UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

HSI

Faculteit der Rechtsgeleerdheid
Hugo Sinzheimer Instituut

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam
Postbus 1030
1000 BA Amsterdam

T 020 525 4757
hsi.uva.nl

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz

Rapport

in opdracht van
het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Directie Arbeidsverhoudingen

J.H. Bennaars (Uva/HSI)
R.D. Rietveld (ArbeidsmarktResearch BV)
E. Verhulp (UvA/HSI/ ArbeidsmarktResearch BV)

Datum
20 december 2017

Titel

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz

Inhoud

1 Samenvatting ... 3
Inleiding ... 3
Beantwoording van de onderzoeksvragen ... 4
Onderzoeksvraag 1 – Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever ... 4
Onderzoeksvraag 2 – De billijke vergoeding ... 5
Onderzoeksvraag 3 – Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer ... 5
Onderzoeksvraag 4 – De transitievergoeding ... 6
Tot slot ... 6
2 Inleiding ... 7
2.1 Inleiding ... 7
2.2 Wettelijk kader vergoedingenstelsel ... 7
2.2.1 Transitievergoeding ... 7
2.2.2 De billijke vergoeding ... 9
2.3 Onderzoeksvragen ... 11
3 Methode en onderzoeksopzet ... 12
3.1 Jurisprudentieonderzoek ... 12
3.2 Interviews ... 13
4 Onderzoeksresultaten ... 14
4.1 Onderzoeksvraag 1 en 2: het handelen van de werkgever en de billijke vergoeding ... 14
4.1.1 Algemeen ... 14
4.1.2 Onderzoeksvraag 1: Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de rechter toegepast? ... 16
4.1.3 Onderzoeksvraag 2: Billijke vergoeding in het geval ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is komen vast te staan. ... 21
4.2 Onderzoeksvraag 3 en 4: Het handelen van de werknemer en de transitievergoeding ... 26
4.2.1 Algemeen ... 26
4.2.2 Onderzoeksvraag 3: Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer door de rechter toegepast? ... 29
4.2.3 Onderzoeksvraag 4: Ontzegging transitievergoeding in geval ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer is komen vast te staan ... 33
5 Conclusies ... 35
Bijlagen ... 40

Copyright © 2017 Universiteit van Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

1 SAMENVATTING

Inleiding

Aanleiding

De Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van werkgever of werknemer geïntroduceerd in titel 10 van Boek 7 BW. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz heeft de regering toegezegd uiterlijk in 2017 het criterium te evalueren.[1] Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in dat kader het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) van de Universiteit van Amsterdam opdracht gegeven te onderzoeken of het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* doet waar het voor is bedoeld: alleen in uitzonderlijke gevallen wordt de werknemer een billijke vergoeding toegekend of is de transitievergoeding niet verschuldigd.

Kader – vergoedingen onder de Wwz

Het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* wordt gebruikt om te bepalen of de werknemer na ontslag recht heeft op een additionele billijke vergoeding (ernstige verwijtbaarheid werkgever) of om te bepalen dat de werkgever niet de (gehele) transitievergoeding is verschuldigd (ernstige verwijtbaarheid werknemer).

De transitievergoeding is de standaardvergoeding waarop elke werknemer[2] recht heeft als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever. Eindigt de arbeidsovereenkomst door of op initiatief van de werknemer, dan heeft de werknemer in beginsel geen recht op een transitievergoeding. Dit is alleen anders als de beëindiging door de werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van *de werkgever*. De transitievergoeding is niet verschuldigd als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van *de werknemer*. In zo'n geval kan de rechter de transitievergoeding toch geheel of gedeeltelijk toekennen omdat het niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Alleen in zeer uitzonderlijke gevallen kan deze hardheidsclausule worden toegepast.

De billijke vergoeding is een verzamelnaam voor verschillende vergoedingen die de rechter kan toekennen in verband met het einde van het dienstverband. De billijke vergoeding die in dit onderzoek centraal staat is de billijke vergoeding die door de rechter wordt toegekend als hij van oordeel is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever, ook wel aangeduid als 'het muizengaatje'. De meest voorkomende situatie waarin deze billijke vergoeding aan de orde is, is de situatie waarin de arbeidsovereenkomst door de rechter wordt ontbonden op verzoek van de werkgever of de werknemer, en de werknemer een billijke vergoeding verzoekt voor het geval de rechter het ontbindingsverzoek toewijst.

Niet binnen de reikwijdte van het onderzoek vallen de bepalingen *waarin uit de wet* volgt dat een billijke vergoeding is verschuldigd en de ernstige verwijtbaarheid in feite al is gegeven en dus niet door de rechter hoeft te worden vastgesteld. Gedacht kan worden aan de billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW die verschuldigd is als vast is komen te staan dat de werkgever ten onrechte een werknemer op staande voet heeft ontslagen. Evenmin binnen de reikwijdte valt de billijke vergoeding in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst.

---

[1] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 37.

[2] Mits ten minste twee jaar in dienst en mits geen sprake is van pensionering of werknemers jonger dan 18 met een bijbaan.

Titel
Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz

Onderzoeksvragen
Hoofdvraag
Hoe wordt het criterium van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van werknemer respectievelijk werkgever door de rechter toegepast?

Deelvragen
1. Hoe wordt het criterium van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever door de rechter toegepast?
2. Billijke vergoeding in het geval *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is komen vast te staan.
   a. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever geleid tot toekenning van een additionele billijke vergoeding?
   b. Hoe hoog was deze toegekende vergoeding?
   c. Hoe is de hoogte van de vergoeding door de rechter bepaald?
   d. Houden rechters hierbij rekening met de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017?
3. Hoe wordt het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer door de rechter toegepast?
4. Ontzegging transitievergoeding in het geval *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is komen vast te staan.
   a. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer geleid tot verlies van de transitievergoeding?
   b. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft de rechter (op grond van de mogelijkheid die de wet biedt) de transitievergoeding toch (deels) toegekend?

Onderzoeksopzet en verantwoording
Onderzocht zijn de tussen 1 juli 2015 en 1 oktober 2017 gepubliceerde uitspraken waarin de rechter zich inhoudelijk heeft uitgelaten over het al dan niet *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van werkgever of werknemer. Hiertoe behoren niet de uitspraken waarin ex art. 7:681 BW een billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend, bijvoorbeeld vanwege een onterecht ontslag op staande voet.

Het onderzoek is gedaan op basis van gepubliceerde jurisprudentie. In de tijd die voor dit onderzoek beschikbaar was, was onderzoek naar niet-gepubliceerde uitspraken niet haalbaar. Het onderzoeken van gepubliceerde jurisprudentie brengt beperkingen met zich: niet alle uitspraken worden immers gepubliceerd. Conclusies uit onderzoek van gepubliceerde jurisprudentie gelden niet zonder meer voor *alle* uitspraken. Dit is zoveel mogelijk ondervangen door rechters (eerste en tweede aanleg) en rechtsbijstandsverleners te interviewen. Op deze wijze wordt breder inzicht verkregen in de praktijk dan alleen op basis van jurisprudentieonderzoek.

Beantwoording van de onderzoeksvragen

Onderzoeksvraag 1 – Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever
De omstandigheden die leiden tot het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever die in het onderzoek zijn aangetroffen, zijn te verdelen in vijf categorieën: (i) de werkgever escaleert en stuurt hard aan op een beëindiging, (ii) de werkgever spant zich onvoldoende in om verhoudingen te normaliseren na eerdere gerechtelijke procedures tussen partijen, (iii) de werkgever betaalt geen loon, (iv) ernstige schending van de re-integratieverplichting en (v) treiterij. Deze categorieën passen bij de voorbeelden die in de wetsgeschiedenis worden genoemd en vallen daarmee soms samen.

Om te kwalificeren als *ernstig* moet meer aan de hand zijn dan dat de werkgever anders of beter had kunnen handelen. Ook een enkele, geïsoleerde, verwijtbare handeling van de werkgever leidt niet tot

het oordeel *ernstige* verwijtbaarheid, zeker niet als de werkgever daarna juist de-escalerend te werk is gegaan.

In een groot deel van de gevallen waarin is geoordeeld dat de werkgever *niet* ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, heeft de werknemer onvoldoende argumenten aangedragen of zijn de gedragingen van de werkgever niet komen vast te staan.
De rechter toetst kritisch en komt niet snel tot het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. Dit beeld komt zowel naar voren uit het jurisprudentieonderzoek als uit de interviews.

Onderzoeksvraag 2 – De billijke vergoeding

Als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever is komen vast te staan, wordt vrijwel altijd een billijke vergoeding toegekend, zo blijkt uit de onderzochte uitspraken. Slechts in drie, zeer uitzonderlijke, gevallen is dat niet gebeurd.

Sinds de *New Hairstyle*-beschikking[3] van de Hoge Raad wordt ook in ontbindingszaken het begroten van de billijke vergoeding gemotiveerd aan hand van de gezichtspunten van de Hoge Raad. Vooral de mate van verwijtbaarheid en de gevolgen van het ontslag voor de werknemer worden meegewogen. Een enkele keer is smartengeld aan de orde geweest.

De hoogte van de toegekende billijke vergoeding varieert. De **gemiddelde hoogte** van de toegewezen billijke vergoedingen[4] bedraagt € **29.317**. Wordt de billijke vergoeding afgezet tegen het maandsalaris, dan komt de billijke vergoeding gemiddeld overeen met **8,4 maandsalarissen**. Wordt de billijke vergoeding vergeleken met de transitievergoeding in de betreffende zaak, dan bedraagt de billijke vergoeding in die zaken gemiddeld **2,3 keer de transitievergoeding**.

De toegewezen billijke vergoedingen zijn (fors) lager dan de verzochte bedragen. Gemiddeld wordt een billijke vergoeding van € 98.148 verzocht.

Onderzoeksvraag 3 – Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer

Ook de gedragingen van de werknemer die al dan niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen worden gecategoriseerd. Op basis van de onderzochte uitspraken zijn acht categorieën geïdentificeerd: (i) schending van gedragsregels, (ii) zich schuldig maken aan misdrijven, (iii) schending van controlevoorschriften bij ziekte, (iv) veelvuldig te laat komen, (v) werkweigering en aanverwante kwesties, (vi) grensoverschrijdend gedrag, (vii) verstoorde verhoudingen en (viii) een restcategorie. De eerste vier categorieën vallen samen met de voorbeelden die zijn genoemd in de wetsgeschiedenis. Meer dan de helft van de uitspraken valt onder die eerste vier voorbeelden.

In vrijwel alle categorieën is van belang of de werknemer gewaarschuwd is en of sprake is van een enkel incident of herhaling. Ook in vrijwel alle categorieën leidt een rechtvaardigingsgrond (bijvoorbeeld ontoerekeningsvatbaarheid) tot het oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het beschamen van het vertrouwen van de werkgever wordt de werknemer zwaar aangerekend, net als het handelen met het oog op eigen voordeel.

In ruim de helft van de gevallen waarin de rechter heeft geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten was sprake van een terecht gegeven ontslag op staande voet.

[3] HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.
[4] Het gaat om billijke vergoedingen die binnen het kader van dit onderzoek vallen, dus niet om de artikel 7:681 BW-billijke vergoedingen na onterecht ontslag op staande voet.

Net als bij het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgevers, ligt ook hier de lat hoog en moet de werknemer echt flink over de schreef zijn gegaan om te spreken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Dit beeld komt zowel naar voren uit het jurisprudentieonderzoek als uit de interviews.

Onderzoeksvraag 4 – De transitievergoeding

Uitgangspunt is dat een werknemer die naar het oordeel van de rechter *ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten* geen recht heeft op een transitievergoeding. Een uitzondering is mogelijk als de rechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dat is een strenge norm en dat blijkt ook uit de onderzochte uitspraken: als de rechter eenmaal heeft geoordeeld dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid, dan wordt vrijwel nooit toch een transitievergoeding toegekend. De rechter maakt dus zeer spaarzaam gebruik van hardheidsclausule. Slechts in zeer incidentele gevallen doet de rechter dit wel. In al die gevallen was sprake van één misstap in een verder vlekkeloos dienstverband. Ook de (naar verwachting moeilijke) arbeidsmarktpositie van de werknemer speelde een rol. Ook uit de interviews blijkt dat deze hardheidsclausule in de praktijk een zeer kleine rol speelt.

Tot slot

De overkoepelende vraag of het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* er in de praktijk toe leidt dat slechts in uitzonderlijke gevallen een billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend of geen transitievergoeding verschuldigd is, wordt bevestigend beantwoord.

2 INLEIDING

2.1 Inleiding

Per 1 juli 2015 heeft de Wet werk en zekerheid (Wwz) het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd. Eén van de wijzigingen betreft het systeem van ontslagvergoedingen. Kort gezegd is het uitgangspunt dat een werknemer bij ontslag recht heeft op de transitievergoeding. Het is de bedoeling van de wetgever geweest dat alleen in uitzonderlijke gevallen een additionele, billijke vergoeding kan worden toegekend aan de werknemer. Dit is aan de orde als het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. Dit wordt ook wel het 'muizengaatje' genoemd. Omgekeerd geldt dat als het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer, de transitievergoeding in principe niet is verschuldigd. Alleen als het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de rechter besluiten alsnog een gehele of gedeeltelijke transitievergoeding toe te kennen.

Het doel van het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is dat alleen in uitzonderlijke gevallen de werknemer een billijke vergoeding wordt toegekend of het recht op een transitievergoeding vervalt. De regering heeft in de memorie van toelichting toegezegd uiterlijk in 2017 te evalueren of dit doel wordt bereikt met het criterium.[5] Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) gevraagd deze evaluatie uit te voeren. Dit rapport bevat de bevindingen van het HSI.

Het rapport is als volgt opgebouwd. In deze inleiding wordt het wettelijk kader van het vergoedingenstelsel geschetst, toegespitst op het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* (2.2). Aansluitend worden de onderzoeksvragenvragen en het doel van het onderzoek beschreven in paragraaf 0. In het derde hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode en -opzet uiteengezet. Hoofdstuk 4 bevat de bevindingen per onderzoeksvraag en het rapport wordt afgesloten met een conclusie waarin de hoofd- en deelonderzoeksvragen worden beantwoord.

2.2 Wettelijk kader vergoedingenstelsel

2.2.1 Transitievergoeding

De transitievergoeding is de standaardvergoeding waar elke werknemer[6] recht op heeft als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet voortgezet op initiatief van de werkgever (art. 7:673 lid 1 sub a BW). Eindigt de arbeidsovereenkomst door of op initiatief van de werknemer, dan heeft de werknemer in beginsel geen recht op een transitievergoeding. Dit is alleen anders als de beëindiging door de werknemer het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever* (art. 7:673 lid 1 sub b BW).

De transitievergoeding is niet verschuldigd als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer* (art. 7:763 lid 7 BW). In een dergelijk geval kan de rechter besluiten de transitievergoeding toch geheel of gedeeltelijk toe te kennen omdat het niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou

[5] *Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, 3, p. 34.
[6] Mits ten minste twee jaar in dienst, art. 7:673 lid 1 BW en mits geen sprake is van pensionering of werknemers jonger dan 18 met een bijbaan (art. 7:673 lid 7 sub a en b BW).

zijn (art. 7:673 lid 8 BW). Deze toets is vergelijkbaar met die in de artikelen 6:2 en 6:248 lid 2 BW en dat betekent dat de rechter terughoudend dient te zijn met de toepassing daarvan. In de wetsgeschiedenis is als voorbeeld voor toepassing van deze hardheidsclausule gewezen op het geval waarin de werknemer een relatief kleine misstap heeft begaan na een langdurig dienstverband.[7] Deze hardheidsclausule wordt in de literatuur wel aangeduid als 'het luizengaatje' waarmee bedoeld wordt dat sprake is van een nog kleinere opening dan het 'muizengaatje' en dus alleen in zeer uitzonderlijke gevallen de hardheidclausule kan worden toegepast.

De hoogte van de transitievergoeding is wettelijk vastgelegd (art. 7:673 lid 2 e.v. BW) en is gebaseerd op de lengte van het dienstverband en het maandloon. Het al dan niet (ernstig) verwijtbare gedrag van werkgever of werknemer speelt geen rol bij de *hoogte* van de transitievergoeding. Het is van belang dit op te merken omdat de transitievergoeding hiermee verschilt van de ontbindingsvergoeding onder het oude recht. Ook die werd berekend aan de hand van (gewogen) dienstjaren en maandloon, maar daar fungeerde de verwijtbaarheid als correctiemechanisme. Kort gezegd: had de werkgever verwijtbaar gehandeld, dan ging de neutrale ontbindingsvergoeding omhoog, had de werknemer verwijtbaar gehandeld, dan ging de vergoeding naar beneden. Door deze systematiek fungeerde de ontbindingsvergoeding als een smeermiddel in de ontslagpraktijk. Een werkgever kon als het ware een onvoldoende goed opgebouwd dossier 'afkopen' met een hoger vergoeding. De ontslag- en vergoedingsystematiek in de Wwz is uitdrukkelijk anders: is de transitievergoeding verschuldigd, dan staat de hoogte ook vast. Een onvoldoende ontslagdossier kan door de rechter niet worden gecompenseerd met een hogere vergoeding, maar leidt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek

In vereenvoudigde schemavorm:

		Transitievergoeding (t.v.)	**Rechtsgrond**
Werkgever beëindigt arbeidsovereenkomst	Geen bijzonderheden	Ja	7:673 lid 1 sub a
	Werknemer handelt ernstig verwijtbaar	Nee, tenzij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar	7:673 lid 7 & 8
	Werkgever handelt ernstig verwijtbaar	Niet relevant voor t.v., wel voor billijke vergoeding, zie onder	-
Werknemer beëindigt arbeidsovereenkomst	Geen bijzonderheden	Nee	7:673 lid 1 sub b
	Werknemer handelt ernstig verwijtbaar	Nee (al op grond van de hoofdregel)	-
	Werkgever handelt ernstig verwijtbaar	Ja	7:673 lid 1 sub b

Het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* (waarop dit onderzoek ziet) kan dus op twee manieren een rol spelen bij de verschuldigdheid van de transitievergoeding. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de *werkgever* leidt ertoe dat een werknemer die zelf opzegt of zelf de rechter vraagt de arbeidsovereenkomst te ontbinden (art. 7:671c BW) toch recht heeft op een transitievergoeding terwijl de hoofdregel is: bij eigen vertrek geen transitievergoeding.

[7] *Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, 3, p. 113.

Omgekeerd leidt *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de *werknemer* ertoe dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, ook al eindigt de arbeidsovereenkomst door of op initiatief van de werkgever. De rechter heeft de mogelijkheid om in zo'n geval de transitievergoeding toch geheel of gedeeltelijk toe te kennen, indien niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, maar uitgangspunt is: geen transitievergoeding.

2.2.2 De billijke vergoeding

De billijke vergoeding is in een verzamelnaam voor verschillende vergoedingen die de rechter kan toekennen in verband met het einde van het dienstverband. De billijke vergoeding die in dit onderzoek wordt besproken is de billijke vergoeding die door de rechter wordt toegekend als hij van oordeel is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever, ook wel aangeduid als 'het muizengaatje'. Zie paragraaf 3.1 voor een opsomming van de wetsartikelen waarin deze billijke vergoeding is opgenomen. De meest voorkomende situatie waarin deze billijke vergoeding aan de orde is, is de situatie waarin de arbeidsovereenkomst door de rechter wordt ontbonden op verzoek van de werkgever of de werknemer en de werknemer een billijke vergoeding verzoekt voor het geval de rechter het ontbindingsverzoek toewijst (art. 7:671b lid 8 sub c en art. 7:671c lid 2 sub b BW).

Een andere billijke vergoeding is de billijke vergoeding die de rechter op grond van art. 7:681 of 7:682 lid 4 of 5 BW kan toekennen. In die gevallen wordt het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* niet in de wettekst genoemd, maar is de ernstige verwijtbaarheid een gegeven. Het gaat om gevallen waarin de werkgever heeft opgezegd zonder instemming van de werknemer of zonder toestemming van het UWV, in strijd met een opzegverbod of met een discriminatieverbod en om gevallen waarin de wederindiensttredingsvoorwaarde door de werkgever wordt geschonden. De wetgever vindt deze schendingen zo ernstig dat de ernstige verwijtbaarheid gegeven is.[8] De werknemer kan in deze gevallen op grond van art. 7:681 BW kiezen voor vernietiging van de opzegging of voor een billijke vergoeding. Procedures op grond van art. 7:681 BW komen vaak voor bij een ontslag op staande voet. Als de werkgever de werknemer wegens een dringende reden op staande voet ontslaat (art. 7:677 jo 678 BW) en de werknemer wil hier tegen op komen, dan is een beroep op 7:681 BW de aangewezen route. Is de rechter met de werknemer van oordeel dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden, bijvoorbeeld om dat de gedraging van de werknemer niet als dringende reden wordt beschouwd (niet erg genoeg is), dan is de billijke vergoeding verschuldigd.[9]

Dit onderzoek ziet uitdrukkelijk niet op deze laatste, door de wetgever vastgestelde, vorm van ernstige verwijtbaarheid en de billijke vergoeding die daarbij hoort. De kern van het onderzoek is immers gelegen in de vraag hoe in de praktijk toepassing wordt gegeven aan het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* en dat criterium speelt geen rol in de 7:681 BW-zaken. Daarom wordt ook geen aandacht besteed aan de billijke vergoeding die in hoger beroep kan worden toegekend in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst (art. 7:683 lid 3 BW). Als het hof van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst door de rechter in eerste aanleg ten onrechte is ontbonden (en dus vindt dat de werknemer in dienst had behoren te blijven), dan kan het hof de arbeidsovereenkomst herstellen of, op verzoek van de werknemer, in plaats daarvan een billijke vergoeding toekennen. Ook hier hoeft het hof niet te toetsen of de werkgever *ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten* en ontbreekt het belang voor dit onderzoek.

[8] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61 en C, p. 113.
[9] Tenzij de werknemer kiest voor vernietiging van de opzegging. Dan blijft er een dienstverband en is er dus geen sprake (meer) van ontslag. Ontslagvergoedingen komen dan niet aan de orde.

Het onderzoek ziet dus uitsluitend op de gevallen waarin de wetgever het aan de rechter heeft overgelaten vast te stellen of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Deze vraag komt als gezegd voornamelijk aan de orde in ontbindingsprocedures. Ook de werknemer die zelf ontbinding verzoekt kan een billijke vergoeding vragen wegens *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. Is sprake van een werknemersverzoek dan is ook voor de verschuldigdheid van de transitievergoeding nodig dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten (zie hierboven).

Hoogte billijke vergoeding

Is eenmaal door de rechter vastgesteld dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever, dan is het aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen. De wetgever heeft de billijke vergoeding niet genormeerd en geen maximum opgenomen.[10] De wetgever heeft wel de volgende aanwijzingen gegeven:

i. de hoogte van de vergoeding moet in relatie staan tot het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever,[11]
ii. criteria als loon en lengte dienstverband hoeven geen rol te spelen,[12]
iii. in de billijke vergoeding kan niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen omdat dit reeds is verdisconteerd in de transitievergoeding,[13]
iv. er mag geen sprake zijn van een formule voor het berekenen van de vergoeding, dat zou niet passen bij de uitzonderlijke en individuele gevallen waarvoor de billijke vergoeding is bedoeld[14] en
v. de financiële positie van de werkgever kan van invloed zijn op de hoogte van de vergoeding.[15]

Er is in de lagere rechtspraak een grote variatie ontstaan in de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen en een even zo grote variëteit in begrotingswijzen.[16] In de beschikking van 30 juni 2017 heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over de wijze waarop de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald.[17] Het betrof een procedure op basis van art. 7:681 BW, die zoals hierboven omschreven buiten de scope van dit onderzoek valt. Wel relevant voor dit onderzoek is de vraag of de door de Hoge Raad in de beschikking gegeven gezichtspunten ook worden gevolgd in de zaken die wel binnen de reikwijdte van het onderzoek vallen. Zie hierover uitgebreid paragraaf 0.

[10] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 61 en 7, p. 81.
[11] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-33 en *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 66.
[12] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 33 en 4, p. 61.
[13] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 33.
[14] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61, *Handelingen II* 2013/14, 54, item 9, p. 28, *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 66.
[15] *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 32-34.
[16] Zie hierover onder meer D.M.A. bij de Vaate & P.Kruit, 'Billijke vergoeding: over karakter, begroting en 6 EVRM', *ArA* 2017/1 en M. Beukhof & R.D. Rietveld, 'Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers', *TvO* 2017, p. 102 t/m 106.
[17] HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*).

2.3 Onderzoeksvragen

De doelstelling van het onderzoek is achterhalen hoe rechters de gekozen formulering *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van werkgever respectievelijk werknemer in de praktijk hanteren. Ook moet worden onderzocht of daarmee het doel dat slechts in uitzonderlijke gevallen een werknemer recht heeft op een billijke vergoeding dan wel het recht op een transitievergoeding (gedeeltelijk) wordt ontzegd, wordt bereikt. De volgende onderzoeksvragen zijn door de opdrachtgever geformuleerd.

Hoofdvraag

Hoe wordt het criterium van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van werknemer respectievelijk werkgever door de rechter toegepast?

Deelvragen

5. Hoe wordt het criterium van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever door de rechter toegepast?
6. Billijke vergoeding in het geval *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is komen vast te staan.
    e. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever geleid tot toekenning van een additionele billijke vergoeding?
    f. Hoe hoog was deze toegekende vergoeding?
    g. Hoe is de hoogte van de vergoeding door de rechter bepaald?
    h. Houden rechters hierbij rekening met de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017?
7. Hoe wordt het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer door de rechter toegepast?
8. Ontzegging transitievergoeding in het geval *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is komen vast te staan.
    c. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer geleid tot verlies van de transitievergoeding?
    d. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft de rechter (op grond van de mogelijkheid die de wet biedt) de transitievergoeding toch (deels) toegekend?

3 METHODE EN ONDERZOEKSOPZET

3.1 Jurisprudentieonderzoek

Alle onderzoeksvragen worden primair beantwoord aan de hand van een analyse van de gepubliceerde jurisprudentie. Het onderzoek ziet op *ernstig verwijtbaar handelen en nalaten* van de werknemer zoals bedoeld in artikel

a. 7:673 lid 7 onder c j° lid 8 BW.

En op *ernstig verwijtbaar handelen en nalaten* van de werkgever zoals opgenomen in de artikelen:

a. 7:671b lid 8 sub c BW (werkgeversverzoek ontbinding);
b. 7:671b lid 9 sub b BW (werkgeversverzoek ontbinding);
c. 7:671c lid 2 sub b BW(werknemersverzoek ontbinding);
d. 7:671c lid 3 sub b BW (werknemersverzoek ontbinding);
e. 7:673 lid 9 BW (niet voorzetten arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege);
f. 7:682 lid 2 sub b BW (opzegging arbeidsovereenkomst huishoudelijk personeel of onderwijspersoneel);
g. 7:682 lid 3 sub b BW (opzegging arbeidsovereenkomst bestuurder of geestelijke);
h. 7:682 lid 1 sub c BW (opzegging wegens langdurige ziekte).

Als het gaat om *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever* ziet het onderzoek op bepalingen waarin het *aan de rechter* is om te beoordelen of sprake is ernstige verwijtbaarheid (de hierboven onder a t/m h opgesomde bepalingen). Niet binnen de reikwijdte van het onderzoek vallen de bepalingen *waarin uit de wet* volgt dat een billijke vergoeding is verschuldigd en de ernstige verwijtbaarheid in feite al gegeven is en dus niet alsnog door de rechter moet worden vastgesteld. Zie hierover uitgebreider paragraaf 2.2.2.

De uitspraken zijn beoordeeld aan de hand van een toetsingskader, zie **bijlage 1**.

Onderzocht worden uitspraken die zijn gepubliceerd van 1 juli 2015 tot 1 oktober 2017. Met uitspraken gepubliceerd tijdens de looptijd van het onderzoek is alleen rekening gehouden als sprake is van een Hoge Raad uitspraak, of anderszins sprake is van een belangrijke uitspraak. Een dergelijke uitspraak wordt specifiek benoemd. De uitspraken zijn geselecteerd via de database van ArbeidsmarktResearch BV een aan de UvA gelieerde onderneming waarmee conform de offerte is samengewerkt.

De keuze voor gepubliceerde jurisprudentie is ingegeven vanuit een haalbaarheidsperspectief. Het methodologisch verantwoord analyseren van niet-gepubliceerde jurisprudentie is niet mogelijk binnen het tijdsbestek van de opdracht. Om ongepubliceerde rechtspraak te analyseren dient eerst toestemming van de Raad voor de Rechtspraak te worden verkregen, waarmee tijd is gemoeid. Als de toestemming wordt verkregen zijn representatieve steekproeven uit de archieven van verschillende rechtbanken nodig. Dat is arbeids- en tijdsintensief omdat de betreffende dossiers niet altijd voorhanden zijn en bovendien op locatie moet worden gewerkt, zonder digitale zoekmogelijkheden.

Het onderzoeken van gepubliceerde jurisprudentie kent zijn beperkingen. Slechts een klein deel van gewezen uitspraken wordt ook daadwerkelijk via rechtspraak.nl gepubliceerd. Elk gerecht, en soms ook elke individuele rechter, maakt daarin vaak een eigen afweging. Soms gebaseerd op administratieve of

praktische redenen en soms gebaseerd op inhoudelijke argumenten. Uit de interviews (zie onder) is naar voren gekomen dat vrijwel alle gerechten net na inwerkingtreding van de Wwz het beleid hadden alle Wwz-zaken te publiceren. Dat is in de loop der tijd minder geworden, hoewel sommige rechters dat nog steeds doen. Andere rechters houden het bij de meer atypische uitspraken. Dat betekent dat conclusies op basis van gepubliceerde jurisprudentie niet één op één kunnen worden doorgetrokken naar *alle* jurisprudentie. Geprobeerd is om dit te ondervangen met interviews.

3.2 Interviews

Naast het jurisprudentieonderzoek zijn verdiepende interviews gehouden met 14 rechters, waarvan negen kantonrechters van negen verschillende rechtbanken en vijf raadsheren van de vier verschillende hoven. Om de rechters te kunnen benaderen is contact gezocht met de Raad voor de Rechtspraak, Expertgroep Arbeidsrecht LOVCK&T,[18] en Expertgroep Arbeidsrecht Hoven. Het toetsingsformulier voor extern onderzoek van de Raad voor de Rechtspraak is ingediend.

Daarnaast zijn zes interviews gehouden met rechtsbijstandverleners, zowel optredend voor werkgevers als voor werknemers. De rechtsbijstandsverleners is gevraagd naar de wijze waarop zij het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* ervaren, zowel in procedures als in de schikkingspraktijk.

Het aantal gehouden interviews is te klein om representatieve conclusies uit te trekken, maar dient uitsluitend ter inkleuring van de resultaten van het jurisprudentieonderzoek. Met de interviews is aanvullende informatie verkregen over de wijze waarop in de rechtspraktijk het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van werkgever en werknemer wordt ervaren. De interviews zijn afgenomen aan de hand van een, in overleg met de opdrachtgever opgestelde, leidraad. De bevindingen aan de hand van de gepubliceerde jurisprudentie worden in dit rapport waar nuttig aangevuld met informatie uit de interviews.

[18] Landelijk Overleg Vakinhoud Civiel en Kanton & Toezicht.

4 ONDERZOEKSRESULTATEN

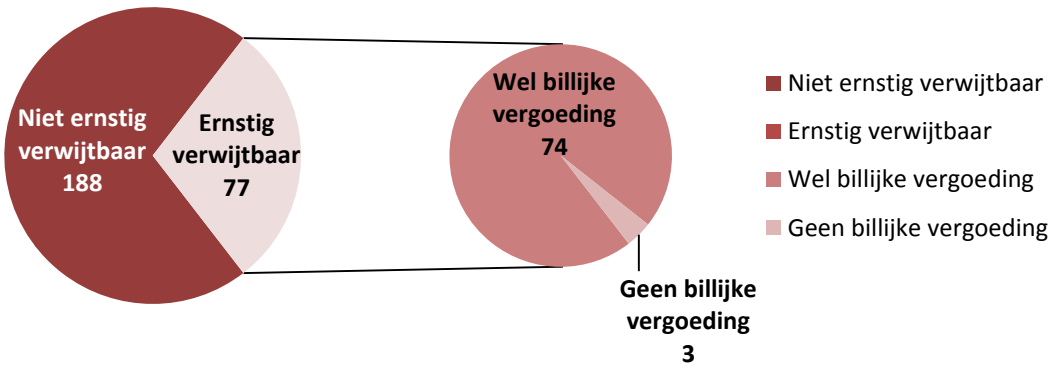
4.1 Onderzoeksvraag 1 en 2: het handelen van de werkgever en de billijke vergoeding

4.1.1 Algemeen

In de periode 1 juli 2015 – 1 oktober 2017 zijn in totaal 1041 ontslagzaken in eerste aanleg gepubliceerd. In **265** van die uitspraken is inhoudelijk de vraag aan de orde is geweest of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.[19] De onderzochte uitspraken betreffen voor het overgrote deel verzoeken om een billijke vergoeding aan de orde gesteld in een door de werkgever of werknemer gestarte ontbindingsprocedure (art. 7:671b lid 8 sub c en 7:671c lid 2 sub b BW). In een enkel geval is de vraag naar *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever aan de orde gekomen in het geval waarin een tijdelijk contract niet is voorgezet (7:673 lid 9 BW) of na een opzegging van een statutair bestuurder (art. 7:682 lid 3 sub b BW). Uitspraken op één van de andere in paragraaf 3.1 genoemde rechtsgronden zijn niet aangetroffen.

In **77** gevallen heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. In **74** van die gevallen heeft dit ook geleid tot toekenning van een billijke vergoeding, in **3** gevallen is geen billijke vergoeding toegekend. In **188** uitspraken heeft de rechter *geen* ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aangenomen.

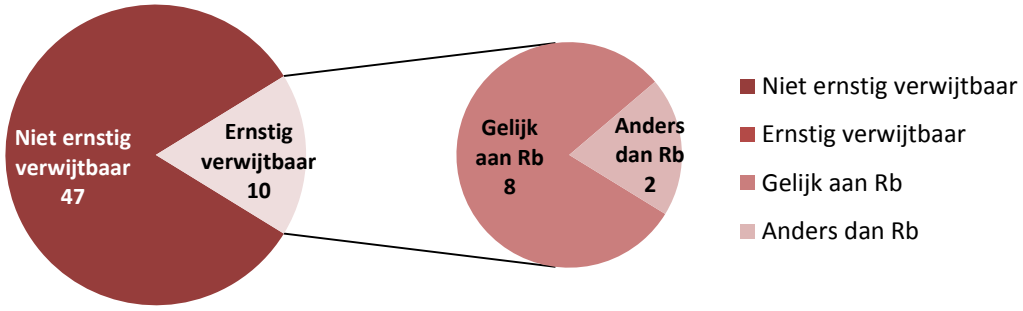
Figuur 1: ernstige verwijtbaarheid **werkgever** eerste aanleg (265 uitspraken)



[19] Buiten beschouwing zijn gelaten 64 uitspraken waarin de werknemer wel gevraagd had om een oordeel over het handelen van de werkgever, maar de rechter daar niet aan toe is gekomen. In de meeste gevallen was dat omdat de ontbinding werd geweigerd. Een enkele keer kwam het niet tot een einduitspraak, bijvoorbeeld omdat een bewijsopdracht werd gegeven.

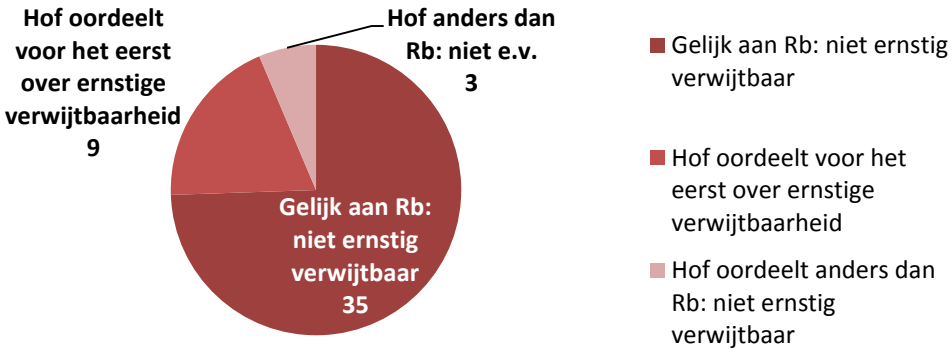
In de onderzoeksperiode zijn **57** appeluitspraken gepubliceerd waarin het hof over de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever oordeelde. In **10** gevallen[20] nam het hof aan dat van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever sprake is. Van deze 10 gevallen had de kantonrechter in eerste aanleg in 2 gevallen geoordeeld dat geen sprake van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever was.[21] In 3 gevallen oordeelde het hof anders over de hoogte van de billijke vergoeding, maar niet over de ernstige verwijtbaarheid.[22]

Figuur 2: al dan niet ernstige verwijtbaarheid **werkgever** hoger beroep (57 uitspraken)



In **47** beschikkingen[23] nam het hof aan dat van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever geen sprake is. In het grootste deel van deze laatste beschikkingen (**35 van de 47**) volgde het hof het oordeel van de rechtbank over de ernstige verwijtbaarheid. In **3** zaken oordeelde het hof dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar had gehandeld, terwijl de rechter in eerste aanleg dat wel vond. In de resterende **9** beschikkingen[24] oordeelde het hof voor de eerste keer over ernstige verwijtbaarheid van de werkgever, omdat de rechtbank het verzoek tot ontbinding afwees of om andere redenen niet aan de beoordeling van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever toekwam.

Figuur 3: oordeel in hoger beroep dat niet ernstig verwijtbaar is gehandeld (47 uitspraken)



[20] **Bijlage 2**.
[21] Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2800 en Hof Den Haag 10 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:6.
[22] Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441, Hof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9402 en Hof Den Bosch 22 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2833.
[23] **Bijlage 3**.
[24] **Bijlage 4**.

4.1.2 Onderzoeksvraag 1: Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de rechter toegepast?

Algemeen

In de parlementaire geschiedenis heeft de wetgever ter verduidelijking (niet limitatieve) voorbeelden gegeven van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever:[25]

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

De **77** eerste aanleg uitspraken[26] waarin de rechter heeft aangenomen dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid zijn conform het toetsingskader (zie bijlage 1) beoordeeld. Er zijn geen uitspraken aangetroffen waarin de omstandigheden die leiden tot het oordeel ernstige verwijtbaarheid niet passen onder één van de in de wetsgeschiedenis genoemde voorbeelden. Dit wekt geen verbazing nu de voorbeelden bijzonder ruim zijn. Het is moeilijk om omstandigheden te bedenken die leiden tot de conclusie *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever, maar niet laakbaar zouden zijn of geen grovelijke schending van werkgeversverplichtingen zouden zijn. Deze twee voorbeelden uit de wetsgeschiedenis tezamen met de valse grond voor ontslag komen het meest voor, vaak ook in combinatie met elkaar. Vaak benoemt de rechter expliciet onder welk voorbeeld de gewraakte gedragingen vallen. Veel uitspraken kennen een standaardoverweging die (met enige variatie) als volgt luidt:

> "Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Daarover wordt het volgende overwogen."

In de **188** uitspraken[27] waarin de rechtbank geen *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever heeft aangenomen, had in ongeveer 70% van de gevallen de werknemer zijn verzoek onvoldoende onderbouwd (onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld) of waren de gestelde gedragingen van de

[25] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.
[26] **Bijlage 5**.
[27] **Bijlage 6**.

werkgever onvoldoende komen vast te staan. In die gevallen is de rechter dus wel toegekomen aan een oordeel over het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*, maar niet aan een inhoudelijke beoordeling van de gedragingen omdat die niet zijn komen vast te staan.

Het beeld bij de hoven is niet fundamenteel anders. De hoven zijn net als kantonrechters terughoudend in het aannemen van ernstige verwijtbaarheid. De meeste afwijzingen van het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding worden gebaseerd op het ontbreken van een voldoende onderbouwing van de ernstige verwijtbaarheid. Soms wordt het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen omdat de handelwijze van de werkgever wel als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar wordt aangemerkt.

Categorisering toewijzing en afwijzing ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever

De onderzocht rechtspraak over het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever is erg casuïstisch. Ondanks dit casuïstisch karakter is getracht de gedragingen van de werkgever te vatten in algemene categorieën. Dit heeft geleid tot de volgende categorieën:

i. de werkgever escaleert en stuurt aan op een beëindiging;
ii. de werkgever spant zich onvoldoende in om verhoudingen te normaliseren na eerdere gerechtelijke procedures tussen partijen;
iii. de werkgever betaalt geen loon;
iv. ernstige schending van de re-integratieverplichting, en
v. treiterij.

Vrijwel alle zaken zijn onder deze categorieën te brengen en in veel gevallen is sprake van een combinatie. Omdat vaak niet duidelijk is welke (categorie) gedraging in overwegende mate leidt tot het oordeel 'ernstig verwijtbaar', is er niet voor gekozen de uitspraken in tabelvorm te rangschikken (zoals wel is gedaan bij de ernstige verwijtbaarheid van de werknemer, zie paragraaf 0).

Deze categorieën vallen niet één op één samen met de voorbeelden genoemd in de parlementaire geschiedenis (met uitzondering van de schending van de re-integratieverplichting), maar passen daar wel allemaal onder.

(i) Escaleren en aansturen op een beëindiging

Een veel voorkomende situatie (geabstraheerd) is het geval waarin een werkgever kritiek heeft op het functioneren of het gedrag van de werknemer en vervolgens escalerend optreedt en hard stuurt op een beëindiging in plaats van op een andere oplossing. Gedacht kan worden aan de situatie waarin de werknemer uit het niets wordt geconfronteerd met ernstige, achteraf vaak (deels) ongefundeerde, kritiek omdat op enig moment iets aan valt te merken op het functioneren. Het wordt werkgevers in die gevallen niet zozeer aangerekend dat zij de werknemer confronteren met kritiek, maar dat zij dat op zo'n manier doen dat een oplossing binnen het dienstverband al snel niet meer haalbaar is omdat de verhoudingen verstoord raken. Het escalerend optreden kan bestaan in een onverzoenlijke houding van de werkgever, een onnodige/onterechte schorsing van de werknemer, de werknemer 'kaltstellen', of de weigering om mee te werken aan bemiddeling of mediation. Vaak is sprake van een combinatie van één of meer van deze omstandigheden. Een situatie als hierboven omschreven wordt doorgaans geacht te

vallen onder een grovelijke schending van werkgeversverplichtingen en/of het aanvoeren van een valse grond.[28]

De enkele omstandigheid dat een werkgever zijn wens om te beëindigen kenbaar maakt en daar ook stappen toe zet, zoals het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst, leidt niet tot het oordeel dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen. Een verstoorde verhouding (opgenomen als redelijke grond voor beëindiging in art. 7:669 lid 3 sub g BW, ook wel kortweg de g-grond genoemd) die in overwegende mate aan de werknemer te wijten is, of in gelijke mate aan beide partijen leidt vrijwel altijd tot het oordeel dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Een geslaagde beëindiging op de één van de andere gronden dan de g-grond (bijvoorbeeld een beëindiging op de d-grond, ongeschiktheid voor de functie) leidt vrijwel nooit tot het oordeel dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Het komt voor dat de rechter oordeelt dat de werkgever wel een verwijt kan worden gemaakt (bijvoorbeeld doordat weliswaar een verbetertraject is gevolgd, maar dat de werkgever daar niet altijd helemaal bovenop heeft gezeten), maar dat dat niet ernstig is. De omstandigheid dat de werkgever niet helemaal vlekkeloos heeft gehandeld is niet genoeg om de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid te halen.

Voorbeeld: Na een dienstverband van 9 jaar wordt de werknemer uit het niets, onaangekondigd aangesproken op zijn functioneren. Het gesprek wordt niet door de leidinggevende gevoerd, maar door een directe collega en een externa adviseur. Er zijn geen eerdere functioneringsgesprekken geweest (in ieder geval niet vastgelegd). Werkgever biedt meteen een vaststellingovereenkomst aan. Werknemer kiest toch voor een verbetertraject en dat komt er niet. el wordt werknemer naar huis gestuurd, althans hij moest zijn telefoon inleveren en zijn bureau was leeggeruimd. Ook na de ziekmelding van werknemer heeft werkgever geen adequate actie ondernomen. Er is alleen een exitmediation voorgesteld, niet onder leiding van een neutrale mediator. Uiteindelijk komt er wel een mediation maar die breekt de werkgever zonder kennisgeving aan de werknemer af. Vervolgens gaat de werkgever – tijdelijk – over tot loonopschorting.
De rechter oordeelt dat de werkgever uitsluitend heeft willen aansturen op het beëindigen van de warbeisovereenkomst en dat de handelwijze ernstig verwijtbaar is.
Rb.Overijssel 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675

Dit ligt overigens iets genuanceerder bij werknemersverzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is geen specifieke grond nodig, maar kan ontbonden worden op een algemene grond: 'omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen' (art. 7:671c lid 1 BW). Een werknemer die het niet meer bevalt bij zijn werkgever zal doorgaans een andere baan zoeken en opzeggen. In de gevallen waarin een werknemer die weg wil bij zijn werkgever daarover gaat procederen, is meestal wel sprake van een verstoord geraakte verhouding. Die gevallen lijken dan ook op ontbindingsverzoeken die de werkgever heeft ingediend op de g-grond (verstoorde verhouding). Over de werknemersverzoeken wordt, net als over de werkgeversverzoeken in die situaties wisselend geoordeeld.

(ii) Onvoldoende inspanningen werkgever na eerdere procedure tussen partijen

Een aan het voorgaande verwante categorie, men zou zelfs van een subcategorie kunnen spreken, is de situatie waarin al tussen partijen geprocedeerd is. Gedacht kan worden aan een afgewezen ontbindingsverzoek of een veroordeling van de werkgever in kort geding om de werknemer na een

[28] Het onderscheid tussen een valse grond of een grond die niet voldragen is, is niet altijd goed te maken. Van een onvoldragen grond is sprake als de ontslaggrond slechts gedeeltelijk aannemelijk is gemaakt (*Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 86-87).

schorsing weer toe te laten tot het werk, maar ook aan een toegewezen ontbinding waarbij de werkgever het verzoek intrekt omdat aan de werknemer een vergoeding is toegekend. Komen partijen dan uiteindelijk weer voor de rechter, dan toetst de rechter kritisch of de werkgever voldoende heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren. Doet hij dat niet dan wordt dit gezien als een grovelijke schending van werkgeversverplichtingen waardoor de verhoudingen (verder) verstoord raken. Meermaals is geoordeeld dat in dit soort gevallen hoge eisen aan de inspanningen van de werkgever moeten worden gesteld.

(iii) Geen loon betalen

Een derde veel voorkomende categorie is het schenden van de loondoorbetalingsverplichting door de werkgever. In de gevallen waarin dit als ernstig verwijtbaar handelen kwalificeerde ging het om gevallen waarin de werkgever willens en wetens, soms zelfs na een veroordeling, weigerde het loon of loonelementen te betalen. Het ging niet om gevallen waarin er bijvoorbeeld een dispuut was over de verschuldigdheid, maar om het stelselmatig verzaken van de verplichting loon te betalen, de kernverplichting van de werkgever. Vaak is sprake van een combinatie met de eerder genoemde omstandigheid dat de werkgever niet voldoende actie onderneemt om zaken recht te zetten en escalatie te voorkomen.
Heeft de werkgever terecht het loon niet betaald, dan wordt (uiteraard) geen ernstige verwijtbaarheid aangenomen.

Voorbeeld: na een overgang van onderneming weigert de opvolgend werkgever anderhalf jaar lang de volledig arbeidsvoorwaarden zoals die bij de vervreemder golden te voldoen, ook niet na een daartoe strekkende uitspraak van de rechter. Werkgever wil dat alleen als de werknemer ook zou instemmen met weer andere arbeidsvoorwaarden. Vanwege de handelwijze van de werkgever is de werknemer onder de beslagvrije voet gekomen en is zelfs sprake geweest van negatief loon. De relatie was door al deze verwikkelingen verstoord geraakt. De werkgever heeft onvoldoende stappen gezet om dat te herstellen en wilde bijvoorbeeld alleen mediation als de werknemer zou meebetalen. De rechter oordeelt dat de werkgever grovelijk tekort is geschoten in zijn werkgeversverplichtingen en dat hem van de verstoring van arbeidsrelatie een ernstig verwijt kan worden gemaakt.
Rb. Zeeland-West-Brabant 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520

(iv) Schending re-integratieverplichting

Een vierde (duidelijk in de wetsgeschiedenis genoemde) categorie is de ernstige schending van de re-integratieverplichtingen. Dit kan variëren van het nalaten van re-integratie-inspanningen tot het omgekeerde: de werknemer wordt op een onaanvaardbare wijze onder druk gezet in het kader van de re-integratie. Ook hier geldt dat de enkele omstandigheid dat de werkgever sommige dingen in het re-integratietraject anders had kunnen aanpakken, niet genoeg is om tot het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* te komen. De rechter kijkt hierbij ook naar de rol van de werknemer zelf.

Voorbeeld: de verhouding tussen werkgever en werknemer is verstoord geraakt tijdens de re-integratie. De werknemer koestert een groot wantrouwen tegen de werkgever en de verwachtingen over het traject lopen erg uiteen. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel geoordeeld dat de werkgever genoeg heeft gedaan, maar legt later toch een loonsanctie op. De rechter oordeelt dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld/nagelaten omdat ook de werknemer vrij weinig wilde (mediation, bemiddeling re-integratiebureau etc.).
Rb. Limburg 24 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3827

Een bijzondere plaats, gelieerd aan deze categorie, is voor de werknemersverzoeken om ontbinding na twee jaar ziekte. Hieromtrent overweegt de rechter steevast dat het door de werkgever slapend houden

van een dienstverband na twee jaar ziekte weliswaar onfatsoenlijk is, maar niet ernstig verwijtbaar.

(v) Treiterij

Ten slotte zijn er nog de gevallen waarin de gedragingen van de werkgever niet anders kunnen worden omschreven dan als treiterij. Dit wordt doorgaans onder laakbaar gedrag of grovelijke schending van de werkgeversverplichtingen gebracht.

Voorbeeld: De werkgever stuurt niet alleen aan op een beëindiging, maar behandelt de werkneemster ook respectloos door dossiers voor haar voeten te gooien en teksten toe te voegen als 'hé werk jij hier nog steeds', 'wat doe je hier eigenlijk nog', 'ik treiter je er wel uit' en, over de werkneemster 'ik moet nog drie jaar met dat mens'. Daarnaast weigerde de werkgever de suggestie van de arbo-arts (mediation) op te volgen. De rechter oordeelt dat sprake is van laakbaar gedrag (de onbetamelijke uitingen) en grovelijke schending van de re-integratieverplichtingen. Dit gecombineerd met een dienstverband van 22 jaar leidt tot het oordeel dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.
Rb. Rotterdam, 16 oktober 2015 AR-Updates 2015-1009

Bevindingen uit de interviews

De uitkomsten van het jurisprudentieonderzoek komen overeen met het beeld uit de interviews met de rechters. De geïnterviewde rechters zeggen (in wisselende formuleringen) een hoge drempel te ervaren om ernstige verwijtbaarheid aan te nemen (opnieuw: buiten de onterechte ontslagen op staande voet) en stellen terughoudend te zijn met het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. Zij zeggen in hun praktijk slechts enkele keren aan de hand te hebben gehad dat daadwerkelijk sprake was van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever.

De meeste rechters hebben de indruk dat in ontslagzaken in het algemeen meer geschikt wordt dan geprocedeerd. Ook kort voor de zitting worden procedures nog ingetrokken omdat partijen onderling een regeling hebben getroffen. Ook dit kan een reden zijn dat maar weinig wordt geoordeeld dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*: veel geschillen komen überhaupt niet bij de rechter terecht. Rechters hebben een wisselend beeld van het type ontslagzaken dat uiteindelijk wel tot een procedure komt. Sommige rechters hebben de indruk dat de extremere zaken (waarin werkgever of werknemer overduidelijk over de schreef is gegaan) juist leiden tot procedures. Andere rechters menen juist dat de extreme gevallen doorgaans door partijen zelf worden opgelost en juist de zaken die niet zo zwart-wit liggen tot procedures leiden.

De geïnterviewde rechtsbijstandsverleners ervaren eenzelfde hoge drempel bij het aantonen van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. Vrijwel unaniem menen de rechtsbijstandsverleners dat de bereidheid van de werkgever om een regeling te treffen (en meer te betalen dan de transitievergoeding) niet zozeer voortkomt uit de vrees voor een billijke vergoeding, maar eerder uit de wens om het risico van een afwijzing van het ontbindingsverzoek en een eventueel hoger beroep af te kopen.

4.1.3 Onderzoeksvraag 2: Billijke vergoeding in het geval ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is komen vast te staan.

4.1.3.1 In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geleid tot toekenning van een additionele billijke vergoeding?

Algemeen

In vrijwel alle gevallen waarin de rechter heeft geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten kent de rechter ook een billijke vergoeding toe. In drie gevallen is dat niet gebeurd. Dit betroffen uitzonderlijke gevallen, zie het kader. Opmerking verdient nog dat bij werknemersverzoeken tot ontbinding de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever niet alleen een rol speelt bij een eventueel gevraagde billijke vergoeding, maar ook bij het toekennen van de transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 sub b BW).

Geconstateerd kan worden dat in weinig tot geen gevallen geen billijke vergoeding wordt toegekend als eenmaal ernstige verwijtbaarheid is vastgesteld. Het aantal uitspraken is te gering om conclusies aan te verbinden ten aanzien van de relevante omstandigheden voor het niet toekennen van een billijke vergoeding terwijl wel sprake is van ernstige verwijtbaarheid.
Uit de interviews is naar voren gekomen dat rechters, een enkele uitzondering daargelaten, vinden dat uit het systeem van de wet volgt dat geen billijke vergoeding bij geconstateerde ernstige verwijtbaarheid wel kan, maar dat dat moeilijk voorstelbare gevallen zijn. Het betreft de uitzondering op de uitzondering en het komt in hun praktijk weinig tot niet voor. Dit is in lijn met de bevindingen uit het jurisprudentie-onderzoek.

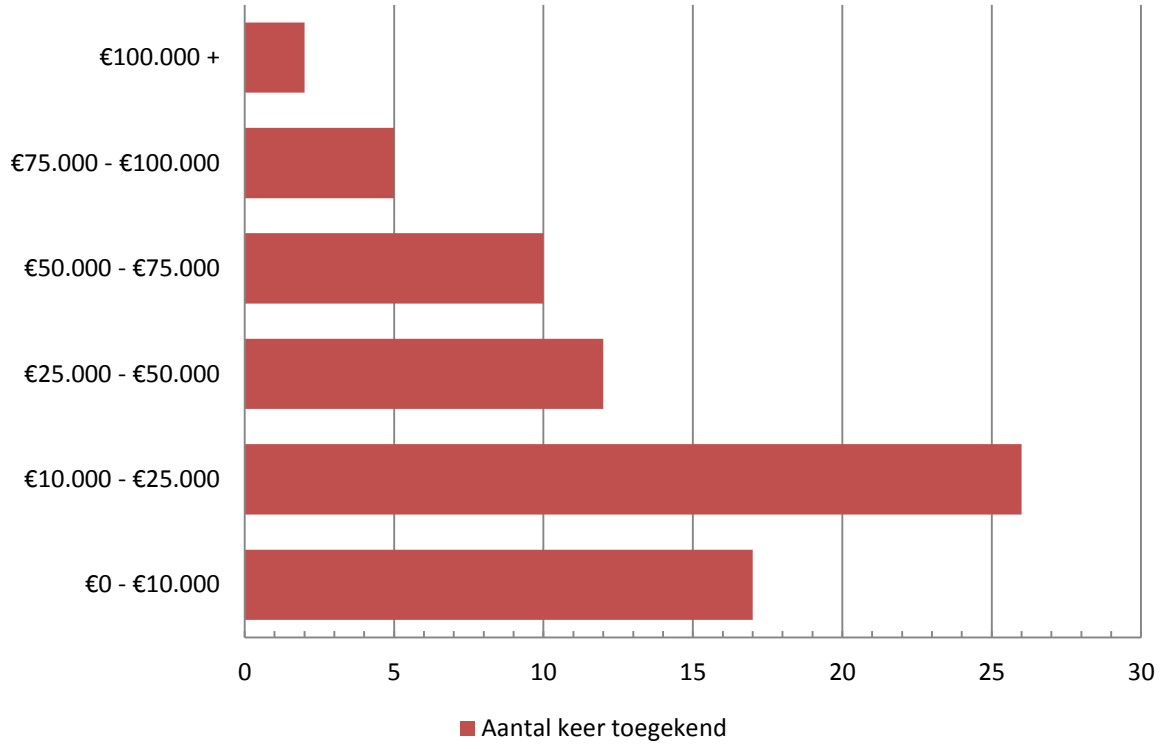
Het beeld bij de hoven is op dit punt niet anders.

Eén keer betrof het een aangehouden zaak die hier niet verder wordt besproken (de zaak werd aangehouden in afwachting van het antwoord van de HR op gestelde prejudiciële vragen). Eén keer ging het om een werkgever die onduidelijkheid heeft laten bestaan over de persoon van de werkgever, geen salarisstroken wilde afgeven en geen loonbelasting heeft afgedragen ten behoeve van de werknemer. De rechter vond dit ernstig verwijtbaar en concludeerde dat daarom de transitievergoeding verschuldigd was (het betrof een werknemersverzoek). De rechter overweegt dat voor de vraag of de werknemer ook recht op een billijke vergoeding heeft, moet worden beoordeeld of de situatie vergelijkbaar is met de situatie waarin de werknemer ontslag op staande voet neemt. Dat vond de rechter niet, dus er werd geen billijke vergoeding toegekend.
Het andere geval betrof een zeer specifiek geval waarin de (zeer kleine) werkgever de werknemer had aangenomen vanuit een WAO-uitkeringssituatie, gebruikmakend van de no-risk regeling van het UWV. Na enkele jaren raakt de werknemer arbeidsongeschikt. Werkgever stelt zich (ten onrechte) op het standpunt dat de werknemer zich tot het UWV moet wenden en stopt met doorbetalen. Ook na een veroordeling voldoet de werkgever het loon niet. De rechter ontbindt op verzoek van de werknemer omdat deze grovelijk zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen door (ook na veroordeling) geen loon te betalen. Dit is ernstig verwijtbaar. Daarom is de transitievergoeding verschuldigd. De billijke vergoeding wordt niet toegekend. De rechter overweegt als volgt (i) werkgever had een goedkopere jongere kunnen aannemen in plaats van een oudere uit een WAO-situatie, (ii) zeer slechte financiële situatie van de onderneming en (iii) zeer kleine werkgever en (iv) er moet ook al een transitievergoeding worden betaald. *Rb. Rotterdam 21 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4237 en Rb Noord-Nederland 24 februari 2016,*

4.1.3.2 Hoe hoog was deze toegekende vergoeding?

De hoogte van de toegekende billijke vergoeding varieert. De **gemiddelde hoogte** van de 74 toegewezen billijke vergoedingen bedraagt € **29.317**. In 66 gevallen kan uit de uitspraak worden afgeleid wat het maandsalaris van de werknemer is. Gemiddeld komt een billijke vergoeding in die 66 zaken overeen met **8,4 maandsalarissen**. In 56 uitspraken is de transitievergoeding bekend en kan de gemiddelde billijke vergoeding worden vergeleken met de transitievergoeding: de billijke vergoeding in die zaken bedraagt gemiddeld **2,3 keer de transitievergoeding**. De laagste billijke vergoeding die in de onderzochte periode is toegekend bedraagt € 1.000, de hoogste € 125.000.

Figuur 3: spreiding billijke vergoeding



De gemiddelde toegewezen billijke vergoeding wijkt af van hetgeen door werknemers wordt verzocht. Gemiddeld is een billijke vergoeding ter hoogte van € 98.148 verzocht. In 15 van de 74 gevallen is geen concreet bedrag verzocht maar is de rechter verzocht een bedrag vast te stellen.

Uit de interviews is geen eenduidige verklaring gekomen voor het grote verschil tussen de verzochte vergoedingen en de toegekende vergoedingen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat een procespartij niet te laag wil inzetten voor het geval er nog schikkingsonderhandelingen volgen. Dit volgt echter niet overtuigend uit de interviews.

4.1.3.3 Hoe is de hoogte van de billijke vergoeding door de rechter bepaald en houden rechters hierbij rekening met de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017?

In paragraaf 2.2.2 is uiteengezet dat de wetgever de billijke vergoeding niet heeft genormeerd, maar aan de rechter heeft overgelaten hoe de billijke vergoeding begroot moet worden. Dit heeft geleid tot grote variatie in de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen (zie hierboven) en een even zo grote variëteit in begrotingswijzen.[29] In dezelfde paragraaf is uiteengezet dat er verschillende soorten billijke vergoedingen bestaan. In de beschikking van 30 juni 2017 (hierna ook: 'de New Hairstyle-beschikking')[30] heeft de Hoge Raad zich uitgesproken over de billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW. In art. 7:681 BW ligt is de ernstige verwijtbaarheid besloten in de in de wet omschreven situatie. Dit type ernstige verwijtbaarheid valt buiten de reikwijdte van dit onderzoek, zie hierover uitgebreid paragraaf 2.2.2. Onderzocht is of rechters in de uitspraken waarin zij zelf hebben vastgesteld dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever (dus in andere dan artikel 7:681 BW zaken) de gezichtspunten die de Hoge Raad geeft in de New Hairstyle-beschikking toepassen.

Wat overweegt de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking?

De meest in het oog springende overweging van de Hoge Raad is dat de omstandigheid dat de gevolgen van het ontslag al zijn verdisconteerd in de transitievergoeding niet betekent dat de gevolgen van het ontslag bij het vaststellen van de billijke vergoeding geen rol mogen spelen (r.o. 3.4.3). Deze overweging (de gevolgen van het ontslag mogen een rol spelen bij het vaststellen van de billijke vergoeding) heeft de Hoge Raad niet toegespitst op de billijke vergoeding ex art. 7:681 BW. De overweging volgt op een weergave van passages uit de parlementaire geschiedenis die zien op de billijke vergoeding in het algemeen of de billijke vergoeding ex art. 7:671b lid 8 sub c BW (de billijke vergoeding die in een ontbindingsprocedure kan worden toegekend in verband met *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever)[31] zodat de overwegingen naar alle waarschijnlijkheid opgaan voor alle soorten billijke vergoedingen, dus ook voor de billijke vergoedingen waar dit onderzoek op ziet.[32]

In het vervolg van de beschikking, vanaf r.o. 3.4.4 gaat de Hoge Raad specifiek in op de art. 7:681-billijke vergoeding. De Hoge Raad formuleert vervolgens een zevental gezichtspunten die relevant zijn bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding[33] (r.o. 3.4.4 en 3.4.5):

1. het loon dat de werknemer zou hebben verdiend als hij voor vernietiging van de opzegging zou hebben gekozen (rekening houdend met de hypothetische verder duur van de arbeidsovereenkomst en een hypothetische matiging van de loonvordering);
2. de mate van verwijtbaarheid van de werkgever
3. in hoeverre kan de reden waarom de werknemer afziet van vernietiging (en kiest voor de billijke vergoeding) aan de werkgever worden toegerekend?
4. heeft de werknemer inmiddels ander werk gevonden en zo ja, wat verdient hij daarmee?
5. welke inkomsten zou de werknemer in de toekomst moeten kunnen verwerven?

[29] Zie hierover D.M.A. bij de Vaate & P. Kruit, 'Billijke vergoeding: over karakter, begroting en 6 EVRM', *ArA* 2017/1 en M. Beukhof & R.D. Rietveld, 'Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers', *TvO* 2017, p. 102 t/m 106.
[30] ECLI:NL:HR:2017:1187.
[31] De Hoge Raad verwijst concreet naar *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-34 en 80, *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 81 (in r.o. 3.4.2) en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61 en 7, p. 81 (in r.o. 3.4.3 zelf).
[32] Vgl. P. Kruit, 'De billijke vergoeding na New Hairstyle: hoe nu verder?', *AR-Updates* 2017
[33] Zie ook N. Jansen en R.D. Rietveld, 'De begroting van de billijke vergoeding in het arbeidsrecht', *TvO* 2017, 4 en, recent, P. Kruit, 'De billijke vergoeding na New Hairstyle: hoe nu verder?', *AR-Updates* 2017.

6. heeft de werknemer aanspraak op de transitievergoeding?
7. valt de werknemer zelf een verwijt te maken?

Ten slotte laat de Hoge Raad zich uit over het punitieve karakter van de billijke vergoeding. In de parlementaire geschiedenis is opgenomen dat de billijke vergoeding dient om de werknemer te compenseren voor *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever dat heeft geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen.[34] In de laatste zinsnede wordt wel gelezen dat de billijke vergoeding dus een punitief, bestraffend, karakter heeft. In r.o. 3.4.5 overweegt de Hoge Raad dat door rekening te houden met de gevolgen van het ontslag, met de billijke vergoeding kan worden tegengegaan dat het voor de werkgever voordeliger is om te kiezen voor een vernietigbare opzegging in plaats van het op de juiste wijze beëindigen van het dienstverband of het in standhouden van het dienstverband. Uit de tekst van de wet en de parlementair geschiedenis blijkt niet dat de wetgever aan de billijke vergoeding een specifiek punitief karakter heeft willen toekennen, dus daarmee behoort bij het vaststellen van de billijke vergoeding geen rekening te worden gehouden, aldus de Hoge Raad.

Uitspraken na de New Hairstyle beschikking

In de periode 1 juli 2017- 1 oktober 2017 zijn zeven uitspraken gepubliceerd waarin de rechter een billijke vergoeding (anders dan op grond van art. 7:681 BW) heeft toegekend.[35] In al die uitspraken wordt de New Hairstyle-beschikking in meer of mindere mate gevolgd. In vijf gevallen wordt dat ook uitdrukkelijk benoemd en overweegt de rechter dat ook in andere zaken dan 7:681 BW de gezichtspunten van de Hoge Raad een rol spelen, zeker voor zover het gaat om het betrekken van de gevolgen van het ontslag bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In de uitspraken wordt ook gewezen op de motiveringsplicht. In alle uitspraken houdt de rechter rekening met de (mate van) verwijtbaarheid van de werkgever (en benoemt dat geen sprake is van een strafsanctie, geen punitief karakter onder verwijzing naar de New Hairstyle beschikking) en de gevolgen van het ontslag. Dat laatste uit zich in overwegingen over de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsmarktpositie. Twee keer wordt rekening gehouden met het feit dat ook recht op een transitievergoeding bestaat en één keer wordt smartengeld toegewezen vanwege de uitingen van de werkgever naar derden en de diffamerende schorsing (die onterecht was). In één geval wordt de financiële situatie van de werkgever betrokken bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding (als verlagende factor).

Uit de interviews komt eveneens naar voren dat ook in ontbindingszaken New Hairstyle-beschikking wordt gevolgd voor zover het gaat om het meewegen van de gevolgen van het ontslag en het niet punitieve karakter van de billijke vergoeding. De meeste rechters vinden ook de andere gezichtspunten (die blijkens de opbouw van de beschikking van de Hoge Raad wel specifiek zien op 7:681 BW) bruikbaar. Alle rechters zijn zich er van bewust dat de motiveringsplicht groot is (in sommige van de hierboven beschreven uitspraken is dat ook benoemd). In veel gevallen dragen partijen onvoldoende informatie aan over de gevolgen van het ontslag, hetgeen het begroten van de billijke vergoeding er niet makkelijker op maakt.

Dit sluit overigens aan bij de observatie van een groot deel van de rechters dat niet altijd duidelijk onderbouwd wordt wat het handelen of nalaten van de werkgever nu precies *ernstig verwijtbaar*

[34] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32.
[35] Zie **bijlage 7**.

maakt. Vaak wordt verwezen naar het feitencomplex dat ten grondslag ligt aan de stelling dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen.

In de 10 beschikkingen waarin het hof ernstige verwijtbaarheid aannam heeft het hof twee keer de hoogte van de billijke vergoeding aangepast (vóór de New Hairstyle-beschikking). In één geval oordeelde het hof dat voor het geven van een punitief signaal zoals de kantonrechter had overwogen bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding, geen ruimte was. De aan de werknemer toegekende billijke vergoeding werd verlaagd van € 45.000 naar € 27.500.[36] In het andere geval overwoog het hof op grond van alle omstandigheden van het geval dat de vergoeding die de kantonrechter vaststelde (een bedrag van € 10.000) te laag was om recht te doen ook aan het verwijt dat de werkgever treft en stelde de vergoeding vast op € 30.000, waar de werknemer om toekenning van een bedrag van € 180.000 had gevraagd.[37]

Het beeld dat uit de interviews naar voren komt sluit aan bij de bevindingen uit de jurisprudentie: rechters hanteren het criterium *ernstig verwijtbaar handelen en nalaten* echt als 'muizengaatje'.

[36] Hof Den Bosch 22 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2833.
[37] Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441.

4.2 Onderzoeksvraag 3 en 4: Het handelen van de werknemer en de transitievergoeding

4.2.1 Algemeen

Er zijn drie wettelijke gradaties om het handelen van de werknemer te classificeren: er kan sprake zijn van verwijtbaar handelen in de zin art. 7:669 lid 3 sub e BW (een redelijk grond voor ontslag), van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:673 lid 7 sub c BW (geen recht op een transitievergoeding) of van een dringende reden voor een ontslag op staande voet (art. 7:677 jo 678 BW). Deze drie begrippen zijn niet hetzelfde. Van belang is dat een situatie die tot een dringende reden leidt, niet altijd gepaard hoeft te gaan met verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer. Dit volgt uit rechtspraak van de Hoge Raad[38] en is niet gewijzigd door de Wwz. Als geen sprake is van verwijtbaarheid, dan is er ook geen ernstige verwijtbaarheid. Het betreft uitzonderingssituaties (bijvoorbeeld een vreselijke misstap begaan onder invloed van een geestelijke stoornis). Het kan dus zo zijn dat er een terecht ontslag op staande voet is, maar toch de transitievergoeding verschuldigd is.

Ook als wel sprake is van verwijtbaarheid, dus bijvoorbeeld een terechte ontbinding op de e-grond (de ontslaggrond 'verwijtbaar handelen of nalaten'), wil dat niet zeggen dat de werknemer automatisch *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en daarom geen recht heeft op de transitievergoeding.

Buiten de onderzoeksperiode, op 13 oktober 2017 heeft de Hoge Raad een beschikking gegeven in een zaak waarin het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer centraal staat.[39] De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep van de werkgever die zich niet kon vinden in het oordeel van het hof dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar had gehandeld of nagelaten, maar geeft geen inhoudelijk oordeel.[40]

In de periode 1 juli 2015-1 oktober 2017 zijn **239** uitspraken in eerste aanleg gepubliceerd waarin de vraag aan de orde is geweest of de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit is inclusief de gevallen waarin een ontslag op staande voet heeft standgehouden en de rechter dus al heeft geoordeeld dat een dringende reden in de zin van art. 7:677 jo 678 lid 2 BW aanwezig is. Dat betrof **60** gevallen.

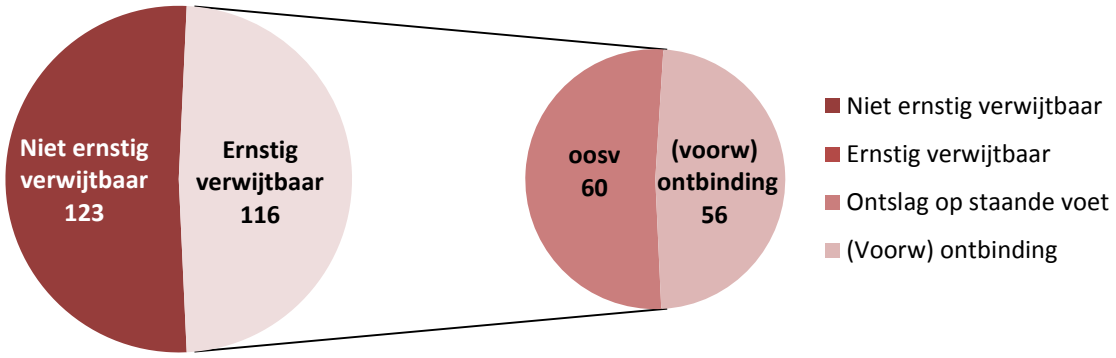
In die gevallen (dringende reden aanwezig) heeft de rechter vrijwel steeds geoordeeld dat geen recht op een transitievergoeding bestaat. Slechts in **2** van de 60 uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat ondanks de dringende reden, wel een transitievergoeding is verschuldigd op grond van de hardheidsclausule van art. 7:673 lid 8 BW. Dit betreffen uitzonderingen.

De overige zaken betroffen (voorwaardelijke) ontbindingsprocedures waarin de werkgever niet alleen ontbinding heeft verzocht, maar ook heeft verzocht om te bepalen dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarom geen recht heeft op de transitievergoeding.

Van de 239 uitspraken in eerste aanleg heeft de rechter **116** keer geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (waaronder dus 60 keer na constatering dat terecht op staande voet is ontslagen) en in **123** uitspraken is *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer niet aangenomen.

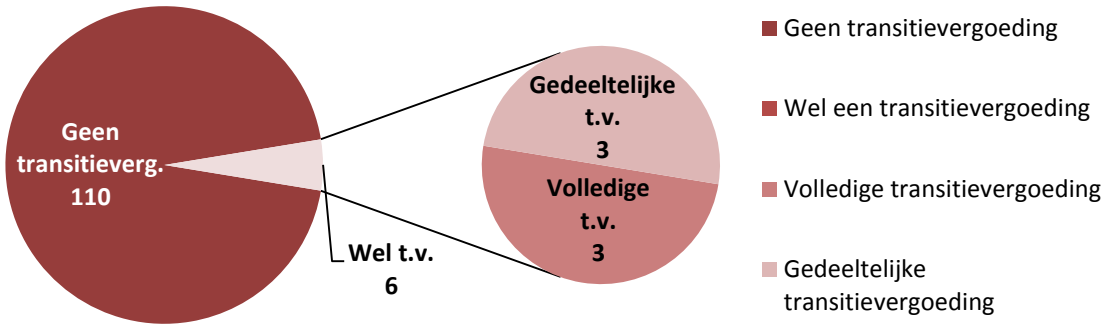
[38] HR 3 maart 1989, *NJ* 1989/549 en HR 29 september 2000, *NJ* 2001/406.
[39] HR 13 oktober 2017, ECLI:NL:HR:2017:2626.
[40] De klachten van de werkgever nopen niet tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of rechtsontwikkelingen en dat geeft de Hoge Raad de mogelijkheid om zonder motivering het cassatieberoep te verwerpen (art. 81 RO).

*Figuur 4: ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de **werknemer** eerste aanleg (239 uitspraken)*



In de gevallen dat de rechter in eerste aanleg van oordeel is dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (116 gevallen), is **110** keer geen transitievergoeding toegekend. Drie keer is de gehele transitievergoeding toegekend op grond van art. 7:673 lid 8 BW en eveneens drie keer is 50% van de transitievergoeding toegekend, op dezelfde grondslag.

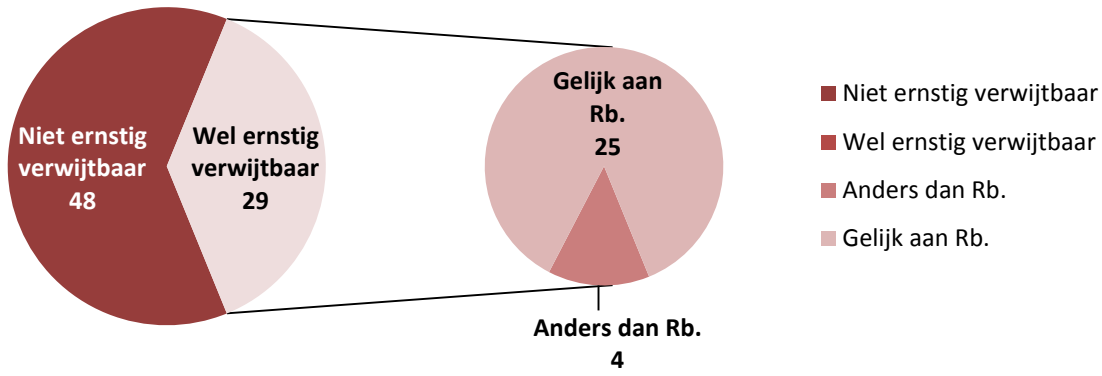
*Figuur 5: transitievergoeding na ernstig verwijtbaar handelen van de **werknemer** (116 uitspraken)*



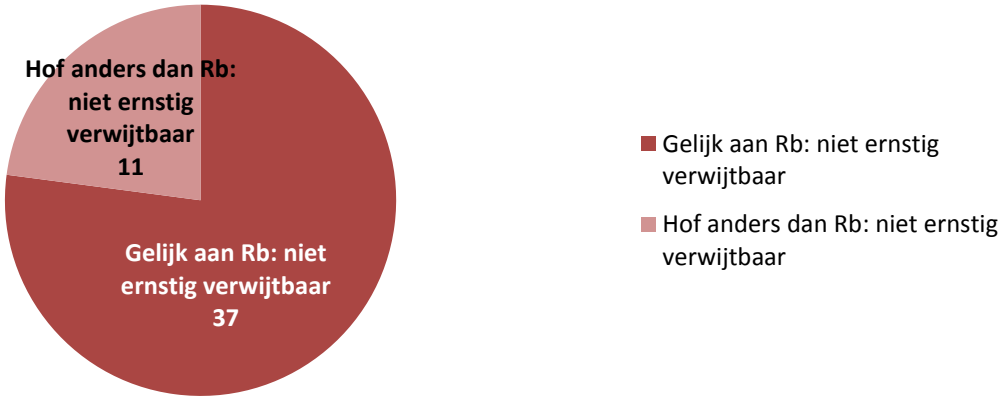
In hoger beroep is **76** keer een oordeel geveld over het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer. In 29 beschikkingen oordeelde het hof dat de werknemer ernstig verwijtbaar had gehandeld of nagelaten.[41] In 48 uitspraken vindt het hof dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer.[42]

Het hof oordeelt in **15** gevallen anders dan in eerste aanleg: **11** keer is het hof minder streng (geen ernstige verwijtbaarheid, terwijl de rechtbank dat wel vond) en **4** keer is het hof strenger en vindt anders dan de rechter in eerste aanleg dat wel sprake is van ernstige verwijtbaarheid.[43]

Figuur 6: Uitspraken hof over ernstig verwijtbaar handelen werknemer (76 uitspraken)



Figuur 7: Uitspraken waarin het hof oordeelt dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (48 uitspraken)



[41] **Bijlage 8.**
[42] **Bijlage 9.**
[43] **Bijlage 10.**

4.2.2 Onderzoeksvraag 3: Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer door de rechter toegepast?

Algemeen

De gedragingen die zijn beoordeeld in het kader van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer zijn zeer divers. De rechtspraak is, net als bij het ontslag op staande voet erg casuïstisch. We hebben een onderverdeling gemaakt, zoveel mogelijk aansluitend bij de parlementaire geschiedenis.[44] Dit leidt tot het volgende overzicht, waarbij de dikgedrukte onderwerpen verwijzen naar de categorieën uit de parlementaire geschiedenis:[45]

Categorie	Totaal	Onderverdeling	Sub totaal	Wel e.v.	Niet e.v.
Gedragsregels	61	Gedragsregels	40	21	19
		Geheimhouding	5	1	4
		Nevenwerkzaamheden	16	7	9
Misdrijven	57	Diefstal	34	27	7
		Bedrog	20	11	9
		Misdrijf	3	3	0
Controlevoorschriften ziekte	29	Re-integratie	29	15	14
Veelvuldig te laat	4	Te laat	4	1	3
Werkweigering & aanverwante kwesties	40	Werkweigering	23	9	14
		Plichten veronachtzamen	6	0	6
		Functieuitoefening niet naar behoren	11	0	11
Grensoverschrijdend gedrag	25	Bedreiging	8	4	4
		Beledigen	3	2	1
		Misdragen	5	1	4
		Mishandeling	4	1	3
		Anders	5	3	2
Verstoorde verhouding	2	Verstoorde verhouding	2	0	2
Overig	21	Alcohol/drugs	7	4	3
		Roekeloos gedrag	7	1	6
		Valse inlichtingen bij sollicitatie	3	2	1
		Overig	4	3	1
Totaal	**239**		**239**	**116**	**123**

[44] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 40. Eén van de aldaar genoemde voorbeelden is dermate specifiek dat we daar geen voorbeelden van hebben gevonden: *'de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.'*

[45] De uitspraken zijn opgenomen in **bijlage 11** (116 uitspraken waarin werknemer wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld/nagelaten en **bijlage 12** (123 uitspraken waarin werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld/nagelaten).

Met uitzondering van de laatste twee categorieën (te veel versnipperd) worden de categorieën hieronder besproken.

De situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever handelt, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;
Dit voorbeeld uit de parlementaire geschiedenis is een vrij specifiek voorbeeld van in strijd met de gedragsregels handelen. In iets bredere zin zijn er 40 uitspraken gevonden waarin het ging om het niet naleven van gedragsregels door de werknemer. In 21 gevallen vond de rechter dat wel sprake was van ernstig verwijtbaar handelen, 19 keer viel het oordeel andersom uit. In de uitspraken waar ernstige verwijtbaarheid is aangenomen was sprake van een duidelijk beleid, één of meerdere waarschuwingen, zelfverrijking, een voorbeeldfunctie, ethische kwesties of een combinatie van één of meer van deze factoren.

Voorbeeld: de werknemer heeft in precies twee jaar tijd tien schriftelijke waarschuwingen gekregen in verband met te laat komen en ziekmeldingen niet gedaan conform het reglement. Werkgever voert een strikt beleid en werknemer reageert niet op de brieven (te druk) maar betert ook zijn leven niet. Ook heeft al een schorsing plaatsgehad wegens eenzijdig afmelden van het werk wegens voorlopige hechtenis. Nog een keer te laat komen, is de druppel. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen.
Rb. Noord-Holland 2 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6133

In de 19 gevallen waarin geen ernstige verwijtbaarheid werd aangenomen waren soms de gestelde feiten niet komen vast te staan. In die gevallen waarin de overtreding wel was komen vast te staan, was sprake van een rechtvaardigingsgrond (persoonlijke omstandigheden of een geestelijke stoornis) of een eenmalige, relatief kleine, misstap. Een enkele keer was de overtreding niet ernstig genoeg.

Voorbeeld: een werknemer verkoopt tegen de regels in twee producten zonder kassabon. Dit is wel verwijtbaar (e-grond) omdat de regels duidelijk zijn en voor de werkgever erg belangrijk. Het is niet ernstig verwijtbaar omdat de door de mystery shoppers gekochte artikelen geringe waarde hadden (€ 9,50 en € 1,50)
Rb. Den Haag 17 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5554

We hebben onder deze categorie ook geschaard het schenden van de geheimhoudingsplicht en het verrichten van nevenwerkzaamheden. In de gevallen waarin het schenden van een geheimhoudingsverplichting niet ernstig verwijtbaar werd geacht, was ofwel niet komen vast te staan dat er een overtreding was gepleegd, ofwel was geen geheimhoudingsbeding overeengekomen. In de gevallen waarin wel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer werd aangenomen, woog mee dat het vertrouwen van de werkgever ernstig was beschaamd. Over de nevenwerkzaamheden zijn de oordelen wisselend. Er wordt niet snel ernstige verwijtbaarheid aangenomen als de nevenwerkzaamheden eerst lange tijd werden toegestaan of als er geen nevenwerkzaamhedenbeding is en de werknemer ook niet op eigen voordeel uit is. Een concurrerend bedrijf beginnen leidt doorgaans wel tot ernstige verwijtbaarheid, ook zonder bijkomende omstandigheden.

De situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt

Dit betreft het eerste voorbeeld uit de parlementaire geschiedenis. Een voorbeeld dat ook als dringende reden is opgenomen in art. 7:678 lid 2 sub d BW. Dit is een van de grotere categorieën: in totaal 57 uitspraken zien op diefstal/verduistering, bedrog en andere misdrijven.

In 34 uitspraken heeft de rechter zich uitgesproken over *diefstal/verduistering*. In zeven zaken heeft de rechter geoordeeld dat geen sprake was verwijtbaar handelen. In vijf gevallen is niet komen vast te staan of is onvoldoende aannemelijk geworden dat de aan de werknemer verweten gedragingen hebben plaatsgevonden. In één geval was de diefstal wel komen vast te staan, maar was er een rechtvaardigingsgrond: een alcoholverslaafde werknemer had drank gestolen. In één geval was vast komen te staan dat de werknemer geld had weggenomen, maar niet is komen vast te staan dat hij dat voor zichzelf had gedaan. Daarom oordeelde de kantonrechter dat weliswaar sprake was van verwijtbaar handelen, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen.

In 27 uitspraken oordeelde de rechtbank dat de diefstal/de verduistering *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer is. In 18 gevallen viel dit samen met een ontslag op staande voet dat stand heeft gehouden. De overige negen uitspraken betroffen een (al dan niet voorwaardelijke) ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (de e-grond).

De rechter in eerste aanleg heeft in 20 zaken de vraag voorgelegd gekregen of de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door *bedrog* te plegen.

In negen gevallen oordeelde de rechter dat geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen. In zes gevallen was het gewraakte handelen van de werknemer niet vast komen te staan. Drie keer was dat wel het geval en eindigde de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of nalaten (de e-grond) of een verstoorde verhouding (de g-grond). In het eerste geval ging het om het gebruikmaken van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden. De rechter vond dit verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar omdat niet gebleken was dat de werknemer persoonlijk voordeel had genoten. In de tweede zaak had de werknemer privé gereden in de leaseauto terwijl dat niet was toegestaan. De rechter vond dit verwijtbaar genoeg om tot ontbinding op de e-grond over te gaan maar oordeelde zonder nadere motivering dat het niet ernstig verwijtbaar was. In het derde geval had de werknemer potentiële klanten verkeerd geregistreerd en daarmee een verkeerde (rooskleuriger) indruk van zijn prestaties gewekt. Dit heeft geleid tot een verstoorde verhouding, maar niet tot het oordeel ernstige verwijtbaarheid omdat niet was vast komen te staan dat de werknemer dat bewust had gedaan.

In elf gevallen vond de rechter het bedrog wel kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Vijf keer viel dit samen met een ontslag op staande voet dat heeft standgehouden, de overige zes zaken waren ontbindingen op de e-grond. Het bedrog varieerde van het op onjuiste wijze invullen van een urenformulier en andere frauduleuze handelingen tot het zetten van een valse handtekening onder een werkgeversverklaring en van manipuleren van gegevens tot het onder werktijd naar Italië vliegen. In vrijwel alle gevallen rekent de rechter het de werknemer aan dat het vertrouwen van de werkgever ernstig is beschaamd.

Ten slotte is in drie gevallen nog sprake geweest van '*overige misdrijven*' (het verspreiden van kinderporno, overtreding van de Opiumwet/deelname aan criminele organisatie en een geweldsdelict) waar de werknemer voor veroordeeld was en al dan niet voor in detentie zat. In alle gevallen vond de rechter, onder verwijzing naar de parlementaire geschiedenis dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen. In twee gevallen raakte de werknemer ook de benodigde autorisatie kwijt om het werk te kunnen doen. In

het derde geval wilden collega's niet meer met de werknemer werken in verband met het geweld, dat zij ook voor zichzelf vreesden.

De situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat

Onder deze in de parlementaire geschiedenis genoemde categorie hebben wij ook geschaard de re-integratieperikelen. Deze categorie komt ook voor bij de werkgever: voldoet die niet aan zijn re-integratieverplichting, dan kan dat *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* opleveren. Dit is de spiegelbeeldvariant waarbij de werknemer zijn re-integratieverplichtingen schendt (waarbij we dus iets breder kijken dan alleen de controlevoorschriften bij ziekte). Zoals uit de cijfers blijkt, is deze categorie ongeveer 50-50 verdeeld. Schending van de re-integratieverplichtingen wordt niet ernstig verwijtbaar geacht als er een rechtvaardigingsgrond is (bijvoorbeeld de psychische gesteldheid), als niet gewaarschuwd is door de werkgever of wanneer de handelwijze van de werknemer niet los kan worden gezien van een geschil tussen partijen over de re-integratie. In de gevallen waarin wel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer werd aangenomen, gaf de werknemer geen enkele (steekhoudende) reden voor het niet naleven van de re-integratieverplichting, was er al herhaaldelijk een waarschuwing geweest of weigerde de werknemer mee te werken ondanks een daartoe strekkend deskundigenoordeel van het UWV. In sommige gevallen was sprake van een combinatie van factoren.

De situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken

Deze in de parlementaire geschiedenis voorkomende categorie is zeer zelden geïsoleerd voorgekomen (vier keer). Slechts één keer heeft dit geleid tot het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. Wel speelt het te laat komen met regelmaat een rol bij het niet naleven van de gedragsregels.

Werkweigering en aanverwante kwesties

Van de 23 gevallen waarin werkweigering aan de orde is geweest, is in 14 uitspraken geoordeeld dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. In een aantal gevallen is door de werkgever onvoldoende gesteld of is niet komen vast te staan dat daadwerkelijk sprake is van werkweigering. In de gevallen waarin dat wel zo is en toch geen *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is aangenomen was sprake van één of meer van de volgende omstandigheden: de werkgever handelt zelf op een dusdanige manier dat de handelwijze van de werknemer begrijpelijk is, er is een rechtvaardigingsgrond of de werknemer mocht het oordeel van een (deskundige) derde afwachten over de passendheid van het geboden werk.

In de negen gevallen waarin de rechter oordeelde dat wel sprake was van ernstige verwijtbaarheid speelde een rol dat de werknemer herhaaldelijk was gewaarschuwd, geen enkele reden had voor de weigering of dat de bedrijfsvoering in gevaar kwam bij het weigeren van een redelijke opdracht.

De overige twee subcategorieën (het veronachtzamen van de plichten en niet naar behoren uitoefenen van de functie) hebben in geen van de uitspraken geleid tot het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. Het gaat om situaties waarin de lat van verwijtbaarheid meestal niet gehaald wordt, laat staan ernstige verwijtbaarheid. Het betrof dan eerder gevallen van disfunctioneren (onkunde in plaats van onwil). In de gevallen waarin de werknemer wel verwijtbaar had gehandeld was het handelen of simpelweg niet ernstig genoeg, of had werkgever zelf ernstig verwijtbaar gehandeld.

Grensoverschrijdend gedrag

In 25 uitspraken staat centraal of de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door (verschillende vormen van) grensoverschrijdend gedrag. Net iets vaker is aangenomen dat geen sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* (in 14 zaken). In een aantal gevallen is het handelen van de werknemer niet komen vast te staan. In de gevallen waarin dat wel zo is, is een rechtvaardigingsgrond vaak de reden voor het niet aannemen van ernstige verwijtbaarheid (overmand door emoties, psyschose) evenals een ongelukkige samenloop van omstandigheden of gedrag dat de drempel 'ernstig' niet haalt. Zodra er (meermaals) gewaarschuwd is of zodra het gezag van de werkgever (of een leidinggevende) wordt ondermijnd wordt *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* wel aangenomen. Seksuele intimidatie leidt steeds tot het aannemen van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*, tenzij de gedragingen niet zijn komen vast te staan.

Het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer is minder goed onder de voorbeelden in de parlementaire geschiedenis[46] te passen dan het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. 151 van de bestudeerde 239 gevallen passen, met enige creativiteit onder de voorbeelden van de wetgever. De belangrijkste overige categorieën zijn werkweigering (in brede zin) en grensoverschrijdend gedrag (65 uitspraken in totaal). In vrijwel alle gevallen wordt gemotiveerd waarom sprake is van *ernstige* verwijtbaarheid. Er blijkt uit de besproken uitspraken dat rechters de lat hoog leggen om ernstige verwijtbaarheid aan te nemen. Dit is in lijn met de bevindingen uit de interviews. Niet alle rechters vinden het onderscheid verwijtbaar, ernstig verwijtbaar en dringende reden even werkbaar. Motiveren waarom wel op de e-grond wordt ontbonden, maar toch een transitievergoeding moet worden betaald is uiteraard doenlijk, maar niet altijd eenvoudig, ook al is juridisch iets te zeggen voor het onderscheid. Deze observatie komt ook terug in de interviews met rechtsbijstandsverleners. Daar waar voor de werkgever het risico op een billijke vergoeding niet de grootste rol speelt bij het treffen van een schikking (hoger dan de transitievergoeding), vrezen werknemers wel eerder het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. Dit speelt vooral in ontslag op staande voet situaties waarin de werknemer uiteindelijk vaak kiest voor het veilig stellen van de WW-rechten door een beëindiging met wederzijds goedvinden en dan genoegen neemt met geen of een lagere transitievergoeding.

4.2.3 Onderzoeksvraag 4: Ontzegging transitievergoeding in geval ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer is komen vast te staan

Algemeen

De transitievergoeding is niet verschuldigd als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer* (art. 7:763 lid 7 BW). In een dergelijk geval kan de rechter besluiten de transitievergoeding toch geheel of gedeeltelijk toe te kennen omdat het niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn (art. 7:673 lid 8 BW). Deze toets is vergelijkbaar met die in de artikelen 6:2 en 6:248 lid 2 BW en dat betekent dat de rechter terughoudend dient te zijn met de toepassing daarvan. In de wetsgeschiedenis is als voorbeeld voor toepassing van deze hardheidsclausule gewezen op het geval waarin de werknemer een relatief kleine misstap heeft begaan na een langdurig dienstverband.[47]

[46] *Kamerstukken II* 2013/2014, 33818, 3, blz. 40.
[47] *Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, 3, p. 113.

Transitievergoeding verschuldigd of niet?

In de **116** gevallen waarin de rechter heeft vastgesteld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is **110** keer beslist dat de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. In **6** gevallen is dus aan de werknemer, ondanks de ernstige verwijtbaarheid, een (gedeeltelijke) transitievergoeding toegekend. [48] In één van de zes gevallen had de werkgever zelf de transitievergoeding aangeboden en niet gevraagd om toepassing van art. 7:673 lid 7 sub c BW.

In de andere gevallen heeft de rechter geoordeeld dat sprake is van één misstap in een lang dienstverband. Vier keer is sprake van een grote misstap. Hoewel in de parlementaire geschiedenis wordt gesproken van een 'relatief kleine' misstap,[49] volgen de rechters (meestal impliciet) het standpunt in de literatuur dat het moet gaan om één misstap in een lang dienstverband. Een strikte toepassing van de bewoordingen in de memorie van toelichting zou van artikel 7:673 lid 8 BW immers een vrijwel zinloze bepaling maken. Niet (gemakkelijk) valt in te zien hoe *ernstig verwijtbaar handelen* als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 onder c BW tegelijkertijd slechts een *relatief kleine misstap* kan zijn.

Het ging in alle vijf de gevallen om een lang (vlekkeloos) dienstverband. Vier keer speelde een rol dat de werknemer naar verwachting een niet al te rooskleurige positie op de arbeidsmarkt heeft vanwege leeftijd of een eenzijdig arbeidsverleden (of allebei). In twee van de vijf gevallen is een (gedeeltelijke) transitievergoeding toegekend na een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Het gedeeltelijk toekennen van de transitievergoeding (dat in totaal drie keer is gebeurd) is niet verder gemotiveerd dan dat dat recht doet aan de omstandigheden van het geval.

Deze uitkomsten komen overeen met de bevindingen uit de interviews. Vrijwel alle rechters gaan er vanuit dat het toch toekennen van de transitievergoeding echt de uitzondering is. Aannemen dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten is al uitzonderlijk en dan toch oordelen dat aanspraak op de (gedeeltelijke) transitievergoeding bestaat is de uitzondering op de uitzondering. De meeste rechters hebben dit in hun praktijk ook nog niet aan de hand gehad. Hetzelfde geldt voor de geïnterviewde rechtsbijstandsverleners.

[48] Zie **bijlage 9** voor deze zes uitspraken.
[49] zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 113.

5 CONCLUSIES

Onderzoeksvraag 1: *hoe wordt het criterium van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de rechter toegepast?*

1. Getalsmatig wordt niet vaak geoordeeld dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* . Van de ruim 1000 gepubliceerde ontslagzaken in eerste aanleg is uiteindelijk in 77 uitspraken geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. In het grootste deel van de ontslagzaken komt het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever niet inhoudelijk aan de orde, slechts in 265 zaken is dat het geval geweest. Ook hoven oordelen vaker dat geen sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* dan dat dat wel het geval is (47 uitspraken vs 10 uitspraken).

   Enige terughoudendheid ten aanzien van het trekken van conclusies op basis van deze getallen is geboden. In de eerste plaats is sprake van gepubliceerde jurisprudentie. In de beschrijving van de onderzoeksmethodiek (paragraaf 3.1) is uiteengezet welke beperkingen dit met zich brengt. Gepubliceerde uitspraken hoeven geen representatief beeld te bieden van alle uitspraken die worden gedaan. In de tweede plaats geldt dat het doel van het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* niet zozeer is geweest dat getalsmatig gezien maar in een beperkt aantal gevallen sprake mag zijn van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. De wetgever heeft opgemerkt dat in ontslagzaken de verwijtbaarheid over en weer meerdere gradaties kent. Gelet op de wens het ontslagrecht te vereenvoudigen, leiden die gradaties niet tot extra vergoedingen of verlies van vergoedingen. Alleen als gedrag als *ernstig* verwijtbaar te kwalificeren is, zijn er consequenties.[50] De gedragingen die leiden tot het predicaat *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* moeten dus een zekere mate van uitzonderlijkheid kennen.

   Indachtig deze nuances, kan toch op basis van deze cijfers worden geconcludeerd dat het in ieder geval geen schering en inslag is dat de rechter oordeelt dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. Dit strookt ook met de bevindingen uit de interviews. Zowel rechters als rechtsbijstandsverleners zeggen dat zij in hun praktijk weinig gevallen van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever (en overigens ook de werknemer, waarover later meer) zien.

2. Een nadere inhoudelijke bestudering van de toe- en afwijzingen bevestigt het beeld dat de rechter gedragingen niet snel bestempelt als *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. Anders gezegd, er moet echt iets aan de hand zijn. Wij hebben de omstandigheden die leiden tot het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever verdeeld in vijf categorieën: (i) de werkgever escaleert en stuurt aan op een beëindiging, (ii) de werkgever spant zich onvoldoende in om verhoudingen te normaliseren na eerdere gerechtelijke procedures tussen partijen, (iii) de werkgever betaalt geen loon, (iv) ernstige schending van de re-integratieverplichting en (v) treiterij.

   Deze categorieën zijn eigenlijk allemaal te brengen onder de voorbeelden die in de parlementaire geschiedenis zijn gegeven (zie hiervoor paragraaf 0). Voornamelijk de voorbeelden 'laakbaar handelen', 'grovelijke schending van de werkgeversverplichtingen' en een 'valse grond voor ontslag aanvoeren met als enige oogmerk een onwerkbare situatie te creëren om tot ontslag te kunnen overgaan' worden in de onderzochte uitspraken benoemd. In de meeste gevallen is sprake van een combinatie van verwijtbare gedragingen van de werkgever, over een langere periode.

[50] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 32.

In de gevallen dat géén *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever is aangenomen, wordt in de meeste gevallen onvoldoende gesteld (de werknemer draagt onvoldoende argumenten aan) of onvoldoende komen vast te staan (de werknemer draagt wel argumenten aan, maar de rechter kan niet vaststellen dat de werkgever hetgeen hem verweten wordt ook daadwerkelijk heeft gedaan). De rechter komt dan niet toe aan het inhoudelijk beoordelen van het gedrag van de werkgever. De gevallen waarin dat wel zo is, kunnen op dezelfde wijze worden gecategoriseerd. Dat in die gevallen het gedrag niet ernstig verwijtbaar wordt geoordeeld is vrijwel altijd omdat het ofwel een geïsoleerde gedraging betreft, ofwel de werkgever na een aanvankelijk misstap juist de-escalerend te werk gaat, in feite het spiegelbeeld van de omstandigheden die maken dat de gedragingen wel als ernstig verwijtbaar worden beoordeeld.

In vrijwel alle uitspraken waarin het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever ter discussie staat wordt verwezen naar de parlementaire geschiedenis en hoge drempel en wordt ook gemotiveerd weergegeven welke gedragingen al dan niet ernstig verwijtbaar worden geacht en welke omstandigheden daarbij een rol spelen.

3. Onderzoeksvraag 1 (*hoe wordt het criterium van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de rechter toegepast?)* kan als volgt worden beantwoord: de rechter toetst kritisch en komt niet snel tot het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever.

Onderzoeksvraag 2:
a. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geleid tot toekenning van een billijke vergoeding?
b. Hoe hoog is deze billijke vergoeding
c. Hoe is de hoogte van de vergoeding door de rechter bepaald?
d. Houden rechters hierbij rekening met de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017?

1. Als eenmaal geoordeeld is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, dan wordt vrijwel altijd een billijke vergoeding toegekend. Slechts in drie van de 77 uitspraken in eerste aanleg waarin is geoordeeld dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid, is dat niet gebeurd. Opnieuw afgezet tegen het totaal aantal gepubliceerde ontslagzaken uit de onderzoeksperiode, is dat een verwaarloosbaar aantal. Hierbij geldt uiteraard dezelfde kanttekening als eerder gemaakt over de verhouding gepubliceerde en niet gepubliceerde jurisprudentie. De omstandigheden die hebben geleid tot het niet toekennen van een billijke vergoeding zijn dermate specifiek dat er geen algemene conclusies aan te verbinden zijn.

2. De toegekende billijke vergoedingen variëren in hoogte tussen € 1.000 en € 125.000. De **gemiddelde hoogte** van de 74 toegewezen billijke vergoedingen bedraagt € **29.317**. Daar waar het maandsalaris uit de uitspraak volgt, is berekend hoe de billijke vergoeding zich verhoudt tot dat maandsalaris: gemiddeld komt een billijke vergoeding met **8,4 maandsalarissen**. In de gevallen waarin uit de uitspraak blijkt hoe hoog de transitievergoeding is, is uitgerekend hoe die zich verhoudt tot de toegekende billijke vergoeding: gemiddeld **2,3 keer de transitievergoeding**.

3. In 15 van de 74 uitspraken waarin een billijke vergoeding is toegekend, heeft de werknemer geen concreet bedrag verzocht maar is de rechter gevraagd een bedrag vast te stellen. Verzoekt de werknemer wel om een concreet bedrag, dan is dat vaak hoger dan hetgeen wordt toegekend.

Gemiddeld is om een billijke vergoeding ter hoogte van € 98.148 verzocht. Uit de interviews is geen eenduidige verklaring gekomen voor het grote verschil tussen de verzochte en de toegekende vergoedingen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat een procespartij niet te laag wil inzetten voor het geval er nog schikkingsonderhandelingen volgen. Dit volgt echter niet overtuigend uit de interviews.

4. Sinds de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad[51] is in eerste aanleg zeven keer een billijke vergoeding toegekend die binnen de scope van dit onderzoek valt.[52] In alle uitspraken wordt de New Hairstyle-beschikking gevolgd, ook al ziet deze op een ander type billijke vergoeding. In de meeste uitspraken wordt dit ook uitdrukkelijk benoemd. De gezichtspunten die worden gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen zijn met name de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (overwegingen over de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsmarktpositie) en de mate van verwijtbaarheid van de werkgever. Daarbij wordt overigens uitdrukkelijk overwogen dat de billijke vergoeding niet als strafsanctie moet worden gezien (maar wel zo kan worden ervaren, is in één uitspraak overwogen). Daarnaast wordt in sommige zaken ook aandacht besteed aan de financiële situatie van de werkgever, het recht op transitievergoeding en één maal wordt smartengeld toegewezen.

5. Zowel rechtsbijstandsverleners als rechters zeggen in de interviews blij te zijn met de richting die de Hoge Raad geeft, ook voor andere procedures dan artikel 7:681 BW-procedures, maar benadrukken ook dat het begroten van de hoogte van de billijke vergoeding in concrete gevallen niet altijd eenvoudig is. Het beeld dat uit de interviews naar voren komt sluit aan bij de bevindingen uit de jurisprudentie: rechters hanteren het criterium *ernstig verwijtbaar handelen en nalaten* echt als 'muizengaatje'.

Onderzoeksvraag 3: *Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer door de rechter toegepast?*

1. In de onderzoeksperiode is in 239 uitspraken de vraag aan de orde geweest of de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. In 60 uitspraken kwam die vraag aan de orde nadat de rechter al had vastgesteld dat er een terecht ontslag op staande voet was gegeven. De andere uitspraken waren (al dan niet voorwaardelijke) ontbindingsprocedures. In iets meer dan de helft van de gevallen (123 uitspraken) heeft de rechter geoordeeld dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. In 116 uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat de werknemer wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. In iets meer dan helft van die gevallen (60 keer) betrof dat een werknemer die terecht opstaande voet was ontslagen.

2. Deze cijfers zijn in zekere zin vergelijkbaar met de cijfers over het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever: in het grootste deel van de gepubliceerde ontslagzaken komt het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer niet aan de orde. Er wordt niet vaak geoordeeld dat de werknemer ook daadwerkelijk ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Hoewel een dringende reden voor een ontslag op staande voet niet gelijk staat aan ernstige verwijtbaarheid wekt het geen verbazing dat in de gevallen waarin een werknemer op staande voet is ontslagen vrijwel altijd ook sprake is van ernstige verwijtbaarheid. De gevallen waarin buiten een ontslag op staande

[51] HR 30 juni 2017, ECLI:Nl:HR:2017:1187.
[52] Zie paragraaf 2.2.2 en 3.1 voor de precieze reikwijdte van dit onderzoek.

voet situatie geoordeeld wordt dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten betreffen 56 zaken. Dat is geen groot aantal, hetgeen een aanwijzing is dat inderdaad alleen in uitzonderlijke gevallen ernstige verwijtbaarheid wordt aangenomen. Vergelijk hetgeen over deze getalsmatige conclusie is opgemerkt bij onderzoeksvraag 1.

3. De inhoudelijke beoordeling van de uitspraken waarin het *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer centraal staat heeft geleid tot de volgende verdeling:

Categorie	Totaal	Onderverdeling	Sub totaal	Wel e.v.	Niet e.v.
Gedragsregels	61	Gedragsregels	40	21	19
		Geheimhouding	5	1	4
		Nevenwerkzaamheden	16	7	9
Misdrijven	57	Diefstal	34	27	7
		Bedrog	20	11	9
		Misdrijf	3	3	0
Controlevoorschriften ziekte	29	Re-integratie	29	15	14
Veelvuldig te laat	4	Te laat	4	1	3
Werkweigering & aanverwante kwesties	40	Werkweigering	23	9	14
		Plichten veronachtzamen	6	0	6
		Functieuitoefening niet naar behoren	11	0	11
Grensoverschrijdend gedrag	25	Bedreiging	8	4	4
		Beledigen	3	2	1
		Misdragen	5	1	4
		Mishandeling	4	1	3
		Anders	5	3	2
Verstoorde verhouding	2	Verstoorde verhouding	2	0	2
Overig	21	Alcohol/drugs	7	4	3
		Roekeloos gedrag	7	1	6
		Valse inlichtingen bij sollicitatie	3	2	1
		Overig	4	3	1
Totaal	**239**		**239**	**116**	**123**

De eerste vier categorieën, waar de meeste uitspraken onder vallen (151 in totaal), passen onder de voorbeelden die in de parlementaire geschiedenis zijn gegeven, de laatste vier niet.

4. Er blijkt uit de bestudeerde uitspraken dat rechters de lat hoog leggen om *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer aan te nemen. Dit is in lijn met de bevindingen uit de interviews. De werknemer moet echt over de schreef zijn gegaan, de toets ligt dicht aan tegen de toets of sprake is

van een dringende reden. Niet alle rechters vinden het onderscheid verwijtbaar, ernstig verwijtbaar en dringende reden even werkbaar. Motiveren waarom wel op de e-grond (verwijtbaar handelen) wordt ontbonden, maar toch een transitievergoeding moet worden betaald is uiteraard doenlijk, maar niet altijd eenvoudig, ook al is juridisch iets te zeggen voor het onderscheid. Deze observatie komt ook terug in de interviews met rechtsbijstandsverleners. Daar waar voor de werkgever het risico op een billijke vergoeding niet de grootste rol speelt bij het treffen van een schikking (tegen een hoger dan de transitievergoeding), vrezen werknemers wel eerder het oordeel *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*. Dit speelt vooral in ontslag op staande voet situaties waarin de werknemer uiteindelijk vaak kiest voor het veilig stellen van de WW-rechten door een beëindiging met wederzijds goedvinden en dan genoegen neemt met geen of een lagere transitievergoeding.

5. Onderzoeksvraag 3 (*Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer door de rechter toegepast?*) kan als volgt worden beantwoord. De rechter toetst kritisch en komt niet snel tot het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer. Als al is vastgesteld dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, dan is de stap naar ernstige verwijtbaarheid snel gemaakt.

Onderzoeksvraag 4: *In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft de rechter (op grond van de mogelijkheid die de wet biedt) de transitievergoeding toch (deels) toegekend?*

1. Uitgangspunt is dat een werknemer die naar het oordeel van de rechter *ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten* geen recht heeft op een transitievergoeding. Uit de gepubliceerde uitspraken in de onderzoeksperiode blijkt dat dit ook vrijwel altijd het geval is. Van de 116 uitspraken waarin de rechter in eerste aanleg heeft geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, is slechts zes keer toch een transitievergoeding aan de werknemer toegekend. In één geval had de werkgever dat zelf aangeboden. In de vijf andere gevallen heeft de rechter besloten dat de werknemer, ondanks de ernstige verwijtbaarheid toch een (gedeeltelijke) transitievergoeding verschuldigd is. In twee gevallen is de volledige transitievergoeding toegekend, in drie gevallen 50%. Van de vijf uitspraken waarin toch een transitievergoeding verschuldigd was, was twee keer sprake van een in stand gebleven ontslag op staande voet. Eén keer was de volledige transitievergoeding verschuldigd, één keer 50%.

2. Zoals al eerder in deze conclusie opgemerkt, zeggen de getalsmatige bevindingen niet alles, maar wel iets. Geconstateerd kan worden dat het aantal in de onderzoeksperiode gepubliceerde uitspraken waarin ondanks ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer toch een transitievergoeding wordt toegekend buitengewoon gering is, zeker ten opzichte van het totaal aantal van ruim 1000 gepubliceerde ontslagzaken.

3. In alle gevallen was sprake van één misstap in een verder vlekkeloos dienstverband (vlg. paragraaf 2.2.1). Vier keer speelde de (naar verwachting moeilijke) arbeidsmarktpositie van de werknemer een rol.

De overkoepelende vraag of het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* er in de praktijk toe leidt dat slechts in uitzonderlijke gevallen een billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend of geen transitievergoeding verschuldigd is, wordt bevestigend beantwoord.

***

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 TOETSINGSKADER

Vraag 1 & 2 - ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

Onderzoeksvraag 1: hoe wordt het criterium van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de rechter toegepast?

Deze onderzoeksvraag ziet op de invulling die rechters geven aan het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever* zoals opgenomen in de onder 3.1 a t/m g genoemde artikelen. De uitspraken waarin dit aan de orde is zullen worden geanalyseerd aan de hand van het volgende toetsingskader:

2. Welke omstandigheden legt de rechter ten grondslag aan het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*?
3. Betreft het omstandigheden die vallen onder één van de categorieën die in de wetsgeschiedenis[53] als voorbeeld zijn genoemd:
    - als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
    - als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
    - als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
    - de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
    - de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.
4. Zo niet, zijn de betreffende gevallen op een andere manier te categoriseren?
5. Welke omstandigheden beoordeelt de rechter als niet ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?
6. Hoe kunnen die omstandigheden worden gecategoriseerd?
    - Onvoldoende gestelde of onderbouwde omstandigheden door verzoeker;
    - Wel verwijtbaar handelen of nalaten, maar niet ernstig;
    - Geen verwijtbaar handelen;
    - Overige omstandigheden.
7. Zijn er omstandigheden die in het ene geval wel leiden tot het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* en in het andere geval niet?
8. Gaat de rechter in zijn overwegingen in op het al dan niet uitzonderlijk karakter van het geval?

Bij het categoriseren wordt steeds vermeld of de omstandigheden voorkomen in eerste aanleg uitspraken, in hof uitspraken of in beide instanties.

[53] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.

Onderzoeksvraag 2: Billijke vergoeding in het geval *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is komen vast te staan.

a. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geleid tot toekenning van een billijke vergoeding?

Uit onderzoeksvraag 1 is een subdataset van uitspraken gekomen waarin de rechter heeft vastgesteld dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werkgever. De vervolgstap voor de rechter is dan het bepalen of aan de werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. De subdataset wordt geanalyseerd aan de hand van het volgende toetsingskader.

1. In hoeveel zaken van de subdataset wordt een billijke vergoeding toegekend?
2. Welke omstandigheden worden door de rechter ten grondslag gelegd aan de beslissing om, ondanks dat *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* is vastgesteld, geen billijke vergoeding toe te kennen?
    - Financiële situatie werkgever;
    - Eigen gedrag werknemer;
    - Overige omstandigheden.

b. Hoe hoog was deze toegekende vergoeding?

Als eenmaal is vastgesteld door de rechter dat de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, dient hij de hoogte van de vergoeding te bepalen. In antwoord op onderzoeksvraag 2b verstrekken wij een overzicht van de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen (op grond van de artikelen die binnen de reikwijdte van het onderzoek vallen), zowel in tabelvorm als in grafiekvorm. De tabellen en grafieken zien primair op absolute getallen. Waar dat op basis van de gegevens uit de uitspraak mogelijk is geven wij ook inzicht in de hoogte van de billijke vergoedingen uitgedrukt in het aantal maandsalarissen van de werknemer. Eveneens waar mogelijk geven wij inzicht in de hoogte van de billijke vergoeding in vergelijking tot de transitievergoeding (bijvoorbeeld gelijk aan de transitievergoeding, 1,3x de transitievergoeding). Uiteraard alleen als de gegevens beschikbaar zijn.

c. Hoe is de hoogte van de vergoeding door de rechter bepaald?
d. Houden rechters hierbij rekening met de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017?

Deze twee vragen worden in onderlinge samenhang beschouwd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen uitspraken gewezen voor en na 30 juni 2017. De wijze waarop de hoogte van de vergoeding door de rechter wordt vastgesteld wordt aan de hand van het volgende toetsingskader geanalyseerd:

1. Welke elementen betrekt de rechter bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding en welke elementen niet?
2. Houdt de rechter rekening met andere vergoedingen zoals de transitievergoeding of de vergoeding voor onregelmatig ontslag?
3. Volgt de rechter de uitspraak van 30 juni 2017?
4. Wat is de motivering van de rechter om de uitspraak van 30 juni 2017 wel of niet te volgen?

VRAAG 3 en 4 - ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Onderzoeksvraag 3: Hoe wordt het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer door de rechter toegepast?

Deze onderzoeksvraag ziet op de invulling die rechters geven aan het criterium *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer* zoals opgenomen in art. 7:673 lid 7 onder c jº lid 8 BW. De uitspraken waarin dit aan de orde is zullen worden geanalyseerd aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Welke omstandigheden legt de rechter ten grondslag aan het oordeel dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer?
2. Betreft het omstandigheden die vallen onder één van de categorieën die in de wetsgeschiedenis[54] als voorbeeld zijn genoemd:
   - de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
   - de situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;
   - de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat;
   - de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;
   - de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.
3. Zo niet, zijn de betreffende gevallen op een andere manier te categoriseren?
4. Welke omstandigheden beoordeelt de rechter als niet *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer?
5. Hoe kunnen die omstandigheden worden gecategoriseerd?
   - Onvoldoende gestelde of onderbouwde omstandigheden door verzoeker;
   - Wel verwijtbaar handelen of nalaten, maar niet ernstig;
   - Geen verwijtbaar handelen;
   - Overige omstandigheden.
6. Gaat de rechter in zijn overwegingen in op het al dan niet uitzonderlijk karakter van het geval?

Onderzoeksvraag 4: Ontzegging transitievergoeding in geval ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer is komen vast te staan.

a. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer geleid tot verlies van de transitievergoeding?

Uit onderzoeksvraag 3 is een subdataset van uitspraken gekomen waarin de rechter heeft vastgesteld dat sprake is van *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten* van de werknemer. In die zaken is de vervolgstap het bepalen of aan de werknemer de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk moet worden ontzegd. De subdataset wordt geanalyseerd aan de hand van het volgende toetsingskader.

[54] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 40.

1. In hoeveel zaken uit de subdataset wordt de transitievergoeding geheel ontzegd?
2. Welke omstandigheden worden door de rechter ten grondslag gelegd aan de beslissing om de transitievergoeding *geheel* te ontzeggen?
    - Persoonlijke omstandigheden werknemer;
    - Gedrag werkgever;
    - Overige omstandigheden.

b. In hoeverre en onder welke omstandigheden heeft de rechter (op grond van de mogelijkheid die de wet biedt) de transitievergoeding toch (deels) toegekend?

1. In hoeveel zaken van de subdataset wordt de transitievergoeding (gedeeltelijk) toegekend?
2. Welke omstandigheden worden door de rechter ten grondslag gelegd aan de beslissing om de transitievergoeding (gedeeltelijk) toe te kennen?
    - Persoonlijke omstandigheden werknemer;
    - Gedrag werkgever;
    - Overige omstandigheden.

BIJLAGE 2

10 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in hoger beroep is geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882
Gerechtshof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9403
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9402
Gerechtshof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530
Gerechtshof Den Haag 10 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:6
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2800
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 22 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2833
Gerechtshof Den Haag 28 juli 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2467
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 25 augustus 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7372

BIJLAGE 3

47 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in hoger beroep is geoordeeld dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3958
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4214
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3774
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 5 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8079
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8339
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4702
Gerechtshof Den Haag 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3423
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4919
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5002
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5132
Gerechtshof Amsterdam 22 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:5072
Gerechtshof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3520
Gerechtshof Amsterdam 29 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:5165
Gerechtshof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3448
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 9 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9998
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 13 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10232
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 15 december 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5580
Gerechtshof Den Haag 20 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3678
Gerechtshof Den Haag 23 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:4015
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:64
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:252
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 19 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:601
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:135
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:511
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:719
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:813
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:923
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 februari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:447
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:958
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2509
Gerechtshof Amsterdam 25 april 2017, AR Updates 2017-0561
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1905
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1908
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1915
Gerechtshof Amsterdam 9 mei 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1770
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 juni 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4662
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 12 juni 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:5029
Gerechtshof Amsterdam 27 juni 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:2572

Titel

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 6 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3063
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3420
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 27 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3407
Gerechtshof Den Haag 15 augustus 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2344
Gerechtshof Amsterdam 22 augustus 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:3374
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3683

BIJLAGE 4

11uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin het hof 'anders' dan in eerste aanleg heeft geoordeeld dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten

9 beschikkingen waar het hof voor het eerst oordeelt over de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever:

Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4919
Gerechtshof Amsterdam 22 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:5072
Gerechtshof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3448
Hof Den Bosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:135
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 juni 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4662
Gerechtshof Amsterdam 27 juni 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:2572
Gerechtshof Amsterdam 22 augustus 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:3374
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3683

3 beschikkingen waarin het hof, anders dan de rechter in eerste aanleg, geen ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aannam:

Gerechtshof Den Haag 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3423
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1908
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 27 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3407

BIJLAGE 5

77 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in eerste aanleg is geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

Rechtbank Oost-Brabant 1 september 2015, AR-updates 2015-0865
Rechtbank Oost-Brabant 22 september 2015, ECLI:NL:ROBR:2015:552
Rechtbank Amsterdam 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278
Rechtbank Rotterdam 16 oktober 2015, AR-updates 2015-1009
Rechtbank Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668
Rechtbank Noord-Nederland 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520
Rechtbank Overijssel 27 november 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:5275
Rechtbank Amsterdam 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752
Rechtbank Rotterdam 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963
Rechtbank Amsterdam 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244
Rechtbank Rotterdam 16 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9316
Rechtbank Noord-Holland 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461
Rechtbank Midden-Nederland 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986
Rechtbank Overijssel 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212
Rechtbank Noord-Holland 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553
Rechtbank Amsterdam 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400
Rechtbank Midden-Nederland 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5834
Rechtbank Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534
Rechtbank Overijssel 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675
Rechtbank Overijssel 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882
Rechtbank Den Haag 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404
Rechtbank Noord-Nederland 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734
Rechtbank Noord-Holland 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401
Rechtbank Noord-Holland 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698
Rechtbank Den Haag 7 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4882
Rechtbank Den Haag 11 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:17092
Rechtbank Amsterdam 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127
Rechtbank Rotterdam 21 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4237
Rechtbank Midden-Nederland 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440
Rechtbank Rotterdam 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578
Rechtbank Noord-Holland 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447
Rechtbank Noord-Holland 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5443
Rechtbank Noord-Holland 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444
Rechtbank Amsterdam 6 juli 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:4305
Rechtbank Gelderland 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380

Rechtbank Rotterdam 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:5909
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373
Rechtbank Noord-Holland 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056
Rechtbank Amsterdam 5 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6726
Rechtbank Overijssel 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3870
Rechtbank Gelderland 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 28 november 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:7766
Rechtbank Midden-Nederland 30 november 2016, AR-updates 2017-0359
Rechtbank Arnhem 12 december 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:7110
Rechtbank Midden-Nederland 14 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6747
Rechtbank Overijssel 14 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4984
Rechtbank Rotterdam 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728
Rechtbank Noord-Holland 15 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:10489
Rechtbank Noord-Nederland 19 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5584
Rechtbank Rotterdam 22 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9943
Rechtbank Limburg 27 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:11574
Rechtbank Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:453
Rechtbank Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:434
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25 januari 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:611
Rechtbank Rotterdam 7 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:949
Rechtbank Midden-Nederland 24 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1337
Rechtbank Noord-Holland 27 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2342
Rechtbank Amsterdam 10 maart 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:1599
Rechtbank Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3731
Rechtbank Rotterdam 18 mei 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:3818
Rechtbank Amsterdam 30 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4397
Rechtbank Gelderland 7 juni 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252
Rechtbank Limburg 8 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5430
Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726
Rechtbank Limburg 12 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6715
Rechtbank Oost-Brabant 14 juli 2017, AR-updates 2017-1003
Rechtbank Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879
Rechtbank Noord-Nederland 17 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796
Rechtbank Limburg 10 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8407
Rechtbank Limburg 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348
Rechtbank Den Haag 23 augustus 2017, AR-updates 2017-1081

BIJLAGE 6

188 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in eerste aanleg is geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

Rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3611
Rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:6457
Rechtbank Overijssel 3 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3850
Rechtbank Overijssel 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3898
Rechtbank Overijssel 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3899
Rechtbank Oost-Brabant 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275
Rechtbank Gelderland 17 september 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:5909
Rechtbank Overijssel 17 september 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:5973
Rechtbank Noord-Holland 21 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994
Rechtbank Gelderland 23 september 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6344
Rechtbank Rotterdam 23 september 2015, AR-updates 2015-0982
Rechtbank Oost-Brabant 23 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:7911
Rechtbank Rotterdam 30 september 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7045
Rechtbank Rotterdam 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7335
Rechtbank Rotterdam 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7564
Rechtbank Noord-Holland 27 oktober 2015, AR-updates 2015-1067
Rechtbank Noord-Nederland 29 oktober 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5130
Rechtbank Limburg 30 oktober 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9182
Rechtbank Den Haag 30 oktober 2015, AR-updates 2015-1130
Rechtbank Gelderland 12 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7645
Rechtbank Amsterdam 12 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:10239
Rechtbank Gelderland 13 november 2015, AR-updates 2015-1162
Rechtbank Amsterdam 13 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027
Rechtbank Noord-Nederland 20 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5493
Rechtbank Limburg 26 november 2015, AR-updates 2015-1229
Rechtbank Noord-Holland 26 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:10552
Rechtbank Midden-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8495
Rechtbank Noord-Holland 9 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:12192
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 22 december 2015, AR-updates 2015-1302
Rechtbank Rotterdam 22 december 2015, 4535803 VZ VERZ 15-20371
Rechtbank Noord-Holland 20 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:728
Rechtbank Noord-Holland 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:998
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1004
Rechtbank Den Haag 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 3 februari 2016, 4621501 AZ VERZ 15-165
Rechtbank Midden-Nederland 8 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1381
Rechtbank Noord-Holland 8 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879
Rechtbank Noord-Nederland 13 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5831
Rechtbank Rotterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185
Rechtbank Midden-Nederland 23 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3073

Rechtbank Amsterdam 24 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1048
Rechtbank Noord-Nederland 29 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:864
Rechtbank Den Haag 2 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3384
Rechtbank Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1297
Rechtbank Noord-Nederland 10 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5847
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 11 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1637
Rechtbank Noord-Holland 16 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1126
Rechtbank Midden-Nederland 16 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1365
Rechtbank Noord-Nederland 17 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3014
Rechtbank Midden-Nederland 18 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1674
Rechtbank Oost-Brabant 22 maart 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:7511
Rechtbank Den Haag 23 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3532
Rechtbank Oost-Brabant 29 maart 2016, AR-updates 2016-0335
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 30 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838
Rechtbank Noord-Holland 31 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9033
Rechtbank Amsterdam 31 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2119
Rechtbank Noord-Holland 5 april 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2843
Rechtbank Noord-Nederland 6 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2300
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 8 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2143
Rechtbank Noord-Nederland 13 april 2016, AR-updates 2016-0429
Rechtbank Noord-Holland 15 april 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9038
Rechtbank Noord-Nederland 18 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4528
Rechtbank Limburg 19 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3589
Rechtbank Den Haag 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333
Rechtbank Limburg 25 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3535
Rechtbank Rotterdam 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 26 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:5381
Rechtbank Amsterdam 28 april 2016, AR-updates 2016-0652
Rechtbank Noord-Nederland 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4296
Rechtbank Limburg 9 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3938
Rechtbank Midden-Nederland 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2595
Rechtbank Rotterdam 13 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3665
Rechtbank Noord-Holland 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052
Rechtbank Den Haag 17 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5248
Rechtbank Noord-Holland 18 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4077
Rechtbank Limburg 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343
Rechtbank Noord-Holland 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4416
Rechtbank Midden-Nederland 26 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2932
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 1 juni 2016, AR-updates 2016-0635
Rechtbank Den Haag 9 juni 2016, AR-updates 2016-1343
Rechtbank Noord-Holland 13 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9096
Rechtbank Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3970
Rechtbank Noord-Holland 14 juni 2016, AR-updates 2016-0709
Rechtbank Rotterdam 21 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4851
Rechtbank Amsterdam 22 juni 2016, AR-updates 2016-0751
Rechtbank Den Haag 22 juni 2016, AR-updates 2016-0770

Rechtbank Amsterdam 30 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:4326
Rechtbank Noord-Holland 13 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6811
Rechtbank Noord-Nederland 15 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4558
Rechtbank Noord-Holland 18 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6515
Rechtbank Limburg 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261
Rechtbank Overijssel 21 juli 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2919
Rechtbank Noord-Holland 28 juli 2016, AR-updates 2016-0895
Rechtbank Rotterdam 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6314
Rechtbank Limburg 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805
Rechtbank Rotterdam 8 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135
Rechtbank Limburg 18 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:8114
Rechtbank Overijssel 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3337
Rechtbank Limburg 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7608
Rechtbank Overijssel 5 september 2016, AR-updates 2016-0983
Rechtbank Midden-Nederland 8 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4939
Rechtbank Noord-Holland 13 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8978
Rechtbank Limburg 14 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:8026
Rechtbank Rotterdam 23 september 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7321
Rechtbank Overijssel 27 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3728
Rechtbank Noord-Nederland 5 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4578
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6287
Rechtbank Rotterdam 13 oktober 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7868
Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5437
Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2016, AR-updates 2016-1301
Rechtbank Amsterdam 21 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6888
Rechtbank Limburg 26 oktober 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9799
Rechtbank Amsterdam 27 oktober 2016, AR-updates 2016-1411
Rechtbank Midden-Nederland 3 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5835
Rechtbank Midden-Nederland 7 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5920
Rechtbank Limburg 9 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9653
Rechtbank Noord-Holland 15 november 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9384
Rechtbank Den Haag 15 november 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:14218
Rechtbank Noord-Nederland 16 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5079
Rechtbank Amsterdam 17 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7768
Rechtbank Overijssel 18 november 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4686
Rechtbank Amsterdam 23 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:8483
Rechtbank Den Haag 30 november 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:16549
Rechtbank Noord-Nederland 2 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:11222
Rechtbank Midden-Nederland 8 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6610
Rechtbank Den Haag 13 december 2016, AR-updates 2016-1462
Rechtbank Den Haag 13 december 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:16682
Rechtbank Noord-Nederland 14 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5581
Rechtbank Limburg 14 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10937
Rechtbank Noord-Holland 15 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:10873
Rechtbank Noord-Holland 20 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:11046
Rechtbank Rotterdam 29 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10142

Rechtbank Noord-Nederland 6 januari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:868
Rechtbank Rotterdam 9 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:537
Rechtbank Amsterdam 12 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:56
Rechtbank Midden-Nederland 17 januari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:279
Rechtbank Limburg 26 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:709
Rechtbank Gelderland 31 januari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:2370
Rechtbank Den Haag 8 februari 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:1034
Rechtbank Gelderland 8 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:1079
Rechtbank Den Haag 8 februari 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:4890
Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:791
Rechtbank Noord-Holland 16 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2672
Rechtbank Noord-Holland 2 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6127
Rechtbank Rotterdam 7 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1996
Rechtbank Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2625
Rechtbank Den Haag 21 maart 2017, AR-updates 2017-0498
Rechtbank Overijssel 31 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1708
Rechtbank Limburg 4 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3034
Rechtbank Noord-Nederland 4 april 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1905
Rechtbank Amsterdam 5 april 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4400
Rechtbank Amsterdam 10 april 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:3179
Rechtbank Limburg 11 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3293
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 april 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:2840
Rechtbank Overijssel 14 april 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1682
Rechtbank Noord-Holland 18 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4855
Rechtbank Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3734
Rechtbank Overijssel 21 april 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1908
Rechtbank Overijssel 21 april 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2007
Rechtbank Limburg 24 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3827
Rechtbank Noord-Nederland 25 april 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1597
Rechtbank Overijssel 4 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2006
Rechtbank Noord-Holland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3665
Rechtbank Limburg 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4373
Rechtbank Limburg 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4386
Rechtbank Limburg 29 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4850
Rechtbank Noord-Nederland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1968
Rechtbank Noord-Holland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4466
Rechtbank Limburg 1 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5140
Rechtbank Limburg 1 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5039
Rechtbank Limburg 6 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5285
Rechtbank Rotterdam 6 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4343
Rechtbank Rotterdam 6 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4353
Rechtbank Amsterdam 6 juni 2017, AR-updates 2017-0901
Rechtbank Amsterdam 28 juni 2017, AR-updates 2017-1090
Rechtbank Amsterdam 29 juni 2017, AR-updates 2017-0847
Rechtbank Limburg 30 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6259
Rechtbank Limburg 4 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6350

Titel
Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz

Rechtbank Limburg 5 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6508
Rechtbank Gelderland 11 juli 2017, AR-updates 2017-1045
Rechtbank Limburg 14 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6829
Rechtbank Midden-Nederland 19 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3873
Rechtbank Overijssel 20 juli 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3122
Rechtbank Rotterdam 9 augustus 2017, AR-updates 2017-1001
Rechtbank Rotterdam 15 augustus 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6150
Rechtbank Midden-Nederland 18 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4199
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 21 augustus 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:5504

BIJLAGE 7

Zeven uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin na de New Hairstyle beschikking (HR 30 juni 2017) in eerste aanleg is geoordeeld over een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726
Rechtbank Oost-Brabant 14 juli 2017, AR-Updates 2017-1003
Rechtbank Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879
Rechtbank Noord-Nederland 17 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796
Rechtbank Limburg 10 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8407
Rechtbank Limburg 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348
Rechtbank Den Haag 23 augustus 2017, AR-Updates 2017-1081

BIJLAGE 8

29 beschikkingen uit de onderzochte periode waarin het hof heeft geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten

Gerechtshof Den Haag 23 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:435
Gerechtshof Amsterdam 29 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:1190
Gerechtshof Den Haag 15 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1052
Gerechtshof Amsterdam 28 juni 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2506
Gerechtshof Den Haag 11 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1971
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3020
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 12 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6518
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6726
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 13 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7301
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 6 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4487
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8264
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4918
Gerechtshof Den Haag 15 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3325
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5134
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 7 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9871
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017 , CLI:NL:GHARL:2017:219
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:719
Gerechtshof Den Haag 21 februari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:315
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:1561
Gerechtshof Amsterdam 25 april 2017, AR Updates 2017-0561
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4675
Gerechtshof Amsterdam 30 mei 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:2069
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2554
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 22 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2822
Gerechtshof Amsterdam 18 juli 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:2966
Gerechtshof Amsterdam 18 juli 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:2955
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 28 juli 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:6567
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 11 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7914
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 12 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7983

BIJLAGE 9

48 beschikkingen uit de onderzoeksperiode waarin het hof heeft geoordeeld dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 15 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3198
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215
Gerechtshof Den Haag 29 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1230
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2160
Gerechtshof Amsterdam 7 juni 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2169
Gerechtshof Amsterdam 21 juni 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2402
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641
Gerechtshof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868
Gerechtshof Amsterdam 19 juli 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2964
Gerechtshof Amsterdam 26 juli 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:3088
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3346
Gerechtshof Den Haag 24 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2722
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7100
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047
Gerechtshof Amsterdam 27 september 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:3933
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 5 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7962
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4702
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9402
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9403
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9401
Gerechtshof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3448
Gerechtshof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3449
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9733
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10426
Gerechtshof Den Haag 23 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:4015
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:253
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:135
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 februari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:923
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:958
Gerechtshof Amsterdam 14 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2401
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1915
Gerechtshof Den Haag 9 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1220
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 9 mei 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:3942
Gerechtshof Den Haag 23 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1400
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 1 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2302
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4868
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 16 juni 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:5527
Gerechtshof Den Haag 20 juni 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2024
Gerechtshof Den Haag 20 juni 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2025

Titel

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 3 juli 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:5579
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3267
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241
Gerechtshof Amsterdam 22 augustus 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:3374
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3683
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 augustus 2017, AR Updates 2017-1086

BIJLAGE 10

15 beschikkingen waarin het hof anders heeft geoordeeld over de ernstige verwijtbaarheid van de werknemer

11 beschikkingen waarin het hof, anders dan in eerste aanleg geen ernstige verwijtbaarheid aanneemt

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103
Gerechtshof Amsterdam 21 juni 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2402
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 9 mei 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:3942
Gerechtshof Den Haag 24 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2722
Gerechtshof Den Haag 20 juni 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2024
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 1 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2302
Gerechtshof Den Haag 20 juni 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2025
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7100
Gerechtshof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868

4 beschikkingen waarin het hof, anders dan in eerste aanleg wel ernstige verwijtbaarheid aanneemt

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5134
Gerechtshof Den Haag 21 februari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:315
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6726
Gerechtshof Amsterdam 25 april 2017, AR Updates 2017-0561

BIJLAGE 11

116 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in eerste aanleg is geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Rechtbank Den Haag 27 augustus 2015, ECLI:NL:RBDH:2015:10145
Rechtbank Gelderland 1 september 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:5632
Rechtbank Oost-Brabant 20 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5821
Rechtbank Noord-Holland 28 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:8197
Rechtbank Rotterdam 28 september 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:6923
Rechtbank Noord-Holland 9 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9114
Rechtbank Noord-Nederland 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4865
Rechtbank Midden-Nederland 22 oktober 2015, AR-updates 2015-1065
Rechtbank Amsterdam 29 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8339
Rechtbank Gelderland 12 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7645
Rechtbank Limburg 12 november 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9998
Rechtbank Amsterdam 19 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8959
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552
Rechtbank Noord-Holland 26 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:10552
Rechtbank Limburg 26 november 2015, AR-updates 2015-1229
Rechtbank Den Haag 27 november 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:16277
Rechtbank Noord-Holland 27 november 2015, AR-updates 2015-1230
Rechtbank Den Haag 30 november 2015, AR-updates 2015-1130
Rechtbank Den Haag 30 november 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:12582
Rechtbank Midden-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:9879
Rechtbank Den Haag 17 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:14811
Rechtbank Gelderland 21 december 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8230
Rechtbank Gelderland 22 december 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8223
Rechtbank Gelderland 22 december 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8250
Rechtbank Noord-Holland 22 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11368
Rechtbank Rotterdam 23 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:10120
Rechtbank Oost-Brabant 13 januari 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:140
Rechtbank Oost-Brabant 19 januari 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:186
Rechtbank Rotterdam 1 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:969
Rechtbank Noord-Nederland 13 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5831
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:716
Rechtbank Noord-Holland 15 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8877
Rechtbank Den Haag 21 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:17091
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 21 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2119
Rechtbank Oost-Brabant 22 maart 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:463
Rechtbank Den Haag 23 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3532
Rechtbank Oost-Brabant 23 maart 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:7510
Rechtbank Oost-Brabant 29 maart 2016, AR-updates 2016-0335
Rechtbank Limburg 30 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2771
Rechtbank Rotterdam 30 maart 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2737
Rechtbank Midden-Nederland 6 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1748

Rechtbank Noord-Holland 20 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1914
Rechtbank Noord-Holland 2 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6133
Rechtbank Noord-Holland 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9066
Rechtbank Midden-Nederland 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2595
Rechtbank Noord-Holland 18 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9049
Rechtbank Noord-Holland 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:7526
Rechtbank Noord-Nederland 1 juni 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3627
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 1 juni 2016, AR-updates 2016-0635
Rechtbank Overijssel 15 juni 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2920
Rechtbank Oost-Brabant 30 juni 2016, AR-updates 2016-0727
Rechtbank Midden-Nederland 8 juli 2016, AR-updates 2016-0755
Rechtbank Noord-Holland, 13 juli 2016, AR-updates 2016-0854
Rechtbank Limburg 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6351
Rechtbank Midden-Nederland 27 juli 2016, AR-updates 2016-1048
Rechtbank Midden-Nederland 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4844
Rechtbank Amsterdam 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5653
Rechtbank Limburg 18 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7279
Rechtbank Rotterdam 26 september 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7329
Rechtbank Oost-Brabant 27 september 2016, AR-updates 2016-1078
Rechtbank Limburg 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:8597
Rechtbank Midden-Nederland 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5309
Rechtbank Overijssel 11 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4068
Rechtbank Noord-Nederland 12 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4668
Rechtbank Amsterdam 27 oktober 2016, AR-updates 2016-1411
Rechtbank Noord-Holland 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8898
Rechtbank Noord-Holland 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8899
Rechtbank Overijssel 28 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4294
Rechtbank Amsterdam 31 oktober 2016, AR-updates 2016-1255
Rechtbank Amsterdam 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4918
Rechtbank Noord-Holland 7 november 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9252
Rechtbank Limburg 9 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9653
Rechtbank Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8653
Rechtbank Amsterdam 23 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:8483
Rechtbank Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9250
Rechtbank Midden-Nederland 2 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6505
Rechtbank Den Haag 13 december 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:16682
Rechtbank Rotterdam 22 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9943
Rechtbank Overijssel 29 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:5200
Rechtbank Limburg 2 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:16
Rechtbank Rotterdam 4 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:151
Rechtbank Limburg 6 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:83
Rechtbank Noord-Nederland 18 januari 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:185
Rechtbank Limburg 30 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:782
Rechtbank Den Haag 8 februari 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:4890
Rechtbank Rotterdam 13 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1415
Rechtbank Noord-Holland 14 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1456

Rechtbank Rotterdam 28 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:3012
Rechtbank Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2625
Rechtbank Noord-Holland 21 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2600
Rechtbank Rotterdam 21 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183
Rechtbank Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592
Rechtbank Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136
Rechtbank Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3734
Rechtbank Midden-Nederland 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211
Rechtbank Amsterdam 1 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:2953
Rechtbank Limburg 1 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3975
Rechtbank Noord-Nederland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3665
Rechtbank Limburg 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4387
Rechtbank Den Haag 24 mei 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:5675
Rechtbank Noord-Holland 6 juni 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4935
Rechtbank Noord-Holland 6 juni 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:5046
Rechtbank Limburg 12 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5445
Rechtbank Limburg 12 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5458
Rechtbank Oost-Brabant 14 juni 2017, AR-updates 2017-0817
Rechtbank Rotterdam 16 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4709
Rechtbank Amsterdam 19 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4273
Rechtbank Amsterdam 28 juni 2017, AR-updates 2017-1090
Rechtbank Limburg 29 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6026
Rechtbank Noord-Holland 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:5949
Rechtbank Limburg 21 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7110
Rechtbank Overijssel 3 augustus 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3132
Rechtbank Rotterdam 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6107
Rechtbank Midden-Nederland 18 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4199
Rechtbank Overijssel 30 augustus 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3502
Rechtbank Amsterdam 15 september 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:6700

BIJLAGE 12

123 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in eerste aanleg is geoordeeld dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3611
Rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:6457
Rechtbank Noord-Holland 30 juli 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:6703
Rechtbank Gelderland 31 augustus 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8359
Rechtbank Den Haag 21 september 2015, AR-updates 2015-0922
Rechtbank Noord-Holland 21 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994
Rechtbank Oost-Brabant 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552
Rechtbank Oost-Brabant 23 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:7911
Rechtbank Amsterdam 24 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:6673
Rechtbank Den Haag 9 oktober 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:11658
Rechtbank Noord-Holland 14 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:8999
Rechtbank Rotterdam 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7564
Rechtbank Midden-Nederland 22 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:9876
Rechtbank Noord-Holland 27 oktober 2015, AR-updates 2015-1067
Rechtbank Noord-Holland 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9756
Rechtbank Gelderland 30 oktober 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7087
Rechtbank Limburg 30 oktober 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9182
Rechtbank Rotterdam 2 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2015:7744
Rechtbank Limburg 5 november 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9351
Rechtbank Limburg 6 november 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9608
Rechtbank Rotterdam 11 november 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9381
Rechtbank Amsterdam 13 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027
Rechtbank Gelderland 13 november 2015, AR-updates 2015-1162
Rechtbank Den Haag 17 november 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:16281
Rechtbank Den Haag 18 november 2015, AR-updates 2015-1299
Rechtbank Amsterdam 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949
Rechtbank Amsterdam 17 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9419
Rechtbank Noord-Holland 17 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11458
Rechtbank Noord-Holland 19 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:12192
Rechtbank Midden-Nederland 22 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:9190
Rechtbank Den Haag 4 januari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:71
Rechtbank Noord-Holland 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52
Rechtbank Noord-Holland 18 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:283
Rechtbank Noord-Holland 20 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:368
Rechtbank Noord-Holland 20 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:728
Rechtbank Noord-Holland 8 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879
Rechtbank Amsterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1652
Rechtbank Rotterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185
Rechtbank Den Haag 17 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:2924
Rechtbank Midden-Nederland 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 22 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1067

Rechtbank Amsterdam 23 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1957
Rechtbank Midden-Nederland 23 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3073
Rechtbank Amsterdam 24 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1048
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715
Rechtbank Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5834
Rechtbank Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534
Rechtbank Rotterdam 4 maart 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1913
Rechtbank Midden-Nederland 16 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1365
Rechtbank Amsterdam 17 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:1690
Rechtbank Limburg 21 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2432
Rechtbank Noord-Nederland 4 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2300
Rechtbank Rotterdam 4 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2464
Rechtbank Noord-Holland 5 april 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2843
Rechtbank Rotterdam 8 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10399
Rechtbank Noord-Nederland 13 april 2016, AR-updates 2016-0429
Rechtbank Midden-Nederland 13 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2115
Rechtbank Rotterdam 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857
Rechtbank Midden-Nederland 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440
Rechtbank Noord-Holland 25 april 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1680
Rechtbank Overijssel 25 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2364
Rechtbank Rotterdam 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 26 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:5381
Rechtbank Limburg 9 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3938
Rechtbank Den Haag 10 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5102
Rechtbank Den Haag 17 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5554
Rechtbank Noord-Holland 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052
Rechtbank Noord-Holland 18 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4077
Rechtbank Noord-Holland 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4416
Rechtbank Rotterdam 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076
Rechtbank Noord-Nederland 17 juni 2016, AR-updates 2016-0969
Rechtbank Midden-Nederland 18 juni 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1674
Rechtbank Rotterdam 21 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4851
Rechtbank Amsterdam 30 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:4326
Rechtbank Amsterdam 6 juli 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:4305
Rechtbank Noord-Holland 13 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6811
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337
Rechtbank Overijssel 27 juli 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2957
Rechtbank Noord-Holland 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519
Rechtbank Oost-Brabant 11 augustus 2016, AR-updates 2016-0943
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6287
Rechtbank Noord-Holland 12 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:11032
Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5437
Rechtbank Amsterdam 17 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7308
Rechtbank Noord-Nederland 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611

Rechtbank Amsterdam 21 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6888
Rechtbank Gelderland 21 oktober 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5719
Rechtbank Noord-Holland 26 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:11033
Rechtbank Gelderland 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508
Rechtbank Noord-Nederland 9 november 2016, AR-updates 2017-0453
Rechtbank Noord-Holland 15 november 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9384
Rechtbank Overijssel 18 november 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4686
Rechtbank Midden-Nederland 30 november 2016, AR-updates 2017-0359
Rechtbank Noord-Nederland 12 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5581
Rechtbank Limburg 14 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10937
Rechtbank Noord-Holland 15 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:10873
Rechtbank Midden-Nederland 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6938
Rechtbank Rotterdam 1 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:537
Rechtbank Amsterdam 8 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:706
Rechtbank Noord-Holland 16 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2672
Rechtbank Oost-Brabant 3 maart 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:1311
Rechtbank Noord-Nederland 4 april 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1905
Rechtbank Midden-Nederland 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2212
Rechtbank Noord-Holland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4853
Rechtbank Noord-Nederland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:1968
Rechtbank Noord-Holland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4466
Rechtbank Amsterdam 6 juni 2017, AR-updates 2017-0901
Rechtbank Rotterdam 6 juni 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:4353
Rechtbank Gelderland 7 juni 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252
Rechtbank Limburg 9 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:5433
Rechtbank Amsterdam 14 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4398
Rechtbank Amsterdam 29 juni 2017, AR-updates 2017-0847
Rechtbank Limburg 5 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6508
Rechtbank Limburg 7 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6615
Rechtbank Gelderland 11 juli 2017, AR-updates 2017-1045
Rechtbank Limburg 14 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6829
Rechtbank Oost-Brabant 14 juli 2017, AR-updates 2017-1003
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 21 augustus 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:5504
Rechtbank Zeeland-West-Brabant 22 augustus 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:5629
Rechtbank Amsterdam 31 augustus 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:6681
Rechtbank Noord-Holland 12 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7424

BIJLAGE 13

6 uitspraken uit de onderzoeksperiode waarin in eerste aanleg is geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, maar waar toch een (gedeeltelijke) transitievergoeding verschuldigd is

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552
Rechtbank Noord-Holland 18 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9049
Rechtbank Oost-Brabant 30 juni 2016, AR-Updates 2016-0727
Rechtbank Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592
Rechtbank Noord-Holland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3665
Rechtbank Overijsel 30 augustus 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3502