

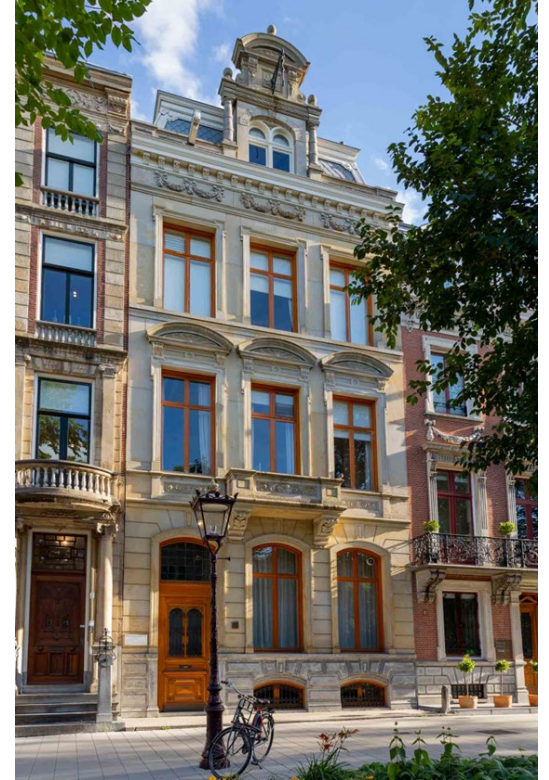
WELKOM OP HET DVDK SEMINAR

**EYE AMSTERDAM
9 oktober 2025**

Welkom

Charlotte Dingemans

DINGEMANSVANDERKIND



9 oktober 2025-2

Programma

- 14.30 – 15.45 uur Wwz presentaties
d-grond disfunctioneren – Kyra Jegon
i-grond – Job van der Pijl
transitievergoeding – Maarten Stekelenburg
ernstige verwijtbaarheid – Olav van der Kind
- 15.45 – 16.15 uur pauze
- 16.15 – 17.00 uur actuele rechtspraak – Ruben Houweling
- 17.00 uur borrel

10 jaar Wwz d-grond disfunctioneren

Kyra Jegen



Eerst even terug: vóór de Wwz

Keuze tussen twee ontslagroutes:

1. Ontbindingsprocedure bij de kantonrechter
- of
2. Ontslagprocedure bij UWV

Ontslagprocedure UWV

- a. de werkgever heeft de ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt
- b. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer
- c. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en
- d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

Onder de Wwz: de d-grond

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden indien:

- Sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid **en**
- De ongeschiktheid geen gevolg is van ziekte **en**
- Werknemer is hiervan tijdig op de hoogte is gebracht **en**
- Werknemer een reële kans heeft gekregen te verbeteren **en**
- De ongeschiktheid geen gevolg is van onvoldoende scholing of arbeidsomstandigheden **en**
- Herplaatsing niet mogelijk is.

Ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid

HR 16 februari 2018 (*Decor*)

- Werkgever moet de feiten en omstandigheden bewijzen waarop het zijn ontslag heeft gebaseerd indien werknemer het bestaan daarvan gemotiveerd betwist. Dit bewijs hoeft niet onomstotelijk te zijn. Het moet voldoende aannemelijk zijn.
- De werkgever heeft ten aanzien van de vraag of sprake is van geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid een zekere mate van beoordelingsruimte.

Werknemer is tijdig in kennis gesteld

- Maak de tekortkomingen in het functioneren concreet
- Het disfunctioneren moet schriftelijk zijn vastgelegd

Reële kans het functioneren te verbeteren

Hoge Raad 14 juni 2019 (*Ecofys*)

"De wet specificeert niet op welke wijze de werkgever de werknemer de gelegenheid moet geven om zijn functioneren te verbeteren. Werkgever moet de werknemer een serieuze en realistische kans tot verbetering geven. Welke hulp, ondersteuning en begeleiding van werkgever verwacht kan worden, en hoe een en ander moet worden vastgelegd, is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval."

Relevante omstandigheden - HR 14 juni 2019 (*Ecofys*)

- a. de aard, de inhoud en het niveau van de functie
- b. de bij de werknemer aanwezige opleiding en ervaring
- c. de aard en mate van de ongeschiktheid van de werknemer
- d. de duur van het onvoldoende functioneren vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld
- e. de duur van het dienstverband
- f. wat er in het verleden reeds is ondernomen ter verbetering van het functioneren
- g. de mate waarin de werknemer openstaat voor kritiek en zich inzet voor verbetering
- h. de aard en omvang van het bedrijf van de werkgever

Verbeterplan

- Concrete, reële en meetbare doelen en verbeterpunten
- Rol werkgever en rol werknemer
- Termijn
- Noem consequentie als geen resultaat wordt bereikt
- Tussentijdse evaluaties

Statistiek in eerste aanleg en hoger beroep

2020	Toewijzing	Afwijzing
	9	46
	16%	84%

2024	Toewijzing	Afwijzing
	5	28
	15%	85%

Kruit, Kersten, Van de Ven, *ArbeidsRecht* 2025/35

Wat valt op in lagere rechtspraak bij toewijzingen?

Kantonrechters toetsen kritisch of aan de verschillende elementen van de d-grond is voldaan.

- Het regelmatig voeren van (beoordelings)gesprekken
- De houding van een werknemer
- Persoonlijke omstandigheden
- Coaching en training

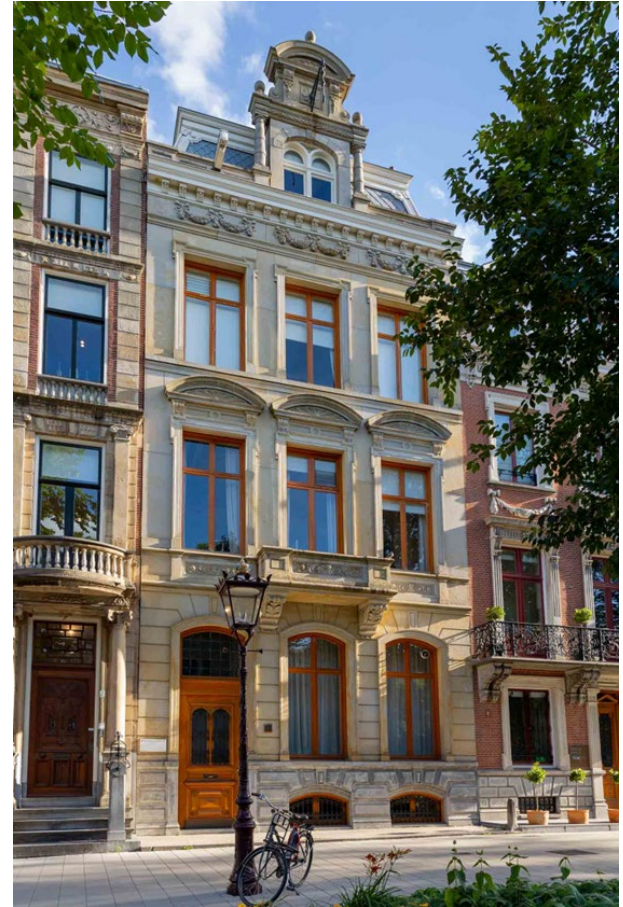
Do's en dont's

- ✓ Hoe concreter, hoe beter
- ✓ Kritiek tijdig signaleren en duidelijk (schriftelijk) communiceren
- ✓ Realistisch verbetertraject met concrete doelstellingen en tijdspad
- ✓ Denk aan coaching en training
- ✓ Wees duidelijk over consequenties (laatste kans, anders...)

- ✗ Verzwaring van functie-eisen
- ✗ Uit het niets een verbetertraject starten
- ✗ Recente verlengingen van een contract/promotie
- ✗ Bonus en/of salarisverhoging ontvangen
- ✗ Werknemer de volledige verantwoordelijkheid voor het verbetertraject geven

De i-grond

Job van der Pijl



Terug in de tijd: hoe het allemaal begon in 1907 met de Wet op de Arbeidsovereenkomst

DE WET OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST

GESCHIEDENIS

DER

Wet van den 13^{den} Juli 1907 (Staatsblad n°. 193),

tot wijziging en aanvulling van de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek omtrent
huur van dienstheden en werklieden en daarmede samenhangende artikelen
in dat wetboek, alsmede in de Wetboeken van Koophandel en van Burgerlijke
Rechtsvordering, in de Wet op de Rechterlijke Organisatie en het Beleid der
Justitie, en in de Faillissementswet.

**Verzameling van Ontwerpen, Gewisselde Stukken
Gevoerde Beraadslagingen, enz.**

RIJZENGERECHT EN OMLANGSRIJKT DOOR

M. A. E. BLES

Hoofd-Redacteur bij het Departement van Justitie



's-GRAVENHAGE
BOEKHANDEL VAN GEBR. BELINFANTE
1909

bepaling het wederkeerigheidsbeginsel niet is toegepast, behoeft niet al te zeer betreurd te worden, nu immers de werkgever, ondanks des arbeiders bevoegdheid, vrij blijft tot contracteeren voor langer tijd, indien hij dat in zijn belang acht, maar zich ook zijnerzijds voor niet langer dan vijf jaren behoeft te verbinden, indien hij daaraan de voorkeur geeft.

Wat de geestelijken en predikanten betreft, ziet men ook hier, dat het wetsontwerp te hunnen aanzien niets wijzigt. Vallen zij onder het ontwerp, dan vallen zij naar het bestaande recht onder art. 1585 Burgerlijk Wetboek, en daar de bepaling van art. 1637 van het Wetboek, zij het ook slechts bij analogie, op alle „verhuurders van diensten” van toepassing moet worden geacht, zou het bestaande recht, kan het te hunnen aanzien toepassing vinden, evenzeer in strijd zijn met kerkelijke voorschriften als art. 1639 v van het ontwerp.

Waar de termijn van vijf jaren in het Voorloopig Verslag zelf „in de meeste gevallen redelijk” wordt genoemd, is er, naar het voorkomt, geen voldoende reden om ter wille van een enkel speciaal geval een termijn van tien jaren tot regel te verheffen.

Artikel 1639 w. Ieder der partijen is te allen tijde, ook voordat de arbeid is aangevangen, bevoegd zich wegens gewichtige redenen te wenden tot den rechter van het kanton, waarin de plaats van haar werkelijk verblijf gelegen is, met het schriftelijk verzoek de arbeids-overeenkomst ontbonden te verklaren. Elk beding, waardoor deze bevoegdheid zoude worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

Als gewichtige redenen worden, behalve dringende redenen als bedoeld in artikel 1639 o, ook beschouwd veranderingen in den persoonlijken of vermogens toestand des verzoekers of der wederpartij of in de omstandigheden, waaronder de arbeid wordt verricht, welke van dien aard zijn, dat de dienstbetrekking billijkheidshalve dadelijk of na korten tijd behoort te eindigen.

De rechter willigt het verzoek niet in dan na verhoor of behoorlijke oproeping der wederpartij.

De laatste twee leden van artikel 1639 m zijn van toepassing.

O. D. Art. 50. Vóór afloop van den diensttijd kan ieder der partijen wegens gewichtige redenen den rechter verzoeken, de opheffing der dienstbetrekking uit te spreken.

Onder gewichtige redenen verstaat de wet veranderingen in den persoonlijken of den vermogens-toestand van een der partijen of in de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht, welke van dien aard zijn dat de billijkheid vordert, de dienstbetrekking, hetzij dadelijk of na zekeren korten tijd, te doen eindigen.

Als gewichtige redenen zullen onder andere beschouwd kunnen worden: voor den werkgever: inkrimping zijner huishouding, staking van zijn bedrijf, aanhoudende ziekte des arbeiders;

voor den arbeider: gelegenheid zich door huwelijk of op andere wijze een gevestigden stand te verwerven, verplichting hulpbehoevende

Artikel 1639 w. Ieder der partijen is te allen tijde, ook voordat de arbeid is aangevangen, bevoegd zich wegens gewichtige redenen te wenden tot den rechter van het kanton, waarin de plaats van haar werkelijk verblijf gelegen is, met het schriftelijk verzoek de arbeids-overeenkomst ontbonden te verklaren. Elk beding, waardoor deze bevoegdheid zoude worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

Als gewichtige redenen worden, behalve dringende redenen als bedoeld in artikel 1639 o, ook beschouwd veranderingen in den persoonlijken of vermogens toestand des verzoekers of der wederpartij of in de omstandigheden, waaronder de arbeid wordt verricht, welke van dien aard zijn, dat de dienstbetrekking billijkheidshalve dadelijk of na korten tijd behoort te eindigen.

De rechter willigt het verzoek niet in dan na verhoor of behoorlijke oproeping der wederpartij.

1945: invoering preventieve ontslagtoets

Art. 6 BBA bepaalt dat de werkgever voor de opzegging van de arbeidsverhouding de voorafgaande toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen behoeft.

Doel: het zo veel mogelijk in stand houden van de werkgelegenheid en het bevorderen van het economisch herstel van Nederland na de Tweede Wereldoorlog.

In de decennia daarna is het doel langzamerhand mede komen te liggen op bescherming van de werknemer tegen onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever.

1953: herziening ontslagrecht

Met:

Langere opzegtermijnen (naarmate dienstverband langer duurt)

Maar ook: invoering van ontslagvergoedingen

1. Bij ontbinding op grond van gewichtige redenen
2. Bij kennelijke onredelijke opzegging

1953: herziening ontslagrecht

1. Bij ontbinding op grond van gewichtige redenen
2. Bij kennelijke onredelijke opzegging

Tekst in wet:

Ad 1: de rechter kan 'zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toe te kennen'.

Ad 2: indien sprake is van kennelijk onredelijk ontslag 'kan de rechter steeds aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen'.

Kantonrechtersformule (1997-2015)

Wat werd 'billijk' gevonden?

De kantonrechters hanteerden vanaf eind jaren '90 een gestandaardiseerde formule:

A × B × C = vergoeding

- **A** = aantal dienstjaren (gecorrigeerd naar leeftijd)
- **B** = het bruto maandsalaris inclusief vaste emolumenten
- **C** = correctiefactor:
 - C = 1 bij "neutraal" ontslag
 - C > 1 bij "verwijtbaar handelen van werkgever"
 - C < 1 bij "verwijtbaar handelen werknemer"

Kantonrechtersformule, maar uiteenlopende gevolgen UWV-route en kantonrechters-route

Onwenselijke situatie:

- Onderscheid UWV-kantonrechter per ontslaggrond bestond nog niet: werkgever kon kiezen
- Maar UWV kon zelf geen vergoeding toekennen en kantonrechter wel
- Gevolg: in identieke gevallen → verschillende uitkomsten

2015: invoering Wwz – uitgangspunt 1: gesloten stelsel ontslaggronden

Artikel 7:669 lid 3 BW, limitatieve opsomming van de zgn. 'redelijke gronden' voor ontslag:

- a. verval functie;
- b. ziekte of gebreken van de werknemer (na twee jaar);
- c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen (...);
- d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar (...);
- g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2015: invoering Wwz – uitgangspunt 2: gescheiden rol UWV en rechter

- a. verval functie;
- b. ziekte of gebreken van de werknemer (na twee jaar);
- c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen (...);
- d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar (...);
- g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Bij gronden a en b: UWV

Bij gronden e tot en met h: de kantonrechter

2015 invoering Wwz – uitgangspunt 3: de transitievergoeding

De transitievergoeding:

Weinig tot geen speelruimte voor rechter: het is voor iedereen duidelijk: dit is de vergoeding die verschuldigd is!

2015 invoering Wwz

Doel van dit nieuwe ontslagrecht was al met al:

Vóóraf zekerheid over het ontslag (alléén bij voldragen grond) en over de hoogte van de vergoeding (altijd de transitievergoeding) en zodoende wordt 'juridisering ontslag' tegengegaan.

Uit onderzoek (2018) bleek al snel het tegendeel. Bijvoorbeeld: vier keer zoveel ontbindingsverzoeken op grond van d-grond werden afgewezen.

Gevolg: werkgevers waren nog minder snel geneigd een vast dienstverband aan te bieden.

2020 – introductie de cumulatiegond (i-grond)

Het ontslagrecht bleek te rigide.

Het (of: een) antwoord hierop was invoering van de i-grond, met behulp waarvan rechters meer maatwerk zouden kunnen leveren.

Aldus kwam er van 1 januari 2020 een grond bij: de combinatie- of cumulatiegond:

- i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2020 – introductie de cumulatiegroond (i-grond)

Belangrijk: tegenover deze extra ontslaggrond voor werknemers kwam de mogelijkheid te staan dat tóch een extra vergoeding, bovenop de transitievergoeding, wordt toegekend.

Dit werd opgenomen in artikel 7:671b lid 8 BW:

"8. Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel i, kan hij aan de werknemer een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 2."

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

Om te beginnen veel vragen:

1. Is dit alsnog een soort 'open grond' die de rechter alle vrijheid geeft?
2. Moet een werkgever deze grond expliciet aanvoeren?
3. En moet hij daarbij onderbouwen welke omstandigheden uit twee of meer van de andere gronden precies bijdragen aan het aannemen van de i-grond?
4. Moet daarbij tenminste een van de andere gronden dan in ieder geval toch 'bijna' voldragen zijn?
5. Welke criteria worden door de rechter gehanteerd bij het bepalen van de hoogte van de aanvullende vergoeding?

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de wetgever niet heeft willen tornen aan het gesloten stelsel van de ontslaggronden. Uitdrukkelijk is daarbij beoogd dat de i-grond niet opeens een open norm is die de rechter heel veel meer ruimte geeft om te ontbinden: de i-grond moet zelf ook echt voldragen zijn.

Dat is ook zo opgepakt in de jurisprudentie: aanvankelijk werden veel verzoeken op de i-grond afgewezen met het argument dat de i-grond er niet voor bedoeld is om het ontbreken van een redelijke grond te 'repareren'. (bijv. Rb Amsterdam 8 mei 2020)

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

Ook is lange tijd aangenomen dat sprake moet zijn van minimaal één bijna voldragen grond. Dit begint bij de allereerste gepubliceerde uitspraak over de i-grond in 2020 (Ktr. Noord-Holland 17 februari 2020), en deze benadering heeft lange tijd stand gehouden, tot aan gerechtshoven aan toe (Hof Arnhem-Leeuwarden 7 augustus 2023).

Het wordt wel een mythe genoemd, omdat dit niet blijkt uit de wetsgeschiedenis (eerder het tegendeel).

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

In 2025 is nader onderzoek gedaan (gepubliceerd in vaktijdschrift ArbeidsRecht 2025/35), waarin ten aanzien van de i-grond tamelijk ontluisterende conclusies werden getrokken:

"De doelstelling was om met deze cumulatiegrond een eenvoudiger ontslag mogelijk te maken, gelet op het aantal afwijzingen in de eerste jaren van de Wwz. Bijzonder is om te constateren dat de i-grond eigenlijk nooit goed uit de verf is gekomen. Het percentage toewijzingen blijft rond de 15% schommelen (16% in 2020 en 14% in 2024) en ook in absolute aantallen bedraagt het aantal toewijzingen op de i-grond minder dan tien per jaar. In 2024 waren het slechts acht ontbindingen."

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

In 2025 heeft de Hoge Raad zich voor het eerst over de i-grond uitgesproken (Hoge Raad 18 juli 2025).

De uitspraak had echter maar een beperkt bereik:

- a. Rechter moet ambtshalve toetsen aan de i-grond (ook als deze niet is aangevoerd);
- b. Ook bij de i-grond geldt een herplaatsingsplicht.

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

Ad a: Rechter moet ambtshalve toetsen aan de i-grond (ook als deze niet is aangevoerd)

Observaties:

1. Let op: het gaat hierbij om ambtshalve aanvulling van de rechtsgronden, niet van de feiten en omstandigheden (die moeten partijen zelf aanvoeren en mogen juist niet door de rechter worden aangevuld)
2. Er wordt wel betoogd dat in een verzoekschrift volstaan kan worden met verzoek te ontbinden "op grond van artikel 7:669 lid 3 BW", maar wij verwachten niet dat advocaten dat snel op deze wijze gaan doen
3. Er mag niet sprake zijn van een verrassingsbeslissing van de rechter: dus altijd het recht het verzoek alsnog in te trekken (ook in appel)

Ruim vijf jaar cumulatievergoeding: wat heeft het opgeleverd?

Over de bepaling van de hoogte van de cumulatievergoeding heeft de Hoge Raad zich nog niet uitgesproken.

Tendens in lagere rechtspraak:

1. Veelal wordt de maximale 50% bovenop de transitievergoeding toegekend (recente voorbeelden: Hof Den Haag 20 mei 2025 en Rechtbank Rotterdam 29 augustus 2025) ook omdat werkgevers geen verweer hebben gevoerd tegen de hoogte (wel doen dus!).
2. Rechters wegen, zo blijkt uit de motivering, bij toekenning maximum telkens 'het lange dienstverband' mee (bijvoorbeeld: Rechtbank Zeeland 11 juni 2025. Terecht?
3. Heel soms: wel i-grond, maar geen aanvullende vergoeding. Dat kán immers. Voorbeeld: Rechtbank Amsterdam 9 augustus 2024.

Ruim vijf jaar i-grond: wat heeft het opgeleverd?

Conclusies:

- Het doel - 'meer maatwerk door rechters mogelijk' - lijkt (totaal) niet bereikt: daarvoor is de speelruimte voor rechters blijkbaar te beperkt.
- De i-grond wordt (daarom) door rechters nog relatief weinig aangegrepen als grond voor ontbinding.
- Áls er geprocedeerd wordt is het echter voor beide partijen (werkgever en werknemer) wel een interessante optie, die nadrukkelijker aandacht verdient.

De transitievergoeding

Maarten Stekelenburg



Terug in tijd: de wettelijke regeling in 2015

- Transitievergoeding alleen verschuldigd als dienstverband ten minste 24 maanden had geduurd
- Hogere opbouw transitievergoeding over de 10+ jaren van dienstverband
- Bij de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst werd gerekend in blokken van 6 maanden (met afronding)
- 50+ regeling: 1 maandsalaris per dienstjaar, behalve voor kleine wg'ers
- Voor kleine wg'ers: bij reo-ontslag hoefde de transitievergoeding enkel te worden berekend over dienstverband vanaf 1 mei 2013

Terug in de tijd: de vragen die speelden in 2015

- Ook verplichting tot betaling transitievergoeding na 2 jaar ziekte: oneerlijk?
- Bestaat recht op transitievergoeding bij gedeeltelijke beëindiging?
- Wat is een gelijkwaardige regeling in de cao?
- Welke looncomponenten moeten precies worden betrokken in de berekening?

Duidelijkheid vanuit de wetgever

- Alle genoemde uitzonderingen op de berekening van de transitievergoeding zijn afgeschaft: nu 1/3 maandsalaris per dienstjaar, per dag berekend
- Compensatieregeling ingevoerd voor langdurige arbeidsongeschiktheid en bij pensionering of overlijden van de een kleine werkgever
- Alternatief voor transitievergoeding is verduidelijkt: in cao mag worden afgesproken dat geen recht bestaat op transitievergoeding, als sprake is van een reo-ontslag en de cao een alternatieve financiële voorziening bevat of voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid

Duidelijkheid vanuit de Hoge Raad

- Kolom-beschikking: ook recht op transitievergoeding bij gedeeltelijke beëindiging
- Xella-beschikking: werkgever moet ingaan op verzoek van 'slapende werknemer' om arbeidsovereenkomst te beëindigen, onder toekenning van de transitievergoeding
- Erasmus-beschikking: de rechter moet de hoogte van de transitievergoeding ambtshalve berekenen

Welke looncomponenten tellen mee?

Wat telt <u>wél</u> mee voor de TV	Wat telt <u>niet</u> mee voor de TV
Salaris, incl. vakantiebijslag, eindejaarsuitkering	Werkgeversbijdragen in pensioen
Bonus en provisie	Onkostenvergoedingen
Overwerk- onregelmatigheidsvergoeding	Niet verschuldigde gratificaties
Ploegentoeslag	Waarde leaseauto
	Aandelen en opties

- Discussie over: vrij besteedbare pensioencompensatie

Welke looncomponenten tellen mee?

- Verschil bonus/provisie is relevant voor vraag of gemiddelde moet worden gebaseerd op 12 maanden voor ontslag 3 kalenderjaren voor ontslag
 - Bonus: gebaseerd op het functioneren van de werknemer of resultaten van de onderneming
 - Provisie: uitkomsten van de arbeid (engere definitie)
- Moet berekening worden gebaseerd over (1) wat is betaald 'in' de referteperiode of (2) 'over' de referteperiode.
- CRvB (UWV-zaak): verschuldigdheid 'over' referteperiode

Afschaffing compensatieregeling transitievergoeding

- Afschaffing compensatieregeling transitievergoeding voor werkgevers met 25+ werknemers
- Gepland voor 1 juli 2026, maar moet nog door de Tweede en Eerste Kamer
- Raad van State kritisch:

Bij die fundamentele belangenafweging moet de dubbele bedoeling van de transitievergoeding worden betrokken, namelijk compensatie voor het ontslag en het vergemakkelijken van de overgang naar een andere baan. De vraag is hoe deze doelen zich verhouden tot de situatie van langdurige arbeidsongeschiktheid. Niet alleen heeft de werkgever allerlei verplichtingen bij ziekte van een werknemer. Voor arbeidsongeschikte werknemers is er ook een vangnet, zoals een WIA-uitkering. En transitie naar een nieuwe baan is vaak niet of in beperkte mate aan de orde. De situatie van langdurig zieke werknemers verschilt dus van die van werknemers die om andere redenen worden ontslagen. Daarnaast kan een beperking van de werkgeversverplichtingen bij ziekte ertoe bijdragen dat meer vaste dienstverbanden worden aangeboden.

Ernstige verwijtbaarheid (en billijke vergoeding)

Olav van der Kind



Het muizengaatje

MvT Wwz

"Met het criterium 'ernstige verwijtbaarheid' wordt beoogd een zogenaamd 'muizengaatje' te creëren."

Waarom van belang? De billijke vergoeding!

Ernstige verwijtbaarheid van werkgever kan de werknemer recht geven op een billijke vergoeding

(Andersom: ernstige verwijtbaarheid van werknemer leidt tot verval transitievergoeding - behalve bij het 'luizengaatje')

Voorbeelden ernstige verwijtbaarheid van werkgever

- Laakbaar gedrag (bijv. negeren van avances van leidinggevende)
- Discriminatie
- Grovelijk niet nakomen van verplichtingen (bijv. niet nakomen van re-integratieverplichtingen)
- Valse ontslaggrond
- Arbeidsongeschiktheid als gevolg van werkomstandigheden

Voor billijke vergoeding: gedrag moet ook leiden tot einde van de arbeidsovereenkomst (bijv. vanwege duurzame verstoring van de arbeidsrelatie)

A-G De Bock over EV (HR 08/02/2019, Woondroomzorg)

"De rechter moet het begrip 'ernstige verwijtbaarheid' met terughoudendheid hanteren, en alleen in duidelijke gevallen aannemen dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer (of van de werkgever). Werknemer of werkgever moeten 'fors de fout' in zijn gegaan, zoals het door enkele kamerleden werd uitgedrukt.

(...)

In dit systeem ligt besloten dat alleen in uitzonderlijke gevallen sprake kan zijn van ernstige verwijtbaarheid (...)."

HR 24/06/2022 (*Stichting Zuyd Hogeschool*)

"Bij de omstandigheden die van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer in diens verhouding tot de werkgever moet in voorkomend geval ook het handelen of nalaten van de werkgever worden betrokken (...). **Daarmee strookt niet om de rechter ertoe te verplichten tot uitgangspunt te nemen dat een werknemer gezien het gedrag waaraan hij zich schuldig heeft gemaakt een ernstig verwijt treft** en aldus het onderzoek naar de ernstige verwijtbaarheid te beperken tot de vraag of zich uitzonderlijke omstandigheden voordoen die meebrengen dat de werknemer in zijn rechtsverhouding tot de werkgever toch geen ernstig verwijt treft."

Rb. Noord-Holland 19/09/2017

Werkgever tegen werknemer:

- "een 2 of 4 zal nooit een 8 worden"
- "vind jij dat je jouw salaris waard bent, dat vind ik dus niet"
- "het is niet dat het niet in 40 uur kan, maar dat jij het niet in 40 uur kan"

"Bezien in de context zoals hiervoor weergegeven, zijn de door Racktime gebruikte bewoordingen hard te noemen en op sommige momenten wellicht zelfs verwijtbaar, maar naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee geen sprake van een zodanig ernstig verwijtbaar handelen van Racktime dat [verzoeker] niet anders kon dan om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken."

Hof Den Haag 16/10/2019

Werknemer: werkgever neemt discriminatie en kleineringen op de werkvloer niet serieus en meet met twee maten

Werkgever: je bent "een vervelend en misselijkmakend mannetje"

"Van ernstig verwijtbaar handelen van [X B.V.] door wat [algemeen directeur van X B.V.] in dat gesprek heeft gezegd, is – indien juist – **evenmin sprake**. Van de overige gedragingen die [verzoeker] [X B.V.] in dit verband voor de voeten werpt, namelijk dat zij de meldingen van [verzoeker] over discriminatie en kleineringen op de werkvloer niet serieus heeft genomen, dat zij met twee maten heeft gemeten en dat zij heeft verzuimd functioneringsgesprekken correct uit te voeren, kan [X B.V.] **ook niet** een zodanig verwijt kan worden gemaakt dat zij – indien juist – **ernstig verwijtbaar handelen van [X B.V.] opleveren**."

Rb. Rotterdam 28/10/2021

Werkgever tegen werknemer:

- "Het enige wat nog de redding zou kunnen zijn is als nu gewoon blijkt dat je psychisch ziek bent en weer beter wordt, want dit kan niet en je liegt aan alle kanten"
- "Ik ben blij dat ik hier de vrouw ben en jij de man en niet andersom, anders had je me nog valselijk beschuldigd van seksuele intimidatie"

Rechter: "Dergelijke uitspraken hebben niet in positieve zin bijgedragen aan de verstandhouding tussen partijen." Geen ernstige verwijtbaarheid

Rb. Overijssel 21/01/2016

- Werknemer geeft presentatie op 14 juli 2015, is zeer gespannen, loopt weg vanwege (dreigend) overgeven, gaat naar huis
- Werkgever spreekt hem aan op onacceptabel gedrag, werknemer geeft aan bij het bedrijf weg te willen
- Werknemer erkent dat zijn gedrag niet gepast was, maar zegt dat het kwam door ernstige spanningen, trekt eerder vertrekwen in
- Vervolgens harde stellingname – van beide kanten
- Werkgever streeft naar einde dienstverband vanwege disfunctioneren, 14 juli was 'de druppel'
- Werknemer: dat is ernstig verwijtbaar

Rb. Overijssel 21/01/2016

"Van Grolsch, lees: [V] , had mogen verwacht dat hij voor de komst van [Z] het gesprek /de presentatie had voorbereid met [X] teneinde de stress te reduceren, hetgeen zo liet [V] weten, niet is gebeurd. Voorts had verwacht mogen worden dat [V] [X] na het voorval in bescherming had genomen. [X] heeft nadien ruiterlijk zijn onvermogen erkend en bespreekbaar gemaakt en aan [Z] heeft hij een excuusbrief geschreven. Van een goed werkgever had mogen worden verwacht dat hij hierna de draad weer zou hebben kunnen oppakken. In plaats daarvan heeft Grolsch, onder het mom van al langer disfunctioneren en het incident van 14 juli 2015, aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat is ernstig verwijtbaar. Grolsch kan en mag zich daarbij niet verschuilen achter de uitlatingen van [X], gedaan in het gesprek van 16 juli 2015, dat hij weg wilde bij Grolsch, nu deze zijn gedaan in een emotionele reactie op het voorval van 14 juli 2015."

Rb. Rotterdam 07/03/2019

- Werkgever reorganiseert: overgang van onderneming
- Werknemer accepteert aanbod 'te blijven' bij oude werkgever (oktober 2016)
- Oktober 2018: werkgever staakt activiteiten
- Werknemer wil graag activiteiten overnemen, gesprekken zijn niet succesvol
- Werkgever stelt werknemer op non-actief en streeft naar einde arbeidsovereenkomst
- Werknemer verweert zich en stelt 'vooropgezet plan om hem te lozen', dient ontbindingsverzoek in

Rb. Rotterdam 07/03/2019

"Tussen partijen staat vast dat [verzoeker] op 3 december 2018 zonder overleg en per direct is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, hetgeen voor een werknemer **een zeer ingrijpende maatregel** is. (...) Door eenzijdig te beslissen tot een directe vrijstelling van werkzaamheden, heeft Venteville dan ook **niet gehandeld zoals een goed werkgever betaamt. Van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:671c lid 2 sub b BW is naar het oordeel van de kantonrechter echter geen sprake**, nog daargelaten dat uit de stellingen van [verzoeker] niet blijkt dat hij juist vanwege de (gang van zaken omtrent de) vrijstelling van werkzaamheden alle vertrouwen in Venteville is verloren en de arbeidsovereenkomst daardoor op grond van artikel 7:671c lid 1 BW behoort te eindigen."

Rb. Den Haag 06/10/2025

- Discussie over functioneren van werknemer
- Sommige collega's willen niet meer met werknemer samenwerken
- Werkgever wil beëindigen, doet voorstel
- Werknemer gaat daar niet op in
- Werkgever stelt werknemer op non-actief en maakt dat bekend

Rb. Den Haag 06/10/2025

"De kantonrechter is van oordeel dat er, gelet op wat hiervoor is overwogen, **geen deugdelijke grond bestond om [naam 1] op non-actief te stellen. Deze non-actiefstelling is ook in de organisatie bekendgemaakt.** NTS heeft hiermee naar het oordeel van de kantonrechter aangestuurd op een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Het is de kantonrechter duidelijk dat NTS van [naam 1] af wil, maar de handelswijze om dat doel te bereiken acht de kantonrechter zodanig **ernstig verwijtbaar** dat daaraan een billijke vergoeding dient te worden verbonden."

Conclusies (na 10 jaar Wwz)

- Moeilijk te bepalen of de lat wordt gehaald
- Geen 'hard and fast rules'
- Alle omstandigheden van belang: ook de handelwijze van de werknemer
- Rechters hebben oog voor het vereiste causale verband

Wordt 'ernstige verwijtbaarheid' wel uitgelegd als is bedoeld?

10 jaar Wwz: wel of geen muizengaatje?

Duk & Trap

"Wel bestaat het algemene beeld dat het befaamde 'muizengaatje' allengs is uitgehold tot de toegang van het hol van een aanzienlijk groter knaagdier"

Kruit, Kersten & Van de Ven

In 16% van de gepubliceerde uitspraken is sprake van een billijke vergoeding.

(Bij een andere benadering: 4%)

Pauze

Actualiteiten

Ruben Houweling



2 mei 2023 (na vijf waarschuwingen)

Ik wil dat jij vooraf akkoord hebt op mails, brieven, adviezen, processtukken en andere stukken die je verstuurt. Als het te lang duurt in jouw ogen bel je mij, app je mij.

Regel 1 hierbij: Jij vraagt het op tijd

Regel 2 als de reactie uitblijft rappeleer je bij mij.

Als je weer iets uitstuurt zonder mijn akkoord zie ik dat als het hardnekkig weigeren van een instructie.

Als je blijft weigeren aan deze en andere redelijke instructies te voldoen krijg je ontslag op staande voet.

Studiekostenbeding Beroepsopleiding Advocatuur

4. Werkneemster is gehouden de (...) studiekosten volledig aan Werkgever terug te betalen voor zover deze kosten niet of niet volledig in mindering kunnen worden gebracht op een aan Werkneemster verschuldigde transitievergoeding:

- ☐ indien Werkneemster zonder gegronde reden de opleiding afbreekt voordat deze met een diploma is afgerond; dan wel
- ☐ de opleiding niet binnen redelijke termijn afrondt; dan wel
- ☐ het dienstverband op initiatief van Werkneemster tijdens de opleiding is beëindigd; dan wel
- ☐ het dienstverband op initiatief van Werkgever tijdens de opleiding rechtsgeldig is beëindigd wegens een dringende reden zoals omschreven in artikel 7:677 Burgerlijk Wetboek.

Scholing (art. 13)

De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.

Artikel 7:611a

1. De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen **die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie** en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Artikel 7:611a

2. Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.

4. Een beding waarbij de kosten van scholing als bedoeld in lid 2 worden verhaald op of verrekend met geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer, is nietig.

Richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

(37) Als werkgevers op grond van het Unierecht of het nationale recht of bij collectieve overeenkomst verplicht zijn hun werknemers opleiding te verstrekken voor het uitvoeren van het werk waarvoor zij in dienst zijn, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke opleiding gelijkkelijk aan alle werknemers wordt gegeven, ook aan personen met atypisch vormen van werk. De **kosten** van dergelijke opleiding mogen niet ten laste van de werknemer komen of worden ingehouden op of afgetrokken van zijn loon. Dergelijke opleiding moet worden meegeteld als **arbeidstijd** en moet, indien mogelijk, **tijdens de werkuren** plaatsvinden. **Deze verplichting heeft geen betrekking op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden aan de werknemer op grond van het Unierecht of het nationale recht of een collectieve overeenkomst.** De lidstaten moeten de nodige maatregelen nemen om werknemers te beschermen tegen misbruik in verband met opleiding.

Gedachte was...

Scholing verplicht/noodzakelijk voor functie, dan geen studiekostenbeding

Uitzondering:

- verwerven, verkrijgen, vernieuwen van beroepskwalificatie

Uitzondering op de uitzondering:

- als ook dan de wet/cao toch verplicht dat de werkgever scholing moet aanbieden

HR 26 September 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386

3.5.4 De doorslag geeft dat art. 7:611a BW moet worden uitgelegd in overeenstemming met de Richtlijn. Volgens art. 13 van de Richtlijn dienen de lidstaten ervoor te zorgen dat wanneer een werkgever op grond van onder meer het nationale recht verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden. Een dergelijke verplichting ligt besloten in art. 7:611a lid 1 BW. Deze bepaling is immers gelijk aan het oude art. 7:611a BW, en die bepaling is mede ingevoerd om werkgevers te verplichten werknemers de opleidingen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor hun werk (zie hiervoor in 3.1.4).

Lid 1-schooling = lid 2-scholing

Zodra een werkgever een bepaalde opleiding op grond van art. 7:611a lid 1 BW aan een werknemer moet aanbieden omdat deze noodzakelijk is voor diens werk, is dus sprake van een verplichting in de zin van art. 13 van de Richtlijn. Volgens de Richtlijn moet een dergelijke opleiding kosteloos worden aangeboden. Een uitleg van art. 7:611a BW waarin iedere opleiding die onder lid 1 valt op grond van lid 2 kosteloos moet worden aangeboden, bewerkstelligt dat de bepaling in overeenstemming is met de Richtlijn. Dit wordt niet anders doordat de wetgever bij het aanpassen van art. 7:611a BW aan de Richtlijn deze consequentie van lid 1 wellicht niet duidelijk voor ogen heeft gehad (zie hiervoor in 3.5.3).

Uitzondering ≠ uitzondering, vanwege uitzondering op de uitzondering

3.5.5 Aan het voorgaande doet niet af dat de verplichting uit art. 13 van de Richtlijn volgens punt 37 van de considerans geen betrekking heeft op "beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie". Deze uitzondering is volgens punt 37 namelijk niet van toepassing als een werkgever verplicht is de opleiding aan de werknemer aan te bieden op grond van het Unierecht of het nationale recht, en een dergelijke verplichting ligt, zoals hiervoor is overwogen, naar Nederlands recht besloten in art. 7:611a lid 1 BW. De betekenis van bedoelde uitzondering kan daarom verder in het midden blijven.

Dus...

Scholing verplicht/noodzakelijk voor functie, dan geen studiekostenbeding

~~Uitzondering:~~

- ~~• verwerven, verkrijgen, vernieuwen van beroepskwalificatie~~

~~Uitzondering op de uitzondering:~~

- ~~• als ook dan de wet/cao toch verplicht dat de werkgever scholing moet aanbieden~~

Feiten

Wernemer meldt zich 19 april 2019 ziek na ongeval.

Wega meldt werknemer op 23 april 2019 beter.

Na twee jaar ziekte oordeelt het UWV dat Wega niet heeft voldaan aan de re-integratieverplichtingen. Daarop wordt de loondoorbetaling verlengd tot 1 maart 2024.

Per 1 maart 2024 ontvangt werknemer een IVA-uitkering.

Werkgever weigert mee te werken aan Xella beëindiging (€37.591,91).

Ktr. Gelderland 12 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

- Partijen zijn verder verdeeld over de vraag of Wega nog opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen over de periode van 1 maart 2024 tot en met einde dienstverband, te weten: 12 augustus 2025, aan [verzoeker] moet uitbetalen.

7:634 BW:

- De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

Ktr. Gelderland 12 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

- Ingevolge artikel 7:634 lid 1 BW worden vakantiedagen alleen opgebouwd over de arbeidsduur waarover de werknemer loon ontvangt. Werknemer had na einde wachttijd, per 1 maart 2024, geen aanspraak meer op loon. Dit zou betekenen dat hij, gelet op het bepaalde in artikel 7:634 BW, geen vakantiedagen meer heeft opgebouwd over de periode na 29 februari 2024. In de literatuur is echter terecht opgemerkt dat dit wetsartikel in strijd is met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en met rechtspraak van het Hof van Justitie EU. Hoewel richtlijnconforme uitleg in dit geval contra legem zou zijn, wat de rechter niet is toegestaan, biedt artikel 31 lid 2 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie uitkomst. In dit artikel is immers ook het recht op vakantie neergelegd.

Hoe zero... is 'the policy'

**Gerechtshof Amsterdam 29 april 2025,
ECLI:NL:GHAMS:2025:1129**

Ktr. Haarlem 22 mei 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:5558

Hotel ontslaat receptioniste (20) op staande voet nadat ze op bedrijfsfeest cocaïne snuift: rechter grijpt in

Ktr. Limburg 14 juli 2025, ECLI:NL:RBLIM:2025:6823

DANK VOOR UW KOMST