde om met werkneemster in gesprek te gaan en stelde mediation voor. De werkgever heeft hiertoe geen initiatief genomen. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie wegens laakbaar gedrag van de werkgever in combinatie met het ernstig veronachtzamen van zijn re-integratieverplichtingen. Het gedrag van werkgever is kwetsend en grievend tegenover werkneemster. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.
13	€20.000	Werknemer is op 1 maart 2006 in dienst getreden bij werkgever. Hij verzoekt nu om ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever verwijt hem disfunctioneren. Werknemer stelt daarbij dat hij middels een 'overvaltechniek' onder druk is gezet zijn dienstverband te beëindigen. Zijn vertrouwen in de directeur is zo ernstig geschaad dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de verweten ernstige verwijtbaarheid overweegt de kantonrechter dat op geen enkele wijze gebleken dat de directeur met de werknemer in de afgelopen jaren functioneringsgesprekken heeft gevoerd waarin het onvoldoende functioneren besproken zou zijn. Verslaglegging heeft niet plaatsgevonden. Het eerst gevoerde gesprek met de werknemer acht de kantonrechter zeer kwalijk. Niet alleen is dit gesprek op geen enkele wijze aangekondigd, ook is het niet kies om een dergelijk gesprek over te laten aan een directe collega. Voorts is het ongepast om in een eerste gesprek over het in de ogen van de werkgever onvoldoende functioneren, direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. Terecht doemt hiermee de vraag op of de in de theorie opgehouden keuze voor een verbetertraject, nog als een serieuze optie kan worden gezien. Werkgever heeft het verbetertraject geen handen en voeten gegeven. Het zonder overleg met de werknemer hem inschrijven voor een computercursus is geen gestructureerd verbetertraject. In navolgende gesprekken is door de directeur telkens gesproken over dossieropbouw en beëindiging. De werknemer heeft zijn werktelefoon moeten inleveren en trof zijn bureau leeggeruimd aan. Dit getuigt er niet van dat werkgever nog een gezamenlijke toekomst zag en een verbetertraject een eerlijke kans wilde geven. Een op advies van de bedrijfsarts gestart mediationtraject is na 2 gesprekken door

		werkgever beëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen jegens de werknemer, nu de werknemer in het kader van het verbetertraject alleen op papier welkom was. Uit alles blijkt dat werkgever heeft aangestuurd op een situatie waarin de werknemer akkoord zou gaan met een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe en merkt hierbij meer in het bijzonder op dat tegen een 'uitrookbeleid' zoals door de gemachtigde van de werknemer is geschetst, streng behoort te worden opgetreden.
20	€40.000	Werknemer is sinds oktober 1973 in dienst van de rechtsvoorganger van werkgever en sinds 2010 in dienst van werkgever. In 2012 heeft werkgever het zogeheten 'kalibratieproces' geïntroduceerd. In het kader daarvan wordt de marktwaarde van werknemers bepaald. Verdienen werknemers minder dan deze marktwaarde, dan wordt hen gevraagd hun toegevoegde waarde te verhogen of een salarisvermindering te accepteren. Ook aan de werknemer is dit gevraagd. Hij heeft hier niet aan willen meewerken. Dit heeft tot twee periodes van arbeidsongeschiktheid geleid. Ook heeft er een, mislukt, mediationtraject plaatsgevonden en heeft de werknemer ontbinding gevraagd. Dit verzoek heeft hij ingetrokken toen bleek dat de kantonrechter geen vergoeding wilde toekennen. Vervolgens vraagt werkgever ontbinding. Werkgever heeft het doen voorkomen alsof de mediationprocedure gericht was op continuering van het dienstverband, maar zij heeft er al na het eerste gesprek op aangedrongen dat de werknemer voortaan zonder advocaat zou komen en heeft hem in het tweede gesprek een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de helft van de transitievergoeding. Hierdoor heeft werkgever elke voortzetting van het contract onmogelijk gemaakt, terwijl het hier gaat om een werknemer met een dienstverband van 43 jaar die kwetsbaar is vanwege zijn perioden van arbeidsongeschiktheid. Verder is van belang dat de verstoring van de arbeidsrelatie is veroorzaakt door het kalibratieproces. Werkgever is er op blijven aandringen dat de werknemer extra activiteiten moest ontplooien of moest instemmen met salarisvermindering, terwijl hij goed functioneerde in de bedongen functie. Door deze hardnekkig volgehouden onjuiste houding heeft werkgever ernstige stressklachten veroorzaakt bij de werknemer. Dit is haar in grove mate aan te rekenen en rechtvaardigt toekenning van een billijke vergoeding.
21	€8.000	Werkneemster is op 1 november 2010 in dienst getreden bij werkgever. Na afwijzing van het UWV, verzoekt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen. Werkgever heeft werkneemster van de een op de andere dag op non-actief gezet, haar zakelijke e-mailadres geblokkeerd en haar de toegang tot de kookstudio ontzegd door de sloten te verwisselen zonder haar daarover mondeling in te lichten. Daarna is de arbeidsrelatie verder verstoord en heeft werkgever een dreigbericht aan werknemer gestuurd waar geen aanleiding voor bestond. Daarnaast betaalt werkgever al een paar maanden geen salaris meer aan werkneemster, waardoor werkneemster in financiële problemen is geraakt. Al deze omstandigheden hebben geleid dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer.

Nalaten van re-integratieverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
23	€15.000	Werknemer is op 16 juli 1990 bij werkgever in dienst getreden als verkoper buitendienst. Hij deed dit vanuit zijn woonplaats in België. Op 11 februari 2014 heeft de werkgever de werknemer laten weten dat hij per direct in Zaltbommel moest gaan werken. Op 26 februari 2014 heeft de werknemer zich ziek gemeld. Bij vonnis in kort geding van 21 juli 2014 heeft de kantonrechter de werkgever veroordeeld om het loon aan de werknemer door te betalen. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat de buitendienstactiviteiten inderdaad zijn komen te vervallen, maar dat de werkgever de werknemer geen redelijk voorstel heeft gedaan voor een andere functie. De werkgever is veroordeeld om dit alsnog te doen. De werkgever heeft dit echter niet gedaan. Evenmin heeft de werkgever uitvoering gegeven aan het door hemzelf ingewonnen re-integratieadvies, inhoudende dat voor de werknemer een tweede spoor moet worden opgestart. Vervolgens verzoekt de werknemer om ontbinding. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever ernstig is tekort geschoten jegens de werknemer door het re-integratieadvies niet uit te voeren. Het feit dat de werknemer niet kon terugkeren in zijn functie bij de werkgever en dat op hem het Belgische sociale zekerheidsrecht van toepassing is, vormt hiervoor onvoldoende excuus. De werkgever heeft voorts ernstig verwijtbaar gehandeld door geen gevolg te geven aan het kort geding vonnis. Hij heeft in feite zijn eerdere 'aanbod' herhaald, terwijl de kantonrechter dat had aangemerkt als zijnde in strijd met het goed werkgeverschap.
27	€20.000	Werkneemster is op 12 mei 1997 bij werkgever in dienst getreden als medewerker boekhouding en salarisadministratie. Op 7 september 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd de werkplek van werkneemster aan te passen. Werkneemster heeft op 1 februari 2016 een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Naar aanleiding van de mondelinge behandeling is, op verzoek van partijen, de beschikking aangehouden en zijn partijen een mediationtraject aangegaan. Partijen zijn niet tot elkaar gekomen in voornoemd traject, waarna partijen de kantonrechter hebben verzocht de beschikking te wijzen. De ontbinding is door de kantonrechter toegewezen. Werkneemster heeft haar verzoek op 22 juli 2016 ingetrokken. Werkgeefster verzoekt vervolgens de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat tussen partijen verschil van inzicht is ontstaan over de wijze waarop werkgeefster invulling heeft gegeven aan haar re-integratieverplichtingen als werkgever. Door het daaropvolgende ontbindingsverzoek van werkneemster en de verwijten die partijen elkaar hierin over en weer hebben gemaakt is de arbeidsrelatie verder verstoord geraakt. Het standpunt van werkneemster dat de arbeidsrelatie onder omstandigheden nog wel kan worden voortgezet, deelt de kantonrechter niet, juist omdat deze omstandigheden – voor zover werkneemster hiermee de aanpassing van de werkplek heeft bedoeld – de kern vormen van de vertrouwensbreuk tussen partijen. De werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld doordat zij het advies tot inschakeling van mediation van de bedrijfsarts niet serieus heeft genomen, zij heeft nagelaten een offerte te ondertekenen voor het onderzoek naar de werkplek van de werkneemster en zij vanaf juni 2016 zonder enige vooraankondiging het loon van werkneemster niet meer heeft betaald.

Restcategorie - Aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
4	€15.000	Werknemer is op 20 juli 1988 bij werkgever in dienst getreden. e werkgever is tot 2011 altijd positief geweest over de werknemer, maar vanaf 2011 zijn er barsten ontstaan in de verhouding tussen partijen. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de werknemer na haar zwangerschapsverlof begin 2015 niet meer naar het werk is teruggekeerd en zich ziek heeft gemeld. Mediation heeft partijen niet nader tot elkaar gebracht. De werkgever heeft aangedrongen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar de werknemer heeft daaraan niet willen meewerken. Op verzoek van de werkgever heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege de verstoorde arbeidsrelatie. Daarbij is aan de werknemer geen billijke vergoeding toegekend. Op het hoger beroep van de werknemer overweegt ook het hof dat voldoende is komen vast te staan dat de verhoudingen tussen partijen zodanig zijn verstoord dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet van de werkgever gevergd kan worden. Anders dan de kantonrechter is het hof van mening dat aan de werknemer daarbij wel een billijke vergoeding toekomt. De reden daarvoor is dat de werkgever de werknemer tegen haar wil is blijven lastig vallen met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl de werknemer ziek was en mentaal kwetsbaar. Daardoor heeft de werkgever ook zijn re-integratie-verplichtingen ernstig veronachtzaamd.

Restcategorie - Escalatie

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
10	€48.000	Werknemer is al 20 jaar in dienst bij werkgever. Werkgever heeft van een aantal werknemers, een brief ontvangen over het onrechtmatige gebruik van verborgen camera's met het verzoek om deze te verwijderen. Als reactie daarop worden de betreffende werknemers, waaronder de werknemer in casu, op non-actief gesteld en wil de werkgever de non-actiestelling benutten om onderzoek te verrichten naar eventuele (andere) onrechtmatige gedragingen dan wel onacceptabel gedrag van de werknemer. Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst met werknemer op, omdat er volgens werkgever sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Er is volgens Ferwerda sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Nu dit komt door ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, maakt hij volgens werkgever geen enkele aanspraak op een vergoeding. Werknemer concludeert tot afwijzing van het verzoek omdat werkgever volgens hem ongefundeerde verwijten maakt met betrekking tot zijn functioneren. Hij verwijst daarbij naar meerdere overgelegde positieve verklaringen van (ex-)collega's. Wat betreft het cameratoezicht meent werknemer dat werkgever heeft geweigerd hierover in gesprek te gaan met het personeel en daarnaast dat werkgever alle regels met betrekking tot het cameratoezicht heeft overtreden. Hoewel het op de weg van werkgever lag om na de brief in gesprek te gaan met het personeel, heeft zij de brief opgevat als een aanval en is zij het personeel gaan ondervragen wie de initiatiefnemer van de brief was. Vervolgens heeft werkgever werknemer per direct op non-actief gesteld. Dit betreft onrechtmatig handelen zijdens werkgever; niet alleen was werknemer niet de initiatiefnemer, ook was er niets mis met de inhoud van de brief. Tevens bestond er geen enkele aanleiding voor een onderzoek naar onrechtmatige handelingen door werknemer. Uit het verrichte onderzoek is ook gebleken dat hij niet op enigerlei wijze onrechtmatig jegens werkgever heeft gehandeld. De kantonrechter is van mening dat de verstoorde arbeidsrelatie in grote mate / in zijn geheel op het conto van Ferwerda dient te worden geschreven. Ferwerda heeft de zaak nodeloos opgeklapt, laten escaleren en op geen enkele wijze getoond daarbij ook mede de afweging te hebben gemaakt wat de (praktische en emotionele) gevolgen van haar handelen zouden zijn op werknemer, noch zich afgevraagd of zij misschien op een minder vergaande wijze de ergernissen die kennelijk bij haar bestonden over werknemer, ter sprake kon brengen.

Restcategorie - Miskennen loonaanspraken

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
11	-	Werknemer is in 2010 in dienst getreden bij werkgever, een VOF, maar werkgever stelt geen arbeidsovereenkomst te hebben met de werknemer, omdat de VOF is overgegaan in een BV. Kantonrechter oordeelt dat er o.g.v. art. 7:668a BW (oud) een arbeidsovereenkomst is. Het (langdurig) niet meer voldoen aan de verplichting om loon te betalen vormt naar het oordeel van de kantonrechter voor de werknemer een zodanige omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen. Dat de werkgever om een compensatie voor de loondoorbetaling bij ziekte aan UWV had kunnen vragen in het kader van de no risk polis, betekent niet dat de werkgever "achterover had mogen leunen" en het loon had mogen stopzetten. De kantonrechter is van mening dat het gedrag van de werkgever ernstig verwijtbaar is, maar vanwege de slechte financiële situatie van de werkgever wijst de kantonrechter de verzochte billijke vergoeding af. De werkgever wordt wel veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en het achterstallige salaris.

Restcategorie - Onterechte non-actiefstelling

Uitspraak	Hoogte	Aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
25	€5.000	Werknemer is op 16 mei 2012 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever geeft werknemer een officiële waarschuwing, omdat hij zou disfunctioneren, regelmatig te laat komt, zijn planning niet realiseert en een negatieve invloed heeft op de werkvloer. Bij de opening van een nieuw bedrijfspand weigert de werknemer het nieuwe t-shirt aan te trekken met het logo van werkgever. Kantonrechter oordeelt dat het herhaaldelijk te laat komen en het weigeren van het dragen van het t-shirt niet aangemerkt kan worden als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Gedrag van de werkgever is ernstig verwijtbaar, omdat een non-actiefstelling een ingrijpende, diffamerend maatregel is, die alleen gerechtvaardigd is wanneer van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden om de werknemer nog langer op de werkvloer te dulden. Van een dergelijke situatie was geen sprake. Er heeft wel een discussie plaatsgevonden tussen werknemer en een manager van werkgever, maar gesteld noch gebleken is dat deze zo is geëscaleerd én dat deze escalatie het gevolg was van uitsluitend het gedrag van de werknemer, dat dit de non-actiefstelling rechtvaardigt. Op de van de escalatie heeft de werknemer aangeboden zijn werkzaamheden te hervatten, maar werkgever heeft geen gebruik gemaakt van dit aanbod. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer.

Bijlage VIII - Vragenlijst

Het is raadzaam om de volgende vragen aan een cliënt voor te leggen. Door beantwoording van deze vragen kan er vastgesteld worden of er mogelijk sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

1. Algemeen	Ja	Nee	Opmerking
Heeft de werkgever een sanctie (bijvoorbeeld non-actiefstelling, schorsing of een loonstop) ingesteld?	☐	☐	
Gedraagt de werkgever zich kwetsend of grievend tegenover de werknemer?	☐	☐	
Laat de werkgever een situatie (onnodig) escaleren?	☐	☐	
Stuurt de werkgever (meermaals) aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst?	☐	☐	

2. Disfunctioneren	Ja	Nee	Opmerking
Is de werknemer op de hoogte van zijn disfunctioneren?	☐	☐	
Heeft de werkgever de werknemer gewezen op zijn disfunctioneren?	☐	☐	
Heeft de werkgever zich aan zijn scholingsverplichting gehouden?	☐	☐	
Biedt de werkgever een (serieus) verbetertraject aan de werknemer?	☐	☐	
Biedt de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid om zijn werkzaamheden te hervatten?	☐	☐	

3. Arbeidsongeschiktheid	Ja	Nee	Opmerking
Is er een (in samenspraak met een bedrijfsarts) een plan van aanpak opgesteld?	☐	☐	
Voldoet de werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen, dan wel het plan van aanpak?	☐	☐	
Volgt de werkgever het advies van de bedrijfsarts op?	☐	☐	
Biedt de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid om zijn werkzaamheden te hervatten?	☐	☐	

4. Verstoorde arbeidsrelatie	Ja	Nee	Opmerking
Heeft de werknemer een aandeel in de (verdere) verstoring van de arbeidsrelatie?	☐	☐	
Wekt de werkgever de schijn van een verstoorde arbeidsrelatie om zo ontbinding te bewerkstelligen?	☐	☐	