



'De beoordeling van een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen.'

**Toetsing van:
Afstudeeronderzoek
HBR-4-AS17-AS**

Hogeschool Leiden	Opleiding HBO-Rechten
Michelle Kleer – s1095682	Onderzoeksdocent: Mw. Mr. I.J.S. van Mierlo – Groot
	Afstudeerbegeleider: Mw. Mr. E. Koning
In opdracht van:	Dhr. Mr. R.G. Verheij RWV Advocaten Leiden
	Eerste kans
Klas RE4A	16 juni 2020
Aantal woorden 12.257 (exclusief samenvatting, titelpagina, inhoudsopgave, voetnoten en bijlage)	

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie: 'De beoordeling van een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen.'. Deze scriptie is geschreven ter afronding van de opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Dit onderzoek is in opdracht van de heer mr. R.G. Verheij van RWV Advocaten verricht.

In dit voorwoord wil ik graag een aantal mensen bedanken die mij hebben begeleid en ondersteund tijdens het afstudeerproces. Allereerst wil ik mijn opdrachtgever bedanken voor de kans om het afstudeeronderzoek voor RWV Advocaten uit te voeren en te bedanken voor alle hulp tijdens dit proces.

Verder wil ik mijn onderzoeksdocent, mevrouw mr. I.J.S. van Mierlo bedanken voor de begeleiding en ondersteuning bij het opzetten van het plan van aanpak. Daarnaast wil ik mijn afstudeerbegeleider, mevrouw mr. E. Koning bedanken voor alle steun, de feedback en de afronding van het afstudeeronderzoek. Ook wil ik mijn familie en vrienden bedanken. Zij hebben mij ondersteund en gestimuleerd tijdens het schrijven van mijn scriptie.

Ten slotte wil ik in het bijzonder mevrouw Hessing bedanken. Ik wil haar bedanken voor de afgelopen twee jaar waarin zij mijn SLB-er is geweest. Zij heeft mij geholpen met een geschikte stage te vinden en stond daarnaast altijd voor mij klaar. Tijdens deze afstudeerperiode is zij plotseling overleden. *Lieve Anne, rust zacht.*

Voorschoten, 16 juni 2020

Samenvatting

De opdrachtgever voor dit onderzoek, de heer mr. R.G. Verheij van RWV Advocaten staat hoofdzakelijk werkgevers bij tijdens verschillende arbeidsrechtelijke zaken. Onder deze zaken vallen ook de ontslagzaken, zoals het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De opdrachtgever wil een duidelijk beeld krijgen naar welke feiten en omstandigheden de kantonrechter kijkt bij een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen. Vervolgens kan de opdrachtgever aan de hand van de gevonden feiten en omstandigheden een inschatting maken of een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen zal slagen. Door alle feiten en omstandigheden op een rijtje te zetten, kan de werkgever informatie worden verschaft, waaraan hij moet voldoen om een werknemer op grond van verwijtbaar handelen te kunnen ontslaan.

Het doel van dit onderzoek is door middel van een beslisboom met bijhorend stappenplan een inschatting te kunnen maken of een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen succesvol zal zijn. Door zowel een theoretisch als een praktijkonderzoek uit te voeren, zullen alle feiten en omstandigheden, die samenhangen met het oordeel van de kantonrechter in eerste aanleg naar voren komen. Dit onderzoek zal duidelijkheid bieden aan de werkgevers, die de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van verwijtbaar handelen willen beëindigen door een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen.

De centrale vraag van dit onderzoek is als volgt:

"Welke handreiking kan RWV Advocaten worden gegeven in de vorm van een beslisboom met betrekking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer krachtens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?"

De centrale vraag is door middel van het bestuderen van de wet- en regelgeving en de literatuur beantwoord. Dit is terug te vinden in het theoretische kader. Bij het praktijkonderzoek is er gebruik gemaakt van de wet en jurisprudentie.

Uit het theoretisch juridisch kader is kort toegelicht dat de arbeidsovereenkomst op verschillende gronden kan worden ontbonden. De ontbinding van een arbeidsovereenkomst verloopt via de kantonrechter op grond van art. 7:671b lid 1 sub a BW. Als de werkgever een succesvol ontbindingsverzoek wil in dienen bij de kantonrechter, dan zal er een redelijke grond tot ontbinding moeten zijn, zoals opgesomd in art. 7:669 lid 3 BW. Naast de redelijke grond moet er ook gekeken worden of er opzegverboden uit art. 7:760 BW gelden, die ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg zouden kunnen staan. Indien er geen opzegverboden zijn en de redelijke grond "verwijtbaar handelen" kan worden aangenomen, dan geldt de herplaatsingsplicht uit art. 7:669 lid 1 BW niet. Van de werkgever hoeft in dat geval niet verwacht te worden dat de werknemer een andere functie binnen de organisatie kan vervullen.

Vervolgens is het criterium "verwijtbaar handelen" aan de hand van de Memorie van Toelichting verder uitgelegd, omdat de wet hier weinig invulling aangeeft. In de Memorie van Toelichting zijn een aantal voorbeelden van verwijtbare handeling summier weergegeven. De literatuur heeft het criterium aangevuld. Zo is duidelijk geworden dat de regels kenbaar moeten zijn en dat de werknemer zich bewust is van zijn gedraging of daarvan bewust behoorde te zijn. Het geven van

waarschuwingen heeft invloed op het bewustzijn van de werknemer. Verder kunnen ook de persoonlijke omstandigheden van een werknemer een rol spelen bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst. Zo wordt er gekeken naar de duur van het dienstverband, de functie van de werknemer en privéomstandigheden die in relatie staan tot de verwijtbare gedraging.

Uit het jurisprudentieonderzoek komt het volgende naar voren. Er zijn verschillende gedragingen die als verwijtbaar kunnen worden bestempeld. Deze verschillende gedragingen zijn in groepen ingedeeld, zoals het niet naleven van de gedragsregels, beleidsregels die worden overtreden, het niet nakomen van de re-integratieverplichting en de zwaardere overtredingen. Bij deze groepen spelen verschillende feiten en omstandigheden een rol of een ontbindingsverzoek tot een toewijzing of afwijzing leidt. De kantonrechter kijkt of de werkgever zich heeft gehouden aan zijn verplichtingen. Dit betekent dat de werkgever de werknemer kenbaar moet maken dat bepaalde ongewenste gedragingen tot overtreding van de regels kan leiden. Zo moet de werkgever de consequenties aan de werknemer vertellen, indien de werknemer doorgaat met de ongewenste gedragingen. Daarnaast zal de werkgever moeten bewijzen dat de werknemer bewust was, van de ongewenste gedraging.

Aan de hand van het verrichtte onderzoek is een aanbeveling door middel van een beslisboom tot stand gekomen. Deze beslisboom is een handig middel om een inschatting te maken of een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen of nalaten zal worden toegewezen. De groepen, zoals het niet naleven van de gedragsregels, beleidsregels die worden overtreden en de zwaardere gedragingen worden onderverdeeld in categorie gedragingen en vervolgens meegenomen in de beslisboom. De groep betreffende het niet nakomen van de re-integratieverplichting is niet meegenomen in de beslisboom, omdat hiervoor een wettelijk stappenplan is om een succesvol ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen.

Voorts heeft de beslisboom per categorie gedraging een stappenplan die gevolgd moet worden. Deze stappen zullen met een "ja" of "nee" moeten worden beantwoord om naar de volgende stap te kunnen gaan. Zo wordt in het stappenplan getoetst aan de kenbaarheid van het verwijt, de schriftelijke waarschuwingen en of de werkgever voldoende aannemelijk kan maken dat de werknemer de ongewenste gedraging heeft begaan. Daarnaast worden ook de verzachtende en verzwarende omstandigheden meegenomen in het stappenplan om een zo reëel mogelijke inschatting te maken. De beslisboom kan met behulp van het bijbehorend stappenplan keer op keer gebruikt worden bij een ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten.

Afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WWZ	Wet Werk en Zekerheid

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Afkortingen.....	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	8
1.1 Probleemanalyse	8
1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen.....	10
1.2.1 Doelstelling.....	10
1.2.2 Centrale vraag.....	11
1.2.3 Deelvragen.....	11
1.3 Onderzoeksmethoden.....	11
1.3.1 Theoretisch-juridisch kader.....	11
1.3.2 praktijkonderzoekgedeelte	12
1.4 Leeswijzer	16
Hoofdstuk 2: Juridisch kader.....	17
2.1 De arbeidsovereenkomst.....	17
2.1.1 Manieren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen	17
2.1.2 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst.....	18
2.2 Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer	18
2.2.1 Verwijtbaar handelen blijkens wet- en regelgeving en literatuur	19
2.2.2 Kenbaarheid van het verwijt	20
2.2.3 Waarschuwingen	20
2.2.5 Deelconclusie.....	22
Hoofdstuk 3: Jurisprudentieonderzoek	23
3.1 De werknemer heeft verwijtbaar gehandeld.....	23
3.1.1 Inleiding.....	23
3.1.2 De aard en de ernst van de gedraging	24
3.1.3 De mate van bewustzijn van de werknemer.....	25
3.1.4 Het waarschuwen van de werknemer	26
3.1.5 De duur van de dienstbetrekking en wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld.....	26
3.1.6 De categorie van de gedraging	27
3.1.7 Deelconclusie.....	27
3.2 De werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld	28
3.2.1 Inleiding.....	28
3.2.2 De aard en de ernst van de gedraging	28
3.2.3 De mate van bewustzijn van de werknemer.....	29
3.2.4 De persoonlijke omstandigheden van de werknemer.....	30
3.2.5 Het waarschuwen van de werknemer en de bewijslast	31

3.2.6 De categorie van de gedraging	31
3.2.7 Deelconclusie.....	31
Hoofdstuk 4: De conclusie	33
Hoofdstuk 5: De aanbeveling	35
Literatuurlijst	39
Bijlage 1. Uitspraken betreffende ontbinding op grond van verwijtbaar handelen	42
Bijlage 2. Uitspraken betreffende geen ontbinding op grond van verwijtbaar handelen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 3. De beslisboom	59

Hoofdstuk 1: Inleiding

De opdrachtgever voor dit onderzoek is de heer mr. R.G. Verheij, hierna te noemen: opdrachtgever. Hij is werkzaam als arbeidsrecht advocaat bij RWV Advocaten en heeft mij verzocht om een onderzoek te verrichten met betrekking tot de ontslaggrond van art. 7:669 lid 3 sub e BW. Dit betreft de ontslaggrond verwijtbaar handelen. Het onderzoek heeft zich gericht op de vraag welke omstandigheden volgens de kantonrechter van belang zijn om te oordelen dat er sprake is van verwijtbaar handelen.

Mijn opdrachtgever staat hoofdzakelijk werkgevers bij waardoor mijn onderzoek gericht is op het verwijtbaar handelen van de werknemer. Onderstaand voorbeeld vanuit de praktijk zal mijn onderzoeksvraag kort illustreren.

Praktijkvoorbeeld van RWV Advocaten

Een voorbeeld van verwijtbaar handelen is het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen zonder deugdelijke grond.¹ Mijn opdrachtgever heeft destijds een werkgever bijgestaan waarbij die verplichtingen door de werknemer niet werden opgevolgd zonder deugdelijke grond. In deze zaak heeft de werknemer zich ziekgemeld en is vervolgens niet verschenen bij de bedrijfsarts. De werkgever heeft de werknemer vervolgens per brief in kennis gesteld van het feit dat hij wettelijk verplicht is om mee te werken aan de re-integratie en dat hij daarnaast verplicht is te verschijnen bij gesprekken van de bedrijfsarts. De werknemer is vervolgens op geen een gepland spreekuur van de bedrijfsarts verschenen, waardoor de werkgever tevergeefs heeft geprobeerd contact op te nemen met de werknemer. De werkgever heeft de loonbetaling gestaakt en heeft vervolgens een deskundigenverklaring van het UWV meegezonden met het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter. In deze zaak was er overduidelijk sprake van verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dan ook ontbonden op grond van de e-grond. Dit is een voorbeeld waarin er duidelijk sprake was van verwijtbaar handelen, maar er zijn ook geregeld zaken waarbij er geen duidelijkheid gesteld kan worden. Dit zijn zaken waarin de gedraging wel als verwijtbaar bestempeld kan worden, maar deze gedragingen niet altijd leiden tot een ontbinding op grond van verwijtbaar handelen. In dit geval is het voor de werkgever niet in een oogopslag duidelijk of een verwijtbare gedraging van de werknemer ook tot een ontbinding op grond van verwijtbaar handelen bij de kantonrechter zal leiden.

Bovenstaande illustratie was een praktijkvoorbeeld van mijn opdrachtgever.

1.1 Probleemanalyse

Zoals eerder genoemd staat mijn opdrachtgever hoofdzakelijk werkgevers bij, waardoor er zo nu en dan het verzoek is, om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te ontbinden omdat er sprake zou zijn van verwijtbaar handelen of nalaten. Deze grond van ontbinding van de arbeidsovereenkomst is opgenomen in art. 7:669 lid 3 sub e van het Burgerlijk Wetboek (hierna BW). In lid 1 van het voornoemde artikel staat dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als er sprake is van een redelijke grond. In dit geval is dit verwijtbaar handelen of

¹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr 3, p. 99

nalaten zodanig ernstig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.² Uit de wet blijkt dus al dat niet iedere verwijtbare fout van de werknemer tot ontslag zou mogen leiden. Het moet namelijk zodanig verwijtbaar zijn dat de voortzetting van de arbeidsovereenkomst van de werkgever niet kan worden verlangd.³ In dat geval is verwijtbaar handelen en nalaten een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden via de kantonrechter op grond van art. 7:671b lid 1 sub a BW.

Het begrip verwijtbaar handelen en nalaten is door het tweede deel van de Wet Werk en Zekerheid (hierna WWZ) opgenomen in de wet. Het tweede deel van de WWZ is op 1 juli 2015 in werking getreden. Er zijn sinds die tijd een aantal ontslaggronden opgenomen in de wet. Dit betekent indien een werkgever zich beroept op een van deze ontslaggronden dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer kan worden ontbonden door de kantonrechter.⁴ Een van deze ontslaggronden is verwijtbaar handelen en nalaten.

Ondanks dat verwijtbaar handelen of nalaten inmiddels al vijf jaar is opgenomen in de wet is het voor werkgevers niet altijd helder wat nou precies valt onder "verwijtbaar handelen". De Memorie van Toelichting geeft een aantal gedragingen van de werknemer weer die onder verwijtbaar handelen vallen.⁵ Deze gedragingen zijn in de loop van de jaren uitgebreid door de jurisprudentie. De gedragingen die volgen uit het jurisprudentieonderzoek kunnen vervolgens worden onderverdeeld in vier groepen. De eerste groep is het niet naleven van de gedragsregels door de werknemer. De tweede groep is het overtreden van de beleidsregels door de werknemer. Daarnaast is er een derde groep namelijk het niet meewerken aan de re-integratieverplichting door de werknemer en de laatste groep valt onder zwaardere overtredingen door de werknemer. Vervolgens worden drie van de vier groepen meegenomen in het opstellen van de beslisboom. Het niet meewerken aan de re-integratieverplichting zal niet terug te vinden zijn in de beslisboom, omdat er voor deze groep al een wettelijk stappenplan is opgesteld om een succesvol ontbindingsverzoek te doen op grond van verwijtbaar handelen.

In de literatuur is veel geschreven over het verwijtbaar handelen, maar voor de werkgever is het nog steeds niet altijd in een oogopslag duidelijk of een ontbinding kan plaatsvinden op grond van verwijtbaar handelen. De werkgevers weten hierdoor niet of hun verzoek tot ontbinding op grond van verwijtbaar handelen of nalaten zal worden toegewezen door de kantonrechter. Het is namelijk in eerste instantie aan de werkgever om te beoordelen of verwijtbaar gedrag van een werknemer een reden kan zijn voor ontslag.⁶ De werkgever zal voldoende bewijs moeten leveren van het verwijtbaar handelen van de werknemer. Zo is in het onderzoek duidelijk naar voren gekomen welk bewijs de werkgever moet hebben om verwijtbaar handelen aan te tonen en hoe vaak de werkgever moet waarschuwen, voordat hij over kan gaan op een verzoek betreft ontbinden van de arbeidsovereenkomst.⁷

² Loonstra & Zondag (2015)

³ Fluit (2018)

⁴ Stb. 2014,216

⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr 3, p. 45

⁶ Wies, AR 2016/28

⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr 3, p. 45

De volgende vraag zal de werkgever zichzelf moeten stellen: “welke verwijtbare handeling of nalaten van de werknemer is zodanig niet redelijk dat van de werkgever de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet kan worden geleverd? Deze vraag is beantwoord doordat het criterium verwijtbaar handelen is uitgewerkt. Daarnaast wordt er gekeken naar het handelen van de werkgever en is er gekeken naar het oordeel van de kantonrechter. Hoe oordeelt hij en naar welke factoren kijkt hij? Uit de literatuur blijkt namelijk dat de kantonrechter naar een aantal dingen kijkt. Zo wordt er gekeken naar de kenbaarheid, het aantal waarschuwingen en de persoonlijke omstandigheden.⁸

Al deze vragen zijn door literatuur- en jurisprudentieonderzoek uitgewerkt in zowel het theoretisch-juridisch onderzoek als in het praktijkonderzoek.

Vervolgens is door het beantwoorden van de eerste twee deelvragen duidelijk geworden wanneer een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden door de kantonrechter. Ook het criterium verwijtbaar handelen is gedetailleerd uitgelegd door het onderzoeken van de Memorie van Toelichting, literatuuronderzoek en door de wet- en regelgeving. Door middel van jurisprudentieonderzoek is duidelijk geworden welke verwijtbare gedragingen kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tijdens het jurisprudentie onderzoek heb ik gekeken naar uitspraken die vallen onder de vier groepen, zoals bovengenoemd. De gedragingen die voortvloeien uit de jurisprudentie zijn vervolgens schematisch per topic weergegeven, zodat er een overzichtelijk schema is voor de werkgever. Vervolgens heb ik door alle onderzochte informatie een beslisboom gemaakt voor de opdrachtgever. De beslisboom zal de werkgever helpen om een goede inschatting te kunnen maken of een zaak zal worden ontbonden op grond van verwijtbaar handelen. De werkgever kan dus keer op keer deze beslisboom gebruiken.

Het onderzoek draagt bij aan het adviseren van cliënten, die een dergelijk verzoek willen indienen. Mijn opdrachtgever van RWV Advocaten kan door dit onderzoek een duidelijk advies geven aan de werkgevers of een verzoek zal slagen door middel van de feiten die de werkgever in dat specifieke geval naar voren brengt.

1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

1.2.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen wanneer de rechter het verzoek van de werkgever tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer zal toewijzen of afwijzen, indien de werkgever zich beroept op art. 7:669 lid 3 sub e BW. Dit onderzoek zal ertoe leiden dat RWV Advocaten een duidelijk advies kan geven aan haar cliënten inzake de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door verwijtbaar handelen of nalaten. Tijdens het onderzoek is er gekeken naar jurisprudentie waaruit volgt wanneer de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten. RWV Advocaten kan daardoor op basis van de feiten en omstandigheden en de beslisboom een inschatting maken of een dergelijk verzoek van de werkgever door de rechter zal worden toegewezen. RWV Advocaten kan hierdoor de rechtspositie van de cliënt inschatten en het

⁸ Wies, *AR 2018/30*

advies daarop baseren. Het onderzoek is verricht door het bestuderen van de wet, literatuur en eerdere uitspraken omtrent verwijtbaar handelen en nalaten.

1.2.2 Centrale vraag

Welke handreiking kan RWV Advocaten worden gegeven in de vorm van een beslisboom met betrekking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer krachtens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?

1.2.3 Deelvragen

1. Op welke manier kan volgens de wet- en regelgeving en literatuur een arbeidsovereenkomst worden beëindigd bij verwijtbaar handelen van de werknemer?
2. Welke invulling geeft de literatuur en wet- en regelgeving aan het criterium verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer?
3. Wat zijn volgens de rechter feiten en omstandigheden die maken dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten krachtens jurisprudentieonderzoek?
4. Wat zijn volgens de rechter feiten en omstandigheden die maken dat de werknemer niet verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten krachtens jurisprudentieonderzoek?

1.3 Onderzoeksmethoden

1.3.1 Theoretisch-juridisch kader

- 1. Op welke manier kan volgens de wet- en regelgeving en literatuur een arbeidsovereenkomst worden beëindigd bij verwijtbaar handelen van de werknemer?*

De eerste deelvraag is beantwoord, doordat er gebruik gemaakt is van een wetsanalyse en literatuuronderzoek. Door deze onderzoeksmethode komt er duidelijk naar voren dat er tal van manieren zijn waarop een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Zo kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigen. Tijdens de wetsanalyse zal ik gebruik maken van het Burgerlijk Wetboek. Specifiek zal ik kijken naar titel 10 van boek 7. Daarnaast zal ik gebruik maken van het handboek Arbeidsrechtelijke thema's en het handboek Arbeidsrecht 2019 voor de professional. Verder is de kwaliteit van deze deelvraag voldoende gewaarborgd, doordat er gebruik is gemaakt van de wet en literatuur.

- 2. Welke invulling geeft de literatuur en wet- en regelgeving aan het criterium verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer?*

De tweede deelvraag is beantwoord door middel van een wetsanalyse en literatuuronderzoek. Door deze manier van onderzoeken is er goed naar voren gekomen welke invulling er wordt gegeven betreffende verwijtbaar handelen en nalaten. Bij deze deelvraag is er ook gekeken naar titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en naar literatuur met betrekking tot het arbeidsrecht en ontslagrecht. Verder is de Memorie van Toelichting van de WWZ van 2015, waarin bepaalde gedragingen worden verstaan onder verwijtbaar handelen gebruikt. Ook is het artikel van de

auteurs E. Wies en M.A. Schneider gebruikt, doordat zij aan de hand van de Memorie van Toelichting jurisprudentieonderzoek hebben gedaan betreffende het verwijtbaar handelen van de werknemer. Ook bij deze deelvraag is de kwaliteit gewaarborgd, doordat er gebruik gemaakt is van de wet en literatuur.

1.3.2 praktijkonderzoekgedeelte

3. Wat zijn volgens de rechter feiten en omstandigheden die maken dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten krachtens jurisprudentieonderzoek?

De derde deelvraag is beantwoord, doordat er is gekeken naar de relevante jurisprudentie. Door het vergelijken van verschillende rechterlijke uitspraken, die vallen in dezelfde groep, is er duidelijk naar voren gekomen wat voor de rechter feiten en omstandigheden zijn, die ertoe hebben geleid dat de rechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op basis van de e-grond. Vervolgens zijn de uitspraken aan de factoren getoetst zoals kenbaarheid, het aantal waarschuwingen en persoonlijke omstandigheden en die volgen uit de literatuur. Deze factoren zijn getoetst aan de verschillende groepen, zoals het niet naleven van gedragsregels, beleidsregels die worden overtreden, het niet volgen van de re-integratieverplichting en de zwaardere gedragingen. Deze groepen zijn naar voren gekomen tijdens het bestuderen van de onderzochte jurisprudentie. De uitspraken zijn vervolgens per groep met elkaar vergeleken. Deze groepen zorgen dat RWV Advocaten een zaak makkelijk kan onderverdelen in een groep, waardoor het overzichtelijk en betrouwbaar zal zijn.

Deze deelvraag zal worden uitgevoerd door middel van de onderzoeksmethode jurisprudentieanalyse. Tijdens deze jurisprudentieanalyse is er gebruik gemaakt van de databank Rechtspraak.nl. Om de juiste uitspraken te kunnen vergelijken zijn er verschillende zoektermen gebruikt. De volgende zoektermen zijn gebruikt: "arbeidsrecht", "rechtbanken", "e-grond" en een tijdsbestek van twee jaar, van 2018 tot 2020. Met deze zoektermen zijn 76 uitspraken naar voren gekomen. Van deze uitspraken is een selectie gemaakt wanneer er wel of geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten. Verder zijn de uitspraken onderverdeeld in een van de vier groepen, zoals eerder genoemd.

Om deze deelvraag te beantwoorden is er alleen gekeken naar de uitspraken waar de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten is ontbonden. Er zijn in dit onderzoek 18 relevante uitspraken onderzocht, die vielen onder de verschillende groepen. Zo is er van elke groep minimaal drie tot maximaal vijf uitspraken bestudeerd en zijn deze vervolgens vergeleken met elkaar. Deze selectie is gemaakt, omdat 76 uitspreken te veel is om te onderzoeken en daarom is er gekozen voor een evenredig aantal van in totaal 36 uitspraken.

Ook de kwaliteit van deze deelvraag is gewaarborgd, doordat rechtspraak.nl een betrouwbare website is. Verder is het onderzoek valide, vanwege de ruime selectie van het aantal uitspraken dat is onderzocht. De selectie van uitspraken is gemaakt om een zo'n betrouwbaar mogelijke steekproef te garanderen.

Om een rode draad te krijgen in het jurisprudentieonderzoek is er gebruik gemaakt van verschillende topics. Deze topics vloeien voort uit de onderzochte jurisprudentie. Onderstaande topics komen voor in de jurisprudentie.

- Wat is de aard en de ernst van de gedraging?
- Was de werknemer zich voldoende bewust van zijn gedraging?
- Heeft de werkgever een waarschuwing gegeven aan de werknemer en hoe vaak is er een waarschuwing afgegeven?
- Wat is de duur van de dienstbetrekking en wijze waarop de werknemer die heeft vervuld?
- Onder welke categorie valt de gedraging?

Onder deze verschillende topics is alle informatie schematisch onderverdeeld en weergegeven in een tabel, zodat RWV Advocaten een goed overzicht heeft van de omstandigheden waar de kantonrechter naar kijkt. Verder is er gebruik gemaakt van onderstaande jurisprudentie om deze deelvraag te beantwoorden. Alle uitspraken zijn schematisch onderverdeeld in de vier groepen, zoals reeds is toegelicht. Uit dit schema is vervolgens een beslisboom opgesteld met uitzondering van het niet nakomen van de re-integratieverplichting. Zoals eerder genoemd is voor deze groep een apart wettelijk stappenplan van toepassing. De beslisboom kan de werkgever bij elke andere groep gedragingen gebruiken.

	<i>Het niet naleven van de gedragsregels</i>
Uitspraak 1	Rechtbank Noord-Holland 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332
Uitspraak 2	Rechtbank Midden-Nederland 30 april 2018, ECLI:NLRBMNE:2018:1871
Uitspraak 3	Rechtbank Limburg 25 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2734
Uitspraak 4	Rechtbank Midden-Nederland 27 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5965
Uitspraak 5	Rechtbank Noord-Holland 20 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5537

	<i>Overtreding van de beleidsregels</i>
Uitspraak 6	Rechtbank Oost-Brabant 10 september 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:4470
Uitspraak 7	Rechtbank Rotterdam 28 september 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:8153
Uitspraak 8	Rechtbank Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691
Uitspraak 9	Rechtbank Noord-Holland 23 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3988
Uitspraak 10	Rechtbank Den Haag 12 maart 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:2659

	<i>Het niet volgen van de re-integratieverplichtingen</i>
--	--

Uitspraak 11	Rechtbank Den Haag 15 april 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:3690
Uitspraak 12	Rechtbank Rotterdam 27 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2008
Uitspraak 13	Rechtbank Midden-Nederland 28 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5893
Uitspraak 14	Rechtbank Noord-Holland 25 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3440
Uitspraak 15	Rechtbank Rotterdam 7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:4745

	<i>Zwaardere overtredingen</i>
Uitspraak 16	Rechtbank Midden-Nederland 27 juni 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2885
Uitspraak 17	Rechtbank Rotterdam 19 oktober 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:8327
Uitspraak 18	Rechtbank Rotterdam 17 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5901

4. *Wat zijn volgens de rechter feiten en omstandigheden die maken dat de werknemer niet verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten krachtens jurisprudentieonderzoek?*

De laatste deelvraag is beantwoord zoals eerder toegelicht bij deelvraag drie. Het verschil met deze deelvraag ten opzichte van deelvraag drie, is dat deze uitspraken betrekking hebben op de afwijzing van een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen en nalaten.

Ook bij de uitspraken waar er geen ontbinding heeft plaatsgevonden op grond van verwijtbaar handelen is er gebruik gemaakt van verschillende topics. Deze topics volgen uit het jurisprudentieonderzoek. De volgende topics komen voort uit de jurisprudentie.

- Wat is de aard en de ernst van de gedraging?
- Is de werknemer zich bewust van zijn gedraging?
- Zijn er persoonlijke omstandigheden van de werknemer?
- Wat is de duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer die heeft vervuld?
- Heeft de werkgever een waarschuwing gegeven aan de werknemer en hoe vaak is er een waarschuwing afgegeven?
- Heeft de werkgever voldoende bewijs geleverd?
- Onder welke categorie valt de gedraging?

Ook deze categorieën is schematisch onderverdeeld in een tabel, zodat RWV in een oogopslag kan zien welke gedragingen van de werknemer niet voldoende verwijtbaar zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de e-grond. Onderstaande jurisprudentie is gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden. Vervolgens is de beslisboom ook op dit schema gebaseerd.

	<i>Het niet naleven van de gedragsregels</i>
Uitspraak 1	Rechtbank Rotterdam 9 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2443
Uitspraak 2	Rechtbank Zeeland-Wet-Brabant 12 februari 2019, ECLI:NL:RBZWB:2019:1892
Uitspraak 3	Rechtbank Den Haag 6 mei 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:3694
Uitspraak 4	Rechtbank Rotterdam 5 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5383
Uitspraak 5	Rechtbank Midden-Nederland 9 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2018

	<i>Overtreding van de beleidsregels</i>
Uitspraak 6	Rechtbank Limburg 12 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:292
Uitspraak 7	Rechtbank Noord-Holland 8 februari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1218
Uitspraak 8	Rechtbank Limburg 22 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5928
Uitspraak 9	Rechtbank Noord-Holland 25 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3261

	<i>Het niet volgen van de re-integratieverplichtingen</i>
Uitspraak 10	Rechtbank Midden-Nederland 13 september 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:4409
Uitspraak 11	Rechtbank Limburg 22 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5873
Uitspraak 12	Rechtbank Rotterdam 11 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1488
Uitspraak 13	Rechtbank Noord-Holland 21 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8743
Uitspraak 14	Rechtbank Midden-Nederland 4 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3129

	<i>Zwaardere overtredingen</i>
Uitspraak 15	Rechtbank Limburg 22 maart 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:2766
Uitspraak 16	Rechtbank Midden-Nederland 17 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3339
Uitspraak 17	Rechtbank Rotterdam 15 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4758
Uitspraak 18	Rechtbank Noord-Holland 4 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3808

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt gekeken naar de arbeidsovereenkomst en hoe deze vervolgens kan worden ontbonden bij de kantonrechter op grond van verwijtbaar handelen. Ook het criterium “verwijtbaar handelen” zal uitgebreid worden besproken. Dit zal middels de wet- en regelgeving en literatuuronderzoek worden toegelicht. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de resultaten worden beschreven, die volgen uit het jurisprudentieonderzoek. De jurisprudentie is vervolgens weergegeven in tabellen aan de hand van de onderzochte topics (bijlage 1 en 2). Verder is door zowel het theoretische onderzoek als door het praktijkonderzoek een beslisboom opgesteld, om te kunnen gebruiken indien er een ontbindingsverzoek binnenkomt bij de opdrachtgever (bijlage 3). In hoofdstuk 4 zal de conclusie van het onderzoek worden toegelicht en zal de centrale vraag worden beantwoord. Ten slotte zal aan de hand van de beslisboom een aanbeveling voor de opdrachtgever volgen.

Hoofdstuk 2: Juridisch kader

In dit hoofdstuk zal er worden gekeken naar de arbeidsovereenkomst en de mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst te ontbinden, indien er sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan op verschillende gronden. Dit onderzoek zal zich richten op de ontbinding die in verband staat met de e-grond van art. 7:669 lid 3 BW, zodat de centrale vraag kan worden beantwoord. Verder zal het criterium “verwijtbaar handelen” worden toegelicht aan de hand van vakliteratuur en de invulling die de wet eraan geeft.

2.1 De arbeidsovereenkomst

De wet (art. 7:610 BW) definieert de arbeidsovereenkomst als volgt:

“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

Uit deze definitie volgt dat de arbeidsovereenkomst moet voldoen aan een aantal voorwaarden.⁹ Een van deze voorwaarden is dat de gezagsverhouding aanwijsbaar is tussen de werkgever en werknemer. Daarnaast moet er door de werkgever loon zijn verschuldigd aan de werknemer als tegenprestatie voor de verrichtte arbeid. Een andere voorwaarde is dat de arbeid persoonlijk moet worden verricht, dat wil zeggen dat de werknemer zich alleen met toestemming van de werkgever kan laten vervangen door een derde.¹⁰ Als er aan bovenstaande voorwaarden is voldaan, is er sprake van een arbeidsovereenkomst.

2.1.1 Manieren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen

De wet geeft een aantal manieren waarop de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Een arbeidsovereenkomst kan eindigen van rechtswege, door middel van een beëindigingsovereenkomst (art. 7:670b BW), door opzegging of door ontbinding door de kantonrechter. Voor opzegging van een arbeidsovereenkomst is voorafgaande toestemming van het UWV nodig, behoudens in geval van een opzegging tijdens de proeftijd of een ontslag op staande voet. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil beëindigen en de werknemer stemt daarin mee, dan spelen het UWV en de kantonrechter geen rol.

Dit onderzoek richt zich op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Dit heeft als reden dat een verzoek om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van verwijtbaar handelen door de kantonrechter wordt behandeld. Dit volgt uit artikel 7:669 lid 3 sub e BW jo. 7:671b lid 1 sub a BW. In de volgende paragraaf zal ik de voornoemde ontbinding betreffende verwijtbaar handelen verder uitwerken.

⁹ Van de Graaf 2019, blz. 10

¹⁰ Art. 7:659 BW

2.1.2 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van art. 7:671b BW. Het eerste lid van dit artikel en dan specifiek sub a verwijst naar de ontslaggronden uit art. 7:669 lid 3 sub c tot en met i BW. In het rijtje van ontslaggronden staat ook de ontslaggrond verwijtbaar handelen, ook wel de “e-grond”.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer doen beëindigen als er een redelijke grond is, zoals opgesomd in art. 7:669 lid 3 BW. Naast de redelijke grond moet ook gekeken worden of er geen opzegverboden gelden, zoals onder andere genoemd in art. 7:670 BW, die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staan. Zo blijkt uit eerder genoemd artikel dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden, indien de werknemer ziek of zwanger is, tenzij er sprake is van uitzonderingen op de opzegverboden, zoals volgt uit art. 7:670a BW. De wetgever heeft de ontslagverboden opgenomen in de wet, omdat hij vond dat de werknemer, die bijvoorbeeld te maken krijgt met ziekte of zwangerschap, zodanig kwetsbaar is, dat extra bescherming geboden is.¹¹

Om het ontslag vervolgens te kunnen realiseren zal er een gegronde reden moeten zijn om de werknemer te kunnen ontslaan.¹² Een voorbeeld van een gegronde reden is het verwijtbaar handelen van de werknemer. Het gedrag van de werknemer is dan de reden dat er ontslag zal volgen. Zo is verwijtbaar handelen bijvoorbeeld het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen bij ziekte van de werknemer.¹³

Verder geldt als hoofdregel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst alleen kan plaatsvinden als herplaatsing van de werknemer niet mogelijk is. In de wet is echter opgenomen dat in geval van een verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer herplaatsing niet in de rede ligt. De herplaatsingsplicht geldt dus niet bij een ontbindingsverzoek op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW.

Indien duidelijk is dat er een gegronde reden is en er van de werkgever niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te laten zetten kan ontbinding van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden. Deze ontbinding staat geregeld in art. 7:671b lid 1 sub a BW

In de volgende deelvraag zal het begrip verwijtbaar handelen verder worden toegelicht aan de hand van de gedragingen die als verwijtbaar worden bestempeld.

2.2 Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Om het begrip verwijtbaar handelen toe te lichten wordt gekeken naar de wet- en regelgeving en de invulling daarvan in de literatuur. Verwijtbaar handelen is opgenomen in art. 7:699 lid 3 sub e BW. Op deze grond kan de werkgever een verzoek doen om de arbeidsovereenkomst met een werknemer ontbinden bij de kantonrechter. De redelijke grond verwijtbaar handelen is met de

¹¹ Loonstra 2018, blz. 132

¹² Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 102

¹³ Van de Graaf 2019, blz. 389

inwerkingtreding van de WWZ opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en is in de Memorie van Toelichting toegelicht.

2.2.1 Verwijtbaar handelen blijkt wet- en regelgeving en literatuur

Zoals eerder genoemd, is de ontslaggrond verwijtbaar handelen opgenomen in art. 7:669 lid 3 sub e BW. In de wet wordt niet toegelicht welke gedragingen van een werknemer zodanig verwijtbaar zijn dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer niet kan laten voortduren. De wettekst zelf geeft dus weinig duidelijkheid over het criterium “verwijtbaar handelen”. Om deze reden zal aan de hand van de Memorie van Toelichting dit criterium worden uitgelegd. Zo komt naar voren dat de werknemer duidelijk moet weten dat zijn gedraging voor de werkgever ontoelaatbaar is, om vast te stellen dat de gedraging reden geeft om tot ontslag over te gaan.¹⁴ Verder is belangrijk of de werknemer welbewust heeft gehandeld. Als er geen sprake is van opzet bij de werknemer, dan wordt verwijtbaar handelen minder snel aangenomen. Dit geldt ook voor een werknemer die spijt betuigt of voldoende zelfreflectie toont.¹⁵ In de Memorie van Toelichting komt een aantal gedragingen naar voren waarbij sprake is van verwijtbaar handelen.

Een voorbeeld dat genoemd wordt, is 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. Een ander voorbeeld is de situatie waarin een werknemer de controlevoorschriften bij zieke herhaaldelijk niet naleeft zonder enige gegronde reden.¹⁶

De bovengenoemde voorbeelden hebben vooral betrekking op de werknemer, maar de werkgever speelt ook een belangrijke rol. Zo heeft de werkgever ook een aantal verplichtingen tegenover de werknemer. Uit de Memorie van Toelichting komt naar voren dat de werknemer voldoende op de hoogte moet zijn van wat wel of niet toelaatbaar is voor de werkgever.¹⁷ Daarnaast moeten de eisen die aan een werknemer worden gesteld gangbaar en niet buitensporig zijn. Het is dus niet de bedoeling dat van een werknemer wordt verlangd dat hij in strijd met de wet- en regelgeving handelt. Om dus te kunnen spreken van verwijtbaar handelen van de werknemer moet de werkgever aan zijn verplichtingen voldoen.¹⁸ De Memorie van Toelichting geeft een duidelijke samenhang tussen de plichten van de werkgever en de gedraging van de werknemer. De werkgever moet duidelijk bedrijfsregels en voorschriften kenbaar maken aan de werknemer.

In navolging van de Memorie van Toelichting heeft de jurisprudentie ervoor gezorgd dat de gedragingen die vallen onder verwijtbaar handelen zijn uitgebreid. De literatuur heeft aan de hand van de jurisprudentie het begrip verwijtbaar handelen verder uitgewerkt. Zo zijn er verschillende gedragingen als verwijtbaar aangemerkt. Dit zijn onder andere het weigeren van werk, misbruik van email en het misbruik van bedrijfsmaterialen.¹⁹ Daarnaast kan (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, ongeoorloofde aanwezigheid, schending van interne beleidsregels en het niet nakomen van

¹⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 40

¹⁵ Van der Grinten/Bouwens, Duk & Bij de Vaate 2018, blz. 454

¹⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 40

¹⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 45

¹⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 45

¹⁹ Wies, AR 2018/30

de re-integratieverplichtingen ook zorgen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen.²⁰

Verder komt in de Memorie van Toelichting naar voren dat de dringende redenen uit art. 7:678 BW ook onder verwijtbaar handelen vallen. Hieruit vloeit voort dat diefstal, bedreiging en belediging van de werkgever of collega's als verwijtbaar kan worden bestempeld.²¹

Nu duidelijker is welke gedragingen als verwijtbaar kunnen worden aangemerkt, is het aan de werkgever om deze gedragingen te onderbouwen om een geslaagd verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen te kunnen doen. Zo blijkt uit de literatuur dat de kenbaarheid van het verwijt en het aantal gegevens waarschuwingen vaak relevante omstandigheden zijn. Verder kijkt de kantonrechter ook naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

2.2.2 Kenbaarheid van het verwijt

De kenbaarheid van het verwijt verwijst naar het feit of de werknemer op de hoogte was dat hij of zij de regels heeft overtreden. Daarnaast is het van belang dat de werknemer van de regels op de hoogte was. Zo blijkt uit de literatuur dat kenbaarheid op drie verschillende manieren kan worden onderverdeeld. Als eerst komt naar voren dat het gedrag duidelijk niet is toegestaan van de werknemer. Vervolgens het beleid dat kenbaar maakt dat bepaald gedrag niet is toegestaan. Dit betekent dat de werknemer wel op de hoogte moet zijn dat bepaalde bedrijfsregels gelden. Het is dan ook raadzaam voor de werkgever om de bedrijfsregels schriftelijk te laten vaststellen.²² De laatste manier van kenbaarheid is dat de werknemer al eens voor hetzelfde is gewaarschuwd.²³ Op deze manier zorg je ervoor dat de werknemer op de hoogte is van de consequenties die volgen als de werknemer zijn verwijtbare gedraging blijft voortzetten.

2.2.3 Waarschuwingen

Zoals reeds genoemd, kijkt de kantonrechter ook naar het aantal waarschuwingen die de werknemer heeft gekregen van de werkgever. Waarschuwingen maken voor de werknemer namelijk dat bepaalde gedragingen niet worden getolereerd.²⁴ Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden als de werknemer na waarschuwingen doorgaat met een ontoelaatbare gedraging. Verder blijkt uit de literatuur dat waarschuwingen recent genoeg moeten zijn om relevant te zijn bij het gedrag van de werknemer om tot ontbinding te leiden. Zo heeft een kantonrechter overwogen dat bepaalde incidenten niet meegewogen moeten worden als deze te ver in het verleden zijn gebeurd. De kantonrechter oordeelde dus dat het niet zo kan zijn dat incidenten die in een te ver verleden liggen een werknemer zijn hele carrière blijven achtervolgen.²⁵ Zo blijkt dat de waarschuwingen die ouder dan vijf jaar zijn niet meer worden meegewogen voor de beoordeling van ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is de

²⁰ Van der Grinten/Bouwens, Duk & Bij de Vaate 2018, blz. 453

²¹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, blz. 45

²² Van de Graaf 2019, blz. 514

²³ Wies, AR 2018/30

²⁴ Wies, AR 2018/30, Blz. 2

²⁵ Wies, AR 2018/30, Blz. 2

mogelijkheid er dat de werknemer verbetering laat zien, waardoor het voor de werkgever lastig wordt om nog oude waarschuwingen mee te laten tellen. De werknemer wordt dus als het ware beschermd tegen zijn eigen gedrag uit het verleden.²⁶

De gedraging van een werknemer van langere tijd terug, kan dus niet meer tot ontbinding op grond van verwijtbaar handelen van de arbeidsovereenkomst leiden. Dat geldt ook voor gedragingen waar de werknemer in het verleden niet op is aangesproken of voor bestraft is. Uit het artikel van Wies blijkt niet hoe vaak er een waarschuwing moet worden gegeven aan de werknemer. Uit een artikel van Berrich en de Vette blijkt dat het aantal waarschuwingen niet wordt meegenomen in de beoordeling. Het maakt dus niet uit hoeveel waarschuwingen de werknemer voor dezelfde ontoelaatbare gedraging heeft gehad. Het gaat erom dat de werknemer zich bewust is van zijn gedraging of zich daarvan bewust behoorde te zijn.²⁷ Zo gaat het bij verwijtbaar handelen of nalaten om een 'niet-willen'.²⁸ Er is dus niet snel sprake van verwijtbaar handelen als de werknemer zich er niet van bewust was en zich er ook niet bewust van had behoren te zijn dat zijn gedraging als verwijtbaar wordt bestempeld.

2.2.4 Persoonlijke omstandigheden

Uit de literatuur blijkt dat de persoonlijke omstandigheden een onmiskenbare rol spelen bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek op de e-grond. Van belang zijn de leeftijd, de lengte van het dienstverband, een onberispelijke staat van dienst, sociale positie, opleiding, belang bij het behoud van een baan. Ook omstandigheden in de privésfeer spelen een rol. Daarnaast speelt ook de functie van de werknemer een belangrijke rol bij de ontslagtoets. Dit ziet op de voorbeeld-, vertrouwens-, of leidinggevende functie van de werknemer.²⁹

De kantonrechter kan pas vaststellen dat er sprake is van verwijtbaar handelen, als er eerst gekeken wordt naar de regels die zijn overtreden. Vervolgens zal de kantonrechter kijken naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Zo kunnen omstandigheden die samenhangen met de gedragingen van de werknemer die tot ontslag hebben geleid worden betrokken bij de beoordeling, voor zover zij de mate van verwijtbaarheid van de gedraging beïnvloeden. Dit betekent dus dat een ongepaste handeling van een werknemer minder verwijtbaar is als vast staat dat de werknemer door de persoonlijke omstandigheden onder druk stond. In dat geval hebben de persoonlijke omstandigheden invloed op de verwijtbare gedraging.³⁰ Zo kan een verzachtende omstandigheid ervoor zorgen dat een verwijtbare gedraging van de werknemer niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst hoeft te leiden. Zo kan de kantonrechter er bijvoorbeeld rekening mee houden dat de werknemer regelmatig te laat komt door problemen in de privésfeer.³¹

Naast verzachtende omstandigheden kunnen er ook verzwarende omstandigheden een rol spelen bij de beoordeling door de kantonrechter. Een verzwarende omstandigheid is bijvoorbeeld als een

²⁶ Wies, *AR 2018/30*, Blz. 2

²⁷ L. Berrich en M. de Vette, *JutD 2018/0113*, blz. 3

²⁸ Van de Graaf 2019, blz. 389

²⁹ Wies, *AR 2016/28*, blz. 9

³⁰ ECLI:NL:HR:2019:203

³¹ www.uvw.nl, "Ontslag bij verwijtbaar handelen of nalaten"

werknemer een functie heeft met grote verantwoordelijkheid en een voorbeeldfunctie heeft. Van een werknemer met zo'n functie mag worden verwacht dat de regels kenbaar zijn. Ondanks dat dit verzwarende omstandigheden zijn, kijkt de kantonrechter ook nog naar de andere persoonlijke omstandigheden. Zo kan de kantonrechter bijvoorbeeld kijken naar de financiële omstandigheden van de werknemer en de kansen op de arbeidsmarkt.³² De verzwarende omstandigheden hoeven dus niet altijd direct tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te leiden.³³

Dit betekent dat in de beoordeling van een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen een redelijkheidstoets is opgenomen, waarin de persoonlijke omstandigheden een belangrijke rol spelen. Verder komt naar voren dat indien de kantonrechter stelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen, dat er niet meer gekeken wordt naar andere omstandigheden die kunnen zorgen dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen. Dit betekent dat de persoonlijke omstandigheden alleen in de beoordeling kunnen worden meegenomen, indien de kantonrechter niet al heeft vastgesteld dat er sprake is van verwijtbaar handelen.³⁴ Dus de persoonlijke omstandigheden worden alleen meegewogen bij de beoordeling als de kantonrechter nog niet heeft bepaald dat er sprake is van verwijtbaar handelen. Indien er dus al vast staat dat er verwijtbaar is gehandeld door de werknemer, worden de persoonlijke omstandigheden niet meer meegenomen in het oordeel van de kantonrechter.

2.2.5 Deelconclusie

De arbeidsovereenkomst kan op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW worden ontbonden door de kantonrechter. Hiervoor is vereist dat de gedragingen van de werknemer zodanig verwijtbaar zijn dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en er geen opzegverboden gelden die aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staan.

In de Memorie van Toelichting staat beschreven welke gedragingen kunnen worden bestempeld als verwijtbaar. Verder blijkt uit de literatuur dat in de jaren na de WWZ de jurisprudentie dit criterium heeft aangevuld. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat het gedrag van de werknemer verwijtbaar is. De werkgever zal zijn verplichtingen moeten nakomen en de regels duidelijk kenbaar moeten maken aan de werknemer, bijvoorbeeld door beleidsregels op te stellen of de werknemer eerst te waarschuwen. Verder moet er rekening gehouden worden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, die in verband staan met de verwijtbare gedraging.

³² Wies, *AR 2018/30*, blz. 3

³³ Wies, *AR 2016/28*, blz. 10

³⁴ Wies, *AR 2018/30*, blz. 3 en 4

Hoofdstuk 3: Jurisprudentieonderzoek

In dit hoofdstuk worden door middel van jurisprudentieonderzoek de twee laatste deelvragen beantwoord. Uit jurisprudentieonderzoek zal blijken op welke wijze de kenbaarheid, de persoonlijke omstandigheden en de waarschuwingen een rol spelen in de beoordeling of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden door de kantonrechter op grond van verwijtbaar handelen. Er zijn in totaal 36 uitspraken onderzocht. Deze uitspraken zijn vervolgens onderverdeeld in twee schema's. Er is een schema waarin er wel sprake is van verwijtbaar handelen en een schema waarin geen sprake is van verwijtbaar handelen. De schema's zijn ingevuld door middel van de gevonden topics, die eerder zijn toegelicht in hoofdstuk 1.4.2. De twee laatste deelvragen zullen per paragraaf worden behandeld. Dit heeft als reden dat het overzichtelijker wordt voor de opdrachtgever wat wel valt onder verwijtbaar handelen en welke omstandigheden ertoe leiden dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen.

Voor beide deelvragen is een schema opgesteld waarin de uitspraken die zijn onderzocht zijn verwerkt. In het eerste schema (bijlage 1) zijn de uitspraken uitgewerkt waar er sprake was van verwijtbaar handelen van de werknemer. In het tweede schema (bijlage 2) zijn de uitspraken uitgewerkt waar er geen sprake was van verwijtbaar handelen van de werknemer. Op basis van beide schema's is er een beslisboom gemaakt. Aan de hand van de beslisboom kan de opdrachtgever per zaak kijken of het verwijtbaar handelen van de werknemer tot ontbinding zal leiden.

Verder zijn deze uitspraken gesorteerd op het type overtreding, zoals het niet naleven van de gedragsregels, overtreden van beleidsregels, het niet nakomen van de re-integratieverplichting en de zwaardere overtredingen. Daarnaast is tijdens dit onderzoek ook naar de verplichtingen van de werkgever gekeken, zoals eerder genoemd zijn dat de kenbaarheid van het verwijt en de waarschuwingen. Ook de persoonlijke omstandigheden worden in acht genomen, aangezien de kantonrechter deze mee kan nemen in de beoordeling.

3.1 De werknemer heeft verwijtbaar gehandeld.

3.1.1 Inleiding

De derde deelvraag wordt aan de hand van de 18 onderzochten uitspraken toegelicht (bijlage 1). Deze uitspraken zullen per topic worden besproken. De eerste topic zal per groep worden toegelicht, zoals het niet naleven van de gedragsregels en daaropvolgend het overtreden van de beleidsregels, het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen en als laatste de zwaardere overtredingen. Bij de overige topics zullen de groepen gezamenlijk worden toegelicht, omdat er veel overeenkomsten zijn tussen de groepen. Verder worden de groepen onderverdeeld in categorieën gedragingen. Dit heeft als reden dat de beslisboom overzichtelijker is en beter gebruikt kan worden. De drie categorieën zijn, namelijk de zwaardere gedragingen, de middelmatige gedragingen en de lichte gedragingen. Deze categorieën worden in hoofdstuk 3.2.6 verder toegelicht.

3.1.2 De aard en de ernst van de gedraging

Bij alle 18 uitspraken kwam duidelijk naar voren dat de werknemer regels heeft overtreden. Er hoeft dus niet gesteld te worden of er een overtreding is, maar welke regels de werknemer precies heeft overtreden. Bij de eerste topic worden deze overtredingen toegelicht per groep, zodat de opdrachtgever een goed overzicht heeft welke overtredingen vallen onder verwijtbaar handelen van de werknemer.

De gedragsregels

De eerste groep die is onderzocht is het niet naleven van de gedragsregels. Dit zijn fatsoensnormen en zijn dus vaak ongeschreven regels. Er zijn vijf uitspraken onderzocht waarbij het niet naleven van de gedragsregels heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Onder overtreding van gedragsregels valt bijvoorbeeld het uitschelden van collega's door op een onacceptabel en zeer vrouwonvriendelijke manier te communiceren. Ook als een werknemer onaangepast en onbehoorlijk gedrag tegenover zijn werkgever uit, is dit verwijtbaar (uitspraak 1 en 4). Verder valt het niet opvolgen van instructies van de werkgever onder het niet naleven van de gedragsregels en kan dus als verwijtbaar handelen worden bestempeld (uitspraak 3 en 5).

De beleidsregels

De tweede groep is het overtreden van de beleidsregels. Deze regels zijn vaak opgenomen in het bedrijfsreglement en bij overtreding hangen daar bepaalde sancties aan vast. Ook bij deze groep zijn er vijf uitspraken onderzocht. Van overtreding van beleidsregels is bijvoorbeeld als een werknemer nevenwerkzaamheden verricht, terwijl dit op grond van de arbeidsovereenkomst of de cao niet is toegestaan (uitspraak 7). Ook het veelvuldig bezig zijn met privéactiviteiten tijdens werktijd kan onder overtreding van de beleidsregels vallen (uitspraak 10).

De re-integratieverplichting

De derde groep is het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Wederom zijn er vijf uitspraken onderzocht. Bij het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen gaat het om een werknemer die niet verschijnt bij de bedrijfsarts, niet mee werkt om de werkzaamheden weer op te pakken en weigert andere werkzaamheden te verrichten (uitspraak 11, 12, 13, 14 en 15). Deze groep zal verder niet meegenomen worden in de beslisboom. Dit heeft als reden dat de wet al een duidelijk stappenplan geeft voordat met succes bij de kantonrechter een ontbindingsverzoek kan worden ingediend.

De eerste stap, die de werkgever moet nemen indien de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichting is het schriftelijk waarschuwen. Als de werknemer hier geen gehoor aangeeft, dan kan de werkgever het loon staken.³⁵ Daarbij zal de werknemer geen goede reden moeten hebben dat hij de re-integratieverplichtingen niet nakomt. Als de werknemer namelijk wel een goede reden heeft, dan is er geen sprake van een redelijke grond, zoals verwijtbaar handelen.³⁶ Als voornoemde stappen zijn genomen kan de werkgever vervolgens een ontbindingsverzoek

³⁵ Art. 7:670a lid 1 jo. art. 7:629 lid 7 BW

³⁶ Art. 7:669 lid 3 sub e BW

indienen bij de kantonrechter, indien hij een deskundigenverklaring van het UWV meestuurt.³⁷ Uit de onderzochte uitspraken blijkt dat als de werkgever zich aan alle bovengenoemde stappen heeft gehouden de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden op grond van verwijtbaar handelen.

De zwaardere overtredingen

De vierde en tevens laatste groep is de zwaardere overtreding. Deze overtreding zou voldoende zwaar kunnen zijn om te leiden tot een ontslag op staande voet. Onder een zwaardere overtreding kan worden gezien dat een werknemer seksuele handelingen verricht met een collega op de werkvloer (uitspraak 16). Ook het handelen in drugs door de werknemer is tijdens werktijd bij de werkgever voldoende om als verwijtbaar te kunnen worden gezien (uitspraak 18).

Uit de jurisprudentie blijkt dat bovenstaande gedragingen kunnen vallen onder verwijtbaar handelen. Dit betekent dus dat niet altijd deze gedragingen verwijtbaar zijn, omdat er ook andere feiten en omstandigheden moeten worden meegenomen om tot een daadwerkelijke ontbinding over te gaan op grond van de e-grond. In het geval van het niet naleven van de re-integratieverplichtingen en zwaardere overtredingen wordt er minder gekeken naar andere feiten en omstandigheden. In de volgende paragraaf zullen de andere feiten en omstandigheden van alle groepen worden uitgelicht door middel van de verschillende topics die zijn gebruikt bij het jurisprudentieonderzoek.

3.1.3 De mate van bewustzijn van de werknemer

De tweede topic, die is onderzocht bij het jurisprudentieonderzoek waar er sprake was van verwijtbaar handelen, is de mate van bewustzijn van de gedraging door de werknemer. Deze omstandigheid is bij 9 van de 18 uitspraken naar voren gekomen.

In de meeste gevallen zijn de werknemers ervan bewust dat bepaalde gedragingen als overtreding wordt gezien door de werkgever. Een voorbeeld is dat een werknemer zich ervan bewust was dat de werkgever schade zou leiden als de werknemer in samenwerking met meerdere werknemers van de werkgever bij de concurrent aan de slag zou gaan (uitspraak 8). Ook een werknemer die zijn nevenwerkzaamheden voortzet terwijl dit in strijd is met de cao hoorde bewust te zijn van zijn ontoelaatbare gedraging (uitspraak 7). In beide gevallen is de arbeidsovereenkomst ontbonden door de kantonrechter op grond van de e-grond.

Bij bovengenoemde voorbeelden is de ene werknemer bewust van zijn gedraging en de andere behoorde bewust te zijn van zijn gedraging. Dit betekent dus dat de kantonrechter de mate van bewust zijn kan invullen voor de werknemer. De kantonrechter kan dus op basis van de casus stellen dat de werknemer wel bewust had moeten zijn van het feit dat zijn gedraging verwijtbaar is.

Uit de jurisprudentie volgt dus dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond door de kantonrechter wordt toegewezen indien de werknemer bewust was van zijn gedraging of behoorde bewust te zijn van zijn gedraging. Zo zal de ervaring van de werknemer

³⁷ Art. 7:629a lid 1 BW

invloed hebben op de mate van bewustzijn. Dit betekent dat hoe meer ervaring een werknemer heeft, hoe meer hij bewust had moeten zijn van zijn gedraging.

3.1.4 Het waarschuwen van de werknemer

De derde topic, die een belangrijke rol speelt bij de toewijzing van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is de waarschuwingen die de werkgever zal moeten geven aan de werknemer. Deze omstandigheid is bij 12 van de 18 uitspraken terug te vinden.

Zo is een werknemer meerdere keren schriftelijk gewaarschuwd door zijn opdrachtgevers voor zijn onbehoorlijke gedrag (uitspraak 4). Door een schriftelijke waarschuwing te geven als werkgever, maak je de consequenties bij voortzetting van het gedrag van de werknemer kenbaar. Ook de werknemers die zich niet houden aan hun re-integratieverplichtingen zijn meermaals schriftelijk gewaarschuwd en hebben al te maken gehad met een loonstop (uitspraak 11, 12, 13, 14 en 15).

Uit de onderzochte jurisprudentie kwam overduidelijk naar voren dat het geven van schriftelijke waarschuwingen zorgen voor de opbouw van de bewijslast van de werkgever met als gevolg dat de kantonrechter over is gegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

3.1.5 De duur van de dienstbetrekking en wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld

De vierde topic die ook voor de kantonrechter een rol speelt, is de duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld. Deze topic ziet hiernaast ook op het vertrouwen tussen werknemer en werkgever. De mate van vertrouwen heeft namelijk ook te maken met hoe lang een werknemer al in dienst is en hoe de werknemer zich heeft gedragen tijdens het dienstverband. In 7 van de 18 uitspraken speelde het vertrouwen in verband met een voorbeeldfunctie een rol om een ontbindingsverzoek toe te wijzen.

Het vertrouwen tussen werknemer en werkgever heeft ook invloed op de functie van de werknemer en het aantal dienstjaren. Zo heeft een werknemer die als teamcoördinator fungeerde en al 11 jaar in dienst is bij de werkgever, verwijtbaar gehandeld door in strijd te handelen met de CAO PO, herhaaldelijke instructies van de werkgever niet op te volgen voor zijn eigen financiële belang en alcoholhoudende dranken te nuttigen en faciliteren in het bijzijn van kinderen (uitspraak 7). Het vertrouwen tussen werknemer en werkgever is door zijn voorbeeldfunctie nog meer geschaad. In dit geval had de werkgever ervan uit mogen gaan dat de werknemer niet herhaaldelijk gewaarschuwd had hoeven worden.

Een ander voorbeeld is dat een werkneemster met een voorbeeldfunctie heeft gelogen over het feit dat zij niet kon werken, omdat zij naar de dierenarts moest met haar hond. Dit bleek echter een leugen, want werkneemster had een afspraak bij de kapper. Zij is vervolgens door de werkgever hierop aangesproken en bleef bij haar standpunt dat zij een bezoek aan de dierenarts had gebracht. Door haar voorbeeldfunctie als Eerst Verantwoordelijke Verzorgende en een dienstbetrekking van 23 jaar had de werkgever erop mogen vertrouwen dat zij zich zou houden aan de regels. De werkneemster heeft het vertrouwen geschonden door verwijtbaar te handelen en heeft haar dienstbetrekking niet vervuld naar wens van de werkgever (uitspraak 9).

3.1.6 De categorie van de gedraging

De vijfde topic en tevens laatste topic is de categorie waaronder de gedraging kan worden geschaard. Deze topic zal bijdragen aan het opstellen van de beslisboom (bijlage 3), die bestaat uit drie verschillende categorieën. De categorieën zijn zoals eerder genoemd de zwaardere gedragingen, de middelmatige gedragingen en de lichte gedragingen. Deze categorieën zijn gemaakt naar aanleiding van het jurisprudentieonderzoek. Er is dan ook per uitspraak toegelicht onder welke categorie deze valt. Zo vallen de uitspraken over seksuele gedragingen en het handelen in drugs onder werktijd door de werknemer onder de categorie zwaardere gedragingen, ook wel categorie 1. De gedragingen betreffende het overtreden van de beleidsregels vallen onder categorie 2, dat zijn de middelmatige gedragingen. Een voorbeeld is het schenden van de geheimhoudingsplicht. Bij overtreding van de gedragingen uit deze categorie kan een sanctie, zoals bijvoorbeeld dat bij een volgende overtreding wordt overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De laatste categorie en de lichtste categorie zijn gedragingen waarmee fatsoensnormen/gedragsregels worden overtreden. Een voorbeeld hiervan is het op een ongepaste manier spreken tegen een opdrachtgever of andere werknemers.

3.1.7 Deelconclusie

Uit het jurisprudentieonderzoek betreffende de toewijzing van de ontbinding op grond van verwijtbaar handelen is naar voren gekomen dat er bij de gedragingen, zoals het niet volgen van de re-integratieverplichtingen en de zwaardere overtredingen andere feiten en omstandigheden minder een rol spelen. Bij deze overtredingen is het vaker duidelijk dat er sprake is van verwijtbaar handelen. Verder is er bij de overtreding van re-integratieverplichtingen een wettelijk stappenplan, dat gevolgd moet worden voordat een ontbindingsverzoek kan worden ingediend. Bij de overige gedragingen, zoals eerder genoemd spelen er wel meer feiten en omstandigheden een rol bij de beoordeling. Zo is het belangrijk dat een werknemer zich voldoende bewust was van zijn gedraging. Ook het waarschuwen van de werknemer speelt een belangrijke rol. Zo kijkt de kantonrechter direct naar de waarschuwingen, die zijn gegeven door de werkgever en hoe hij deze kenbaar heeft gemaakt aan de werknemer.

Verder heeft de duur en wijze van de dienstbetrekking invloed op het vertrouwen tussen werknemer en werkgever. Ook is de functie van de werknemer een belangrijk onderdeel in de beoordeling of de gedraging verwijtbaar is. De werkgever mag namelijk verwachten van een werknemer met een voorbeeldfunctie of een lang dienstverband dat de regels duidelijk zijn. Ten slotte zal de laatste topic bijdragen aan de beslisboom, die de werkgever kan gebruiken, indien er een verzoek is betreffende ontbinding op grond van verwijtbaar handelen. Vervolgens kan er dan een inschatting worden gemaakt of de verwijtbare gedraging tot een ontbinding zal leiden.

3.2 De werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld

3.2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal de vierde en tevens laatste deelvraag worden besproken door middel van jurisprudentieonderzoek en dan specifiek de uitspraken waarbij de kantonrechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kon worden op grond van verwijtbaar handelen. Ook hier zijn er 18 uitspraken onderzocht (bijlage 2). Als eerst worden de regels, die volgens de werkgever zijn overtreden per groep uitgewerkt. Daarna zal elke groep gezamenlijk getoetst worden aan de verschillende topics. Dit heeft als reden dat de verschillende groepen veel overeenkomsten met elkaar hebben en deze dus gezamenlijk per topic kunnen worden getoetst.

3.2.2 De aard en de ernst van de gedraging

Bij de andere 18 van de 36 onderzochten uitspraken kwam naar voren dat volgens de kantonrechter niet voldoende sprake was van verwijtbaar handelen om de arbeidsovereenkomst op deze grond te ontbinden. De werkgever heeft in dat geval gesteld dat volgens hem de werknemer door zijn gedrag voldoende verwijtbaar heeft gehandeld, dat het van de werkgever niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Deze gedragingen zien ook hier op de vier groepen, namelijk het niet naleven van de gedragsregels, het overtreden van de beleidsregels, het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen en als laatste de zwaardere overtredingen. In deze paragraaf zal er worden gekeken naar alle gedragingen waarbij tot een afwijzing van het ontbindingsverzoek is gekomen. Door alle gedragingen toe te lichten, is het voor de opdrachtgever overzichtelijk om per casus een inschatting te maken of een ontbindingsverzoek zal worden toegewezen.

De gedragsregels

De eerste groep die is onderzocht is het niet naleven van de gedragsregels. Dit zijn fatsoensnormen en zijn dus vaak ongeschreven regels. Er zijn vijf uitspraken onderzocht waarbij het niet naleven van de gedragsregels onvoldoende grond voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst opleverde. In een van deze uitspraken kwam naar voren dat een werknemer zich niet heeft gehouden aan de interne gedragsregels door nevenactiviteiten te verrichten. Dit ontbindingsverzoek is echter afgewezen, omdat de werknemer een lang en onberispelijk dienstverband had en omdat de werkgever geen schade heeft geleden door de gedragingen. Er was dus wel sprake van een overtreding, maar ook van verzachtende omstandigheden, met als gevolg dat de gedraging niet voldoende verwijtbaar was voor ontbinding (uitspraak 1).

De beleidsregels

De tweede groep is het overtreden van bestaande beleidsregels. Er zijn in dit geval vier uitspraken onderzocht waarin er sprake was van overtreding van de beleidsregels. Uit een van deze uitspraken blijkt dat een werknemer gebruik maakt van een Renewi-voertuig om extra afval op te halen. De werknemer heeft vervolgens deze ledigingen niet geregistreerd, waardoor de werkgever het extra op gehaalde afval niet kon factureren. In deze zaak werd het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat de werknemer niet wist dat er niet meer op gewicht werd afgerekend. De werknemer wist dus niet dat er op een nieuwe wijze werd gewerkt (uitspraak 8).

De re-integratieverplichting

De derde groep die is onderzocht, is het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. In vijf uitspraken is naar voren gekomen dat de werknemer zich niet houdt aan de re-integratieverplichting. In een van de onderzochte uitspraken kwam naar voren dat de werknemer weigert de passende werkzaamheden te vervullen. In dit geval is er wel sprake van een verwijtbare handeling, alleen de werkgever heeft zich in dit geval niet aan het wettelijke stappenplan gehouden door geen deskundigverklaring te overleggen. De kantonrechter heeft dan ook het ontbindingsverzoek in die zaak afgewezen (uitspraak 14). Deze groep zal, zoals toegelicht in paragraaf 3.1.2, verder niet meegenomen worden in de beslisboom.

De zwaardere overtredingen

De vierde en laatste groep is ingedeeld bij de zwaardere overtredingen. Er zijn drie uitspraken onderzocht waarbij er sprake was van een zwaardere overtreding ten opzichte van de andere bovengenoemde overtredingen. Een van deze overtredingen betrof een werknemer die onder invloed van alcohol op werk is verschenen. De handeling is voldoende verwijtbaar, maar de werkgever heeft onvoldoende gewaarschuwd en er was onvoldoende bewijs dat de incidenten in verband stonden met het alcoholgebruik. De kantonrechter oordeelde dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet kon worden beëindigd op grond van verwijtbaar handelen (uitspraak 16).

Uit de jurisprudentie is gebleken dat bepaalde overtredingen niet altijd tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt. Dit komt bijvoorbeeld doordat er niet of te weinig is gewaarschuwd of dat er een gebrek aan bewijs is. Dit zal verder worden toegelicht aan de hand van de uitwerking van de topics. De topics zullen per paragraaf worden toegelicht aan de hand van de onderzochte jurisprudentie.

3.2.3 De mate van bewustzijn van de werknemer

De tweede topic die is onderzocht, is het bewustzijn van de werknemer van zijn gedraging. De kantonrechter beoordeelt of de werknemer zich ervan bewust was dat hij door zijn gedraging een regel zou overtreden. Een voorbeeld hiervan is een werknemer die als rijder werkte bij een voedsel afleveringsservice voor horeca aangelegenheden. De werknemer heeft samen met de chauffeur een langere tijd pauze genomen, de ritrapporten verkeerd ingevuld en het tachograafstelsel is uit gezet terwijl dit aan hoorde te staan tijdens het verrichten van de werkzaamheden. Omdat de werkgever onvoldoende werkinstructies had gegeven, heeft de kantonrechter geoordeeld dat het voor de werknemer niet duidelijk was dat dit door de werkgever als ontoelaatbaar gedrag zou worden gezien. Om die reden was er naar oordeel van de kantonrechter geen sprake van verwijtbaar handelen.

De kantonrechter weegt dus mee of de werkgever de werknemer voldoende heeft gewezen op wat valt onder acceptabel gedrag of niet. Het is namelijk van belang dat een werknemer bekend is met de regels die binnen een bedrijf worden gehanteerd. Zo kan zeker van een nieuwe werknemer niet verwacht worden dat hij op de hoogte is van alle regels, als de werkgever hem niet voldoende in

kennis heeft gesteld van de instructies. In dat geval was de werknemer zich niet bewust van de overtreding en oordeelde de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen (uitspraak 9). In een andere zaak had de werkgever onvoldoende duidelijk gemaakt dat bepaalde gedragingen voor hem onacceptabel was, waardoor de werknemer niet kon weten dat zijn gedraging niet werd geaccepteerd.

Ook in deze zaak oordeelde de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst niet kon worden ontbonden, omdat de werkgever onvoldoende had gemotiveerd dat iets niet wordt getolereerd (uitspraak 2).

Om invloed te hebben op het bewustzijn van de werknemer, zal de werkgever de regels voldoende kenbaar moeten maken. De werkgever kan er niet zomaar van uitgaan dat de werknemer wel weet wat acceptabel is en wat niet, tenzij het gaat om een zwaardere overtreding. De werkgever zal de regels kenbaar kunnen maken voor de werknemer door deze schriftelijk te laten vaststellen, door deze bijvoorbeeld in het arbeidscontract of in een handboek op te nemen.

3.2.4 De persoonlijke omstandigheden van de werknemer

De derde topic betreft de persoonlijke omstandigheden van de werknemer die een rol kunnen spelen bij de afwijzing van het ontbindingsverzoek. In hoofdstuk 2 van het literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat persoonlijke omstandigheden die samenhangen met de verweten gedragingen van de werknemer een rol spelen bij de beoordeling van de vraag of sprake is van verwijtbaar handelen. In dat geval moet gekeken worden of de omstandigheden invloed hebben gehad op de mate van verwijtbaarheid. Onder de persoonlijke omstandigheden vallen bijvoorbeeld de duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer die de dienstbetrekking heeft ingevuld en de functie van de werknemer. Om deze reden zullen in deze paragraaf topic drie en vier tezamen worden toegelicht.

Een voorbeeld waarin de duur van het dienstverband werd meegenomen in de beoordeling betreft de zaak van een werknemer die 35 jaar in dienst was en dus al jarenlange ervaring had als bankmedewerker. De werknemer heeft diverse vastgoedinvesteringen alsmede een tweetal leningen niet of te laat gemeld aan de werkgever. Voor de rest heeft de werknemer al die jaren goed gefunctioneerd en kunnen samenwerken met andere werknemers.

De kantonrechter heeft het door de werkgever ingediende ontbindingsverzoek afgewezen. Niet alleen omdat er onvoldoende bewijs was, maar ook vanwege de duur van de arbeidsovereenkomst en het goede functioneren van de werknemer (uitspraak 1). Voornoemde omstandigheden kunnen dus worden gezien als verzachtende omstandigheden.

Uit de jurisprudentie blijkt dus dat de persoonlijke omstandigheden van een werknemer een belangrijke rol spelen bij de afwijzing van een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen.

3.2.5 Het waarschuwen van de werknemer en de bewijslast

De vijfde topic is het waarschuwen van de werknemer door de werkgever. Het geven van een waarschuwing is van groot belang om het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter te laten slagen. Zo was er een werkgever die niet tevreden was over het gedrag van de werknemer en zonder eerst een waarschuwing te geven direct aan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend. De kantonrechter oordeelde vervolgens dat de werkgever de werknemer eerst in de gelegenheid had moeten stellen om kritiek te bespreken en concrete afspraken te maken. De waarschuwingen en bijbehorende instructies hadden ervoor kunnen zorgen dat de werknemer zich zou hebben gehouden aan wat de werkgever van hem verwachtte en dat de werknemer op de hoogte zou zijn van de consequenties als hij dit niet zou doen (uitspraak 18).

In samenhang met de waarschuwingen is ook de bewijslast van de werkgever van belang. Doordat de waarschuwingen en bewijslast met elkaar samenhangen, zullen topic vijf en zes tezamen worden toegelicht. In 10 van de 18 uitspraken kwam duidelijk naar voren dat de werkgever te weinig bewijs had om te kunnen vaststellen dat de werknemer de verwijtbare gedraging daadwerkelijk had begaan. Dit betekent dus dat het ontbindingsverzoek zal worden afgewezen als de werkgever niet aannemelijk kan maken dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. In een uitspraak kwam namelijk naar voren dat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat de werknemer is geïnstrueerd en dat de werknemer de instructies van werkgever niet heeft opgevolgd. De werkgever heeft dus niet aan zijn bewijslast voldaan met als gevolg dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek heeft afgewezen (uitspraak 6).

Uit de jurisprudentie blijkt dus dat de waarschuwingen en de bewijslast een onmiskenbare rol spelen in de beoordeling van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

3.2.6 De categorie van de gedraging

De zevende, en tevens laatste topic, is de categorie waaronder de gedraging kan worden geschaard. Deze topic zal niet nader worden toegelicht, omdat de topic in paragraaf 3.1.6 al uitgebreid is toegelicht. De beslisboom kan dus ook hier per categorie worden gebruikt door de opdrachtgever.

3.2.7 Deelconclusie

Uit het jurisprudentieonderzoek ten aanzien van de afwijzing van het ontbindingsverzoek is gebleken dat ook als de gedragingen van een werknemer verwijtbaar zijn, dit niet altijd hoeft te leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met de mate van bewustzijn van de werknemer. De werknemer kan niet worden verweten dat hij verwijtbaar heeft gehandeld, indien de werkgever geen duidelijke instructies heeft gegeven en/of geldende regels of niet duidelijk kenbaar heeft gemaakt. Van de werkgever mag worden verwacht de regels goed kenbaar te maken en duidelijk te maken welke consequenties aan overtreding van de regels verbonden zijn. Ook zal de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden als de verwijtbare gedragingen niet bewezen kunnen worden. Verder blijkt dat een ontbindingsverzoek kan worden afgewezen als er sprake is van verzachtende omstandigheden, zoals de duur van de

dienstbetrekking en een goed functioneren van de werknemer. Ook indien een werknemer kort in dienst is bij de werkgever kan de verwijtbare gedragingen toch leiden tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Dit heeft als reden dat er van de werknemer niet verwacht kan worden dat hij alle regels bij het starten van zijn werk kent. Zeker dan mag van de werkgever worden verlangd dat hij de regels kenbaar maakt aan de werknemer en duidelijk maakt dat het niet opvolgen van die regels tot ontslag kan leiden. Ook bij de afwijzingszaken zijn de verschillende groepen onder te verdelen in categorieën gedragingen. Deze categorieën zijn, met uitzondering van de groep re-integratieverplichtingen, verwerkt in de beslisboom.

Hoofdstuk 4: De conclusie

In hoofdstuk 2 en 3 zijn alle deelvragen beantwoord. Deze zijn beantwoord door middel van onderzoek van de wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek. Aan de hand van de resultaten van de deelvragen kan de centrale vraag worden beantwoord. De centrale vraag is als volgt:

"Welke handreiking kan RWV Advocaten worden gegeven in de vorm van een beslisboom met betrekking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer krachtens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?"

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden zullen alle deelconclusies hieronder worden samengevat.

Uit het juridisch kader blijkt dat de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door de kantonrechter kan worden ontbonden. Om een ontbindingsverzoek op deze grond te laten slagen bij de kantonrechter, zal de gedraging van de werknemer als verwijtbaar bestempeld moeten kunnen worden. De Memorie van Toelichting geeft een aantal voorbeelden van deze gedragingen, die vervolgens door de jaren heen zijn aangevuld door de jurisprudentie. Zo blijkt dat de werkgever de verplichting heeft om de regels kenbaar te maken aan de werknemer. Ook zijn de waarschuwingen van de werkgever aan de werknemer van belang. De werkgever moet de werknemer er namelijk op wijzen als een regel wordt overtreden. Verder spelen de persoonlijke omstandigheden een rol of een gedraging wel of niet verwijtbaar is. Deze omstandigheden moeten dan wel in relatie staan tot de verwijtbare handeling van de werknemer.

Door bovengenoemde bevindingen zijn de factoren duidelijk geworden, die moesten worden bestudeerd tijdens het jurisprudentieonderzoek. Uit het jurisprudentieonderzoek is ook gebleken dat de invulling van de kenbaarheid, de waarschuwingen en de persoonlijke omstandigheden een rol spelen in de beoordeling of er verwijtbaar is gehandeld en of dit moet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tijdens het jurisprudentieonderzoek is duidelijk geworden dat voor elke groep de ongewenste gedragingen kenbaar moeten worden gemaakt. Dit kan door de regels vast te leggen in de arbeidsovereenkomst of door waarschuwingen te geven. Voorts is het voor de kantonrechter belangrijk dat de gestelde gedragingen kunnen worden bewezen of voldoende aannemelijk kunnen worden gemaakt, als de werknemer betwist zich aan deze gedraging schuldig te hebben gemaakt.

In deze zaken waarin de ontbindingsverzoeken zijn toegewezen kwam duidelijk naar voren dat de werkgever ook voldoende bewijs had om aan te tonen dat de werknemer op de hoogte was of behoorde te zijn van de regels en de consequenties die daaraan vasthangen. In gevallen waarin de kenbaarheid van de regels en de consequenties daarvan door de werkgever niet bewezen kunnen worden, zal het verzoek tot ontbinding op grond van verwijtbaar handelen niet slagen.

Verder kwam in het jurisprudentieonderzoek naar voren dat ook de duur, de functie en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft ingevuld van groot belang is bij de beoordeling van de vraag of de verwijtbare gedraging moet leiden tot een ontbinding. Zo mag een werkgever er bij een werknemer die al jaren in dienst is of die een voorbeeldfunctie uitoefent eerder op

vertrouwen dat de werknemer op de hoogte is van de regels en hij voor bepaalde zaken niet eerst hoeft te worden gewaarschuwd.

Op basis van zowel het theoretische onderzoek als het praktijkonderzoek kon de beslisboom worden opgesteld. Deze is opgesteld door de verschillende groepen, zijnde het niet naleven van de gedragsregels, de overtreding van de beleidsregels en de zwaardere overtredingen onder te verdelen in categorieën. Zo valt elke gedraging van de groep in een bepaalde categorie. De beslisboom zal voor de opdrachtgever een makkelijke en overzichtelijke manier zijn om een goede inschatting te maken of een verzoek op grond van verwijtbaar handelen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal leiden.

Nu het duidelijk is welke punten een rol spelen betreffende de beoordeling of een gedraging verwijtbaar is en of deze gedraging tot een ontbinding zal leiden, kan door middel van een beslisboom een advies worden gegeven aan de opdrachtgever.

Hoofdstuk 5: De aanbeveling

Het doel van het onderzoek was om door middel van een beslisboom een handreiking op te stellen betreffende de (on)mogelijkheid van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Op basis van de onderzoeksresultaten is een beslisboom gemaakt, om in praktijkgevallen op een snelle en eenvoudige wijze te kunnen toetsen of een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen of nalaten een reële kans van slagen heeft.

De hierboven besproken categorieën zijn terug te vinden in de beslisboom. De zwaardere gedragingen is categorie 1, de middelmatige gedragingen die ziet op de overtreding van de beleidsregels is categorie 2 en de lichte gedragingen die zien op gedragsregels/fatsoensnormen die zijn overtreden is categorie 3.

De aanbeveling luidt als volgt:

De beslisboom kan gebruikt worden in alle gevallen waarin een werkgever meent dat een werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. De eerste stap is dan om de gedraging van de werknemer in een van de drie verschillende categorieën te plaatsen. Als deze stap is genomen, kan de opdrachtgever alle stappen aangaan die vasthangen aan die categorie. Door deze stappen vervolgens te beantwoorden met een ja of een nee, zal er uitkomen of een ontbindingsverzoek waarschijnlijk zal worden toegewezen of afgewezen. De toewijzing of de afwijzing die volgt uit de beslisboom is uiteraard een inschatting. Dit betekent dus dat je na gebruik van de beslisboom niet direct kan aannemen wat het oordeel zal zijn van de kantonrechter. Het is een hulpmiddel om een inschatting te maken, zodat de opdrachtgever weet of het überhaupt zin heeft om een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen in te dienen. Verder kan de opdrachtgever door middel van onderstaand stappenplan optimaal gebruik maken van de beslisboom.

Het stappenplan zal betrekking hebben op elke stap per categorie. Allereerst zal de gedraging onder een van de drie categorieën moeten worden geschaard. Als duidelijk is onder welke categorie de gedraging valt, kan het stappenplan van de juiste categorie worden toegepast. Als eerst zal het stappenplan van categorie 3 worden toegelicht en daarna volgen categorie 2 en 1.

Stappenplan categorie 3:

De zwaardere gedragingen.

Onder deze categorie vallen de gedragingen, die ook redenen zouden kunnen geven voor een ontslag op staande voet. Voorbeelden van zwaardere overtredingen zijn: het nuttigen van alcohol tijdens werktijd, het handelen in drugs, seksuele intimidatie en de in artikel 7:678 lid 2 BW genoemde gedragingen.

- **Stap 1:** *zijn er verzachtende omstandigheden?*

Een verzachtende omstandigheid kan ervoor zorgen dat een ontbindingsverzoek wordt afgewezen, ondanks dat de gedraging van als verwijtbaar kan worden aangemerkt. Een voorbeeld hiervan kan zijn dat een werknemer problemen heeft in de privésfeer en

hierdoor wordt beïnvloed in zijn handelen op het werk. Indien er verzachtende omstandigheden aanwezig zijn, dan kan het ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst worden afgewezen. Als er geen verzachtende omstandigheden zijn, dan dient de opdrachtgever naar de volgende stap te gaan.

- **Stap 2:** *is er voldoende bewijs?*

Duidelijk is dat bijvoorbeeld diefstal een verwijtbare gedraging oplevert die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Maar, in geval van betwisting, zal de werkgever wel moeten bewijzen in dit geval aannemelijk moeten kunnen maken dat de diefstal door deze werknemer is gepleegd. Als de werkgever hiervoor onvoldoende bewijs kan aanleveren, dan zal het ontbindingsverzoek worden afgewezen. In het geval dat de werkgever voldoende bewijs aanlevert dan, zal een ontbindingsverzoek in categorie 3 hoogstwaarschijnlijk worden toegewezen.

Stappenplan categorie 2:

De middelmatige gedragingen.

Onder deze categorie vallen de gedragingen die betrekking hebben op het overtreden van beleidsregels. Deze regels zijn vaak opgenomen in het bedrijfsreglement en bij overtreding hangen daar bepaalde sancties aan vast.

- **Stap 1:** *zijn de beleidsregels kenbaar?*

De werknemer zal op de hoogte moeten zijn van de beleidsregels. Het is dan ook aan de werkgever om deze regels kenbaar te maken. Indien de werkgever de werknemer niet op de hoogte heeft gesteld van de beleidsregels, dan zal de kantonrechter waarschijnlijk de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. Als de werknemer wel op de hoogte was van de beleidsregels, dan dient de opdrachtgever naar de volgende stap te gaan.

- **Stap 2:** *is de werknemer gewaarschuwd voor ontslag?*

De werkgever zal door middel van een schriftelijke waarschuwing duidelijk moeten maken dat, indien de werknemer doorgaat met zijn gedraging dit kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een waarschuwing kan ook in het beleid zijn opgenomen. Dit betekent dat er bij overtreding van een bepaalde beleidsregel ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan volgen. Indien voor de werknemer niet duidelijk was dat overtreding van een bepaalde regel tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal (kunnen) leiden, dan zal dit waarschijnlijk ook niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Als de werknemer wel is gewaarschuwd voor de sanctie van ontslag, dan kan de opdrachtgever naar de volgende stap.

- **Stap 3:** *zijn er verzachtende omstandigheden?*

Een verzachtende omstandigheid kan ervoor zorgen dat een ontbindingsverzoek wordt afgewezen, ondanks dat de gedraging van als verwijtbaar kan worden aangemerkt. Een voorbeeld hiervan kan zijn dat een werknemer problemen heeft in de privésfeer en

hierdoor wordt beïnvloed in zijn handelen op het werk. Indien er verzachtende omstandigheden aanwezig zijn, dan kan het ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst worden afgewezen. Als er geen verzachtende omstandigheden zijn, dan dient de opdrachtgever naar de volgende stap te gaan.

- **Stap 4:** *is er voldoende bewijs?*

In geval van betwisting, zal de werkgever wel moeten kunnen bewijzen in dit geval aannemelijk moeten kunnen maken dat de werknemer de beleidsregel ook echt heeft overtreden en zal hij moeten aantonen dat hij heeft gewaarschuwd voor de sanctie van ontslag. Als de werkgever hiervoor onvoldoende bewijs kan aanleveren, dan zal het ontbindingsverzoek worden afgewezen. In het geval dat de werkgever voldoende bewijs aanlevert dan, zal een ontbindingsverzoek in categorie 2 hoogstwaarschijnlijk worden toegewezen.

Stappenplan categorie 1:

De lichte gedragingen.

Onder deze categorie vallen de gedragingen die betrekking hebben op het niet naleven van gedragsregels. Dit zijn vaak fatsoensnormen en zijn dus vaak ongeschreven regels.

- **Stap 1:** *is de werknemer meermaals schriftelijke gewaarschuwd?*

De werkgever zal door middel van meerdere schriftelijke waarschuwingen de werknemer kenbaar moeten maken dat een bepaalde gedraging niet is toegestaan. Ter zake van de gedragsregels in dit geval fatsoensnormen zal de werkgever de werknemer meermaals schriftelijk moeten waarschuwen, anders zal het ontbindingsverzoek weinig kans van slagen hebben. Is de werknemer voldoende gewaarschuwd, dan kan de opdrachtgever naar de volgende stap.

- **Stap 2:** *is de werknemer gewaarschuwd voor ontslag?*

De werkgever zal in de laatste schriftelijke waarschuwing duidelijk hebben moeten gemaakt dat, indien de werknemer doorgaat met zijn gedraging dit kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien dit niet duidelijk volgt uit de schriftelijke waarschuwing, dan is het waarschijnlijk dat ontbindingsverzoek zal worden afgewezen. Als er wel schriftelijk is gewaarschuwd voor ontslag, dan kan de opdrachtgever naar de volgende stap.

- **Stap 3:** *zijn er verzwarende omstandigheden?*

Aangezien het in deze categorie om een lichte misdraging gaat, moeten er bijkomende omstandigheden zijn die maken dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een verzwarende omstandigheid is bijvoorbeeld als een werknemer een functie heeft met grote verantwoordelijkheid en een voorbeeldfunctie heeft. Van een werknemer met zo'n functie mag worden verwacht dat de regels kenbaar zijn. Indien er geen verzwarende omstandigheden zijn, zal een ontbindingsverzoek in deze categorie waarschijnlijk worden afgewezen, omdat er sprake is

van een lichte gedraging waardoor ontbinding een te zware sanctie zal zijn. Als er wel verzwarende omstandigheden zijn, dan kan de opdrachtgever naar de volgende stap.

- **Stap 4:** *is er voldoende bewijs?*

De werkgever zal aannemelijk moeten maken dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij meerdere keren is gewaarschuwd. Daarnaast zal de werkgever de verzwarende omstandigheid, die maakt dat van hem niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten, aannemelijk moeten maken. Als de werkgever onvoldoende bewijs kan leveren dan, zal het ontbindingsverzoek worden afgewezen. In het geval dat de werkgever op alle punten voldoende bewijs aanlevert, dan zal het ontbindingsverzoek waarschijnlijk slagen.

Literatuurlijst

Literatuur

Loonstra, 2015

C.J. Loonstra e.a., *"Arbeidsrechtelijke themata"*, Boom Juridische Uitgevers, vijfde druk, 2015.

Loonstra, 2018

C.J. Loonstra, *"Hoofdstukken Sociaal Recht"*, Groningen: Noordhoff Uitgevers bv 2018.

Van de Graaf, 2019

Monique van de Graaf, *"Arbeidsrecht 2019 voor de professional"*, SaMo Rotterdam/Dordrecht 2019.

Van der Grinten/Bouwens, Duk & Bij de Vaate, 2018

Prof. mr. W.H.A.C.M. Bouwens, mr. R.A.A. Duk, mr. dr. D.M.A. Bij de Vaate,
"Arbeidsovereenkomstenrecht", Deventer: Wolters Kluwer 2018.

Artikelen uit tijdschriften

Berrich en De Vette, 2018

L. Berrich en M. de Vette, *"Levert het tot driemaal toe de handrem vergeten ernstig verwijtbaar handelen op ex artikel 7:669 lid 1 en 3 onder e BW?"*, JutD 2018/0113, afl. 16.

Fluit, 2018

P.S. Fluit, *"de e-grond en de WW, (ernstig) verwijtbaarheid en de dringende reden"*, De Wet werk en zekerheid (MSR nr. 72) 2018/9.3.3, Kluwer, 1 maart 2018

Wies, AR 2016/28

E. Wies en M.A. Schneider, *"Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): een analyse van de rechtspraak onder de WWZ"*, AR 2016/28, afl. 6/7.

Wies, AR 2018/30

E. Wies en M.A. Schneider, *"Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): de lijnen in de rechtspraak uitgekristalliseerd?"*, AR 2018/30.

Internetbronnen

UWV, *"Ontslag bij verwijtbaar handelen of nalaten"*, bezocht op 20 mei 2020
www.uwv.nl

Wetten

Artikel 629a, eerste lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek
Artikel 629, zevende lid van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 659 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 699, eerste lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 699, derde lid, onderdeel e, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 670a, eerste lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Kamerstukken

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3

Staatsblad 2014, 216.

Rechtspraak

Hoge Raad

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

Rechtspraak betreffende toewijzing van ontbinding op grond van verwijtbaar handelen

Rechtbank

Rechtbank Den Haag 12 maart 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:2659

Rechtbank Den Haag 15 april 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:3690

Rechtbank Limburg 25 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2734

Rechtbank Midden-Nederland 30 april 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1871

Rechtbank Midden-Nederland 27 juni 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2885

Rechtbank Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691

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

Rechtbank Midden-Nederland 28 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5893

Rechtbank Noord-Holland 25 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3440

Rechtbank Noord-Holland 20 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5537

Rechtbank Noord-Holland 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332

Rechtbank Noord-Holland 23 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3988

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

Rechtbank Rotterdam 27 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2008

Rechtbank Rotterdam 17 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5901

Rechtbank Rotterdam 28 september 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:8153

Rechtbank Rotterdam 19 oktober 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:8327

Rechtbank Rotterdam 7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:4745

Rechtspraak betreffende afwijzing van ontbinding op grond van verwijtbaar handelen

Rechtbank Den Haag 6 mei 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:3694

Rechtbank Limburg 12 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:292

Rechtbank Limburg 22 maart 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:2766

Rechtbank Limburg 22 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5873

Rechtbank Limburg 22 juni 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:5928

Rechtbank Midden-Nederland 9 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2018

Rechtbank Midden-Nederland 4 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3129

Rechtbank Midden-Nederland 17 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3339

Rechtbank Midden-Nederland 13 september 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:4409

Rechtbank Noord-Holland 25 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3261

Rechtbank Noord-Holland 4 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3808

Rechtbank Noord-Holland 21 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:8743

Rechtbank Noord-Holland 8 februari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1218

Rechtbank Rotterdam 9 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2443

Rechtbank Rotterdam 15 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4758

Rechtbank Rotterdam 5 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5383

Rechtbank Rotterdam 11 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1488

Rechtbank Zeeland-Wet-Brabant 12 februari 2019, ECLI:NL:RBZWB:2019:1892

Bijlage 1. Uitspraken betreffende ontbinding op grond van verwijtbaar handelen

De indeling van de tabel is gesorteerd op de vier groepen: gedragsregels, beleidsregels, re-integratie en de zwaardere gedragingen.

	1. Wat is de aard en de ernst van de gedraging?	2. Was de werknemer voldoende bewust van zijn gedraging?	3. Heeft de werkgever de werknemer (meermaals) gewaarschuwd?	4. Wat is de duur van de dienstbetrekking en wijze waarop de werknemer die vervuld?	5. Onder welke categorie valt de gedraging?
Gedragsregels: Uitspraak 1: ECLI:NL:RBNHO:2018:5332	Werknemer heeft meermaals onacceptabel en zeer vrouwonvriendelijk gecommuniceerd met collega's.	Werknemer onderschat zijn gedrag en had kunnen weten dat er belangenverstrengeling zou ontstaan.	In 2016 heeft werknemer zijn laatste waarschuwing gehad en in 2018 is hij weer gewaarschuwd voor dezelfde gedraging.	Werknemer is 22 jaar in dienst en er zijn meerdere incidenten waarop hij is aangesproken.	Een fatsoensnorm is overtreden dus de gedraging valt onder categorie 3: de lichte gedraging.
Uitspraak 2: ECLI:NL:RBMNE:2018:1871	Werknemer heeft toezeggingen gedaan, die buiten zijn bevoegdheden vallen en heeft hier geen openheid in gegeven.	Werknemer was niet bewust van het feit dat zijn toezeggingen schade zou leiden aan de zijde van de werkgever.	Werknemer is gewaarschuwd per mail, daarna heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer over het handelen van de werknemer.	Werknemer is 12 jaar in dienst en heeft tijdens zijn dienstbetrekking meerdere toezeggingen gedaan zonder dat de werkgever hiervan op de hoogte was.	Een fatsoensnorm is overtreden dus de gedraging valt onder categorie 3: de lichte gedraging.

Uitspraak 3: ECLI:NL:RBLIM:2019:2734	Werknemer volgt instructies niet op en komt afspraken niet na. Werknemer heeft geen goede werkhouding, provoceert en is niet coöperatief en loyaal.	Werknemer was bewust van het feit dat haar gedragingen niet werden getolereerd door de werkgever.	Vanaf 2014 is werknemer meermaals gewaarschuwd op haar gedrag.	Werknemer is 10 jaar in dienst en de afgelopen 3 jaar zijn er incidenten geweest.	Een fatsoensnorm is overtreden dus de gedraging valt onder categorie 3: de lichte gedraging.
Uitspraak 4: ECLI:NL:RBMNE:2018:5965	Werknemer vertoont al sinds 2011 onaangepast en onbehoorlijk gedrag tegenover collega's en opdrachtgevers.	Werknemer heeft geen redelijke verklaring kunnen geven voor zijn moeilijke gedrag en negatieve houding.	Werknemer heeft meerdere schriftelijke waarschuwingen gehad en klachten van opdrachtgevers.	Werknemer is 30 jaar in dienst en is sinds 2011 tot 2018 meerdere keren aangesproken op zijn gedrag, zonder resultaat. Werknemer maakt al jaren het leven zuur van de werkgever.	Een fatsoensnorm is overtreden dus de gedraging valt onder categorie 3: de lichte gedraging.
Uitspraak 5: ECLI:NL:RBNHO:2018:5537	Werknemer heeft in strijd met instructies en op oneigenlijke wijze een mountainbike voor zijn partner aangeschaft met een dealerkorting van 35% terwijl dit alleen mocht met de beperkte personeelskorting van	Werknemer behoorde te weten dat hij in strijd handelde met de eerder genoemde stellingen van de werkgever.		Werknemer is 14 jaar in dienst en vervuld een managersfunctie. Er zijn meerdere incidenten geweest en de werknemer heeft hierover geen open kaart gespeeld.	Een fatsoensnorm is overtreden dus de gedraging valt onder categorie 3: de lichte gedraging.

	25%.				
Beleidsregels: Uitspraak 6: ECLI:NL:RBOBR:2018:4470	Werknemer heeft email verkeer tussen haar en werkgever doorgestuurd naar andere collega's. Zij heeft regels geschonden die zijn gemaakt door de werkgever.			Werknemer is 14 jaar in dienst en is al jaren ontevreden met haar functie als HR-manager en heeft vertrouwelijke e-mails doorgestuurd naar andere werknemers.	Een beleidsregel is overtreden, doordat als werknemer zich niet zou houden aan de regels van de MT en erover gegaan wordt tot ontbinding. De overtreding valt onder categorie 2: de middelmatige gedraging.
Uitspraak 7: ECLI:NL:RBROT:2018:8153	Werknemer heeft in strijd gehandeld met de CAO PO en heeft in strijd gehandeld om niet zijn nevenwerkzaamheden te staken.	Werknemer hoorde bewust te zijn dat zijn nevenwerkzaamheden in strijd waren met de regels van Yulius Onderwijs.	Werknemer heeft meerdere gesprekken gehad en verschillende brieven ontvangen dat zijn nevenwerkzaamheden niet waren toegestaan.	Werknemer is 11 jaar in dienst en is teamcoördinator. Werknemer voert al sinds 2015 nevenwerkzaamheden uit zonder toestemming.	Een beleidsregel is overtreden, doordat werknemer zich niet houdt aan de instructies van de CAO PO. De overtreding valt onder categorie 2: de middelmatige gedraging.
Uitspraak 8: ECLI:NL:RBMNE:2018:5691	Werknemer heeft in samenwerkingsverband gesolliciteerd bij de concurrent. Werknemer heeft daarbij de	Werknemer was bewust van het feit dat werkgever schade zou leiden als er meerdere werknemers bij de		Werknemer is 30 jaar in dienst als leidinggevende. Sinds 2017 is werknemer bezig om een functie te krijgen	Een beleidsregel is overtreden, doordat werknemer de geheimhoudingsplicht van de arbeidsovereenkomst

	beleidsregels niet in acht genomen.	concurrent aan de slag zouden gaan.		bij de concurrent en probeert haar collega's mee te nemen.	heeft geschonden. De overtreding valt onder categorie 2: de middelmatige gedraging.
Uitspraak 9: ECLI:NL:RBNHO:2019:3988	Werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan norm-overschrijdend gedrag en leugenachtig gedrag.	Werknemer was zich bewust van het feit dat zei de kapper had moeten afbellen en had moeten gaan werken.	Werknemer heeft eerder een verbetertraject gehad en een eerdere waarschuwing.	Werknemer is 23 jaar in dienst als Eerst Verantwoordelijk Verzorgende binnen Thuiszorg. In is er 2016 een verbetertraject afgesloten, in 2017 een nieuw incident geweest en in 2019 heeft het tweede incident plaatsgevonden.	Een beleidsregel is overtreden, doordat de werknemer in strijd heeft gehandeld met haar verplichtingen als zorgmedewerker. De overtreding valt onder categorie 2: de middelmatige gedraging.
Uitspraak 10: ECLI:NL:RBDHA:2019:2659	Werknemer houdt zich veelvuldig bezig met privéactiviteiten tijdens werktijd met daarnaast is werknemer bezig met zijn eigen bedrijf tijdens werktijd.	Werknemer had zich bewust moeten zijn dat zijn privéactiviteiten onder werktijd van werkgever niet toegestaan waren.	Werknemer heeft meerdere waarschuwingen gekregen en heeft in 2018 zijn officiële laatste waarschuwing gehad.	Werknemer is 27 jaar in dienst en heeft een managementfunctie. Er is geregeld kritiek geuit in de afgelopen jaren.	Een beleidsregel is overtreden, doordat de werknemer in strijd heeft gehandeld met de regels van KVO. De overtreding valt onder categorie 2: de middelmatige gedraging.
Re-integratie: Uitspraak 11:	Werknemer heeft zich niet aan de re-integratieverplichting		Werkgever heeft werknemer schriftelijk	Werknemer is 4 jaar in dienst en is in de jaren veelvuldig	Niet van toepassing

ECLI:NL:RBDHA:2019:3690	gehouden.		aangegeven dat zij de re-integratieverplichtingen moet opvolgen. De loonbetaling is tweemaal stopgezet door werkgever.	arbeidsongeschikt geweest.	
Uitspraak 12: ECLI:NL:RBROT:2018:2008	Werknemer heeft zich niet aan de re-integratieverplichtingen gehouden. Werknemer weigert passend arbeid te verrichten.	Werknemer stelt dat zij niet bewust is van haar gedraging, omdat zij een verstandelijke beperking heeft. Werknemer is zonder hulp tot weinig in staat.	Werkgever heeft schriftelijk aangegeven dat zij de re-integratieverplichtingen moet opvolgen en daarbij is er een loonstop geweest.	Werknemer is 7 jaar in dienst en werkt sinds 2017 niet mee aan haar re-integratieverplichtingen.	Niet van toepassing
Uitspraak 13: ECLI:NL:RBMNE:2018:5893	Werknemer werkt te weinig mee om weer aan het werk te gaan. Werknemer houdt zich vervolgens niet aan de re-integratieverplichting.		Werkgever heeft meermaals contact gezocht met werknemer zonder gewenst resultaat. Daarnaast heeft werkgever het loon gestopt.	Werknemer is 11 jaar in dienst en heeft zich sinds 2018 ziekgemeld en heeft ze niet meer meegewerkt aan haar re-integratie.	Niet van toepassing
Uitspraak 14: ECLI:NL:RBNHO:201	Werknemer is de re-integratieverplichtingen		Werknemer is meerdere keren	Werknemer is 5 jaar in dienst en heeft in 2017	Niet van toepassing

8:3440	niet nagekomen.		gewaarschuwd met loonstop tot gevolg.	een officiële waarschuwing gehad. Werknemer is meerdere keren arbeidsongeschikt geweest en heeft vervolgens niet meegewerkt aan haar re-integratie.	
Uitspraak 15: ECLI:NL:RBROT:2019:4745	Werknemer komt zijn re-integratieverplichtingen niet na en verschijnt niet bij de bedrijfsarts.		Werknemer is meermaals schriftelijk in kennis gesteld dat de re-integratieverplichtingen moeten worden voldaan met loonstop tot gevolg.	Werknemer is 6 jaar in dienst en heeft zich sinds 2017 ziekgemeld wegens psychische klachten.	Niet van toepassing
Zwaardere overtredingen: Uitspraak 16: ECLI:NL:RBMNE:2018:2885	Werknemer heeft meerdere seksuele handelingen verricht op de werkvloer met een andere collega. De collega heeft aangegeven dat er sprake was van	Werknemer stelt dat seksueel contact met een collega op de werkvloer niet had mogen gebeuren.		Werknemer is 18 jaar in dienst en in 2017 is er naar voren gekomen dat werknemer seksuele handelingen heeft verricht met een vrouwelijke collega.	Er heeft een zwaardere overtreding plaatsgevonden, doordat er ongewenst seksuele handelingen zijn verricht. De overtreding valt onder categorie 3: de zwaardere overtredingen.

	ongewenste intimiteit.				
Uitspraak 17: ECLI:NL:RBROT:2018:8327	Werknemer heeft een deelnemster van de NICO-expeditie vastgepakt, in haar nek gekust en heeft geprobeerd haar verder te kussen terwijl de deelnemster hier niet van gediend te zijn. Verder was werknemer onder invloed van alcohol.	Werknemer stelt dat hij vanuit zijn rol als kapitein van het schip fout heeft gehandeld.		Werknemer is 7 jaar in dienst als kapitein. Tussen eind 2017 en begin 2018 heeft de kapitein op een seksuele manier een deelnemster behandeld.	Er heeft een zwaardere overtreding plaatsgevonden, doordat werknemer op een seksuele manier een deelnemster heeft benadeeld. De overtreding valt onder categorie 3: de zwaardere overtredingen.
Uitspraak 18: ECLI:NL:RBROT:2018:5901	Werknemer heeft tijdens zijn werk bij werkgever een plastic zakje gevuld met drugs ontvangen van een klant.		Werknemer is op 13 maart 2018 aangesproken op zijn gedrag naar aanleiding van de camerabeelden. Op 20 maart 2018 is hij op non-actief gesteld met behoud van loon.	Werknemer is 4 jaar in dienst en in 2018 heeft het eerste incident plaatsgevonden.	Er heeft een zwaardere overtreding plaatsgevonden, doordat werknemer heeft gehandeld met drugs tijdens werktijd. Dit is derhalve in strijd met de wet. De overtreding valt onder de categorie 3: de zwaardere overtredingen.

Bijlage 2. Uitspraken betreffende geen ontbinding op grond van verwijtbaar handelen

Ook hier is de tabel indeling gesorteerd op de vier groepen: gedragsregels, beleidsregels, re-integratie en de zwaardere gedragingen.

	1. Wat is de aard en de ernst van de gedraging?	2. Was de werknemer voldoende bewust van zijn gedraging?	3. Zijn er persoonlijke omstandigheden van de werknemer?	4. wat is de duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer die heeft vervuld?	5. Heeft de werkgever de werknemer (meermaals) gewaarschuwd?	6. Heeft de werkgever voldoende bewijs geleverd?	7. Onder welke categorie valt de gedraging?
Gedragsregels: Uitspraak 1: ECLI:NL:RBROT:2018:2443	Werknemer heeft in strijd gehandeld met de interne gedragscode van ABN en met nevenactiviteiten door diverse vastgoedinvesteringen alsmede een tweetal leningen niet of te laat hebben gemeld. Daarbij heeft werknemer ook onvoldoende zorgvuldigheid toegepast bij de aankoop van diverse panden.		Werknemer heeft een jarenlange bankervaring en kon goed samenwerken met andere, waardoor het voordeel uitlaat op werknemer en haar handeling niet als verwijtbaar wordt aangemerkt.	Werknemer is 35 jaar in dienst en is pas in 2016 begonnen met nevenactiviteiten zoals privé investeren in vastgoed.	Werkgever heeft geen schriftelijke waarschuwing gegeven.	Werkgever had naar meer informatie kunnen vragen en actief kunnen acteren naar aanleiding van de meldingen in MyCompliance.	De gedraging valt onder een fatsoensnorm, omdat werknemer zich niet heeft gehouden aan de gedragsregels. De gedraging valt onder de categorie 3: de lichte gedragingen.
Uitspraak 2:	Werknemer weigert zijn			Werknemer is 27	Werkgever heeft	Werkgever heeft	De gedraging

ECLI:NL:RBZWB:2019:1892	houding en gedrag aan te passen en heeft welbewust informatie achtergehouden.			jaar in dienst sinds begin 2018 zijn er pogingen gedaan om het gedrag van werknemer te veranderen.	niet herhaaldelijk aangegeven dat werknemer zijn gedrag en houding moet aanpassen.	onvoldoende gemotiveerd dat er sprake is van verwijtbaar handelen. De functionerings-gesprekken waren daarnaast positief.	valt onder een fatsoensnorm, omdat werknemer zijn gedrag en houding niet wil verbeteren. De gedraging valt onder de categorie 3: de lichte gedragingen.
Uitspraak 3: ECLI:NL:RBDHA:2019:3694	Collega's van werknemer hebben te kennen gegeven niet meer te willen samenwerken met werknemer vanwege een aantal verwijten.		Na de geboorte van haar kind 8 augustus 2014 is werknemer 32 uur gaan werken, terwijl zij voor 38 uur salaris is blijven ontvangen.	Werknemer is 13 jaar werkzaam bij werkgever en sinds oktober 2018 willen collega's niet meer samen werken met werknemer.	Werknemer heeft geen verslagen van functionerings-gesprekken. Verder heeft werkgever geen mogelijkheid tot verbetering gegeven.	Werkgever heeft onvoldoende bewijs. Het dossier van werkgever is alleen opgebouwd uit verklaringen na 2018.	De gedraging valt onder een fatsoensnorm, omdat werknemer door haar gedrag niet kan samenwerken met collega's. De gedraging valt onder de categorie 3: de lichte

							gedragingen.
Uitspraak 4: ECLI:NL:RBROT:2018:5383	Werknemer heeft herhaaldelijk in strijd gehandeld met de geldende regels en voorschriften, onacceptabel gedrag vertoont en als belangenbehartiger opgetreden.		Werknemer heeft een beschadigd enkelgewricht waardoor het hem zal belemmeren om een andere baan te vinden.	Werknemer is 32 jaar in dienst in 2014 heeft de kantonrechter al eerder geoordeeld over het gedrag van werknemer.	Werknemer heeft in 2015 een officiële waarschuwing gehad, maar de kantonrechter ziet dit niet als voldoende verwijtbaar.	De voorvallen kunnen niet als zodanig verwijtbaar worden aangemerkt dat de arbeids-overeenkomst niet kan worden voortgezet.	De gedraging valt onder een fatsoensnorm, omdat werknemer meerdere keren onacceptabel gedrag heeft laten zien. De gedraging valt onder de categorie 3: de lichte gedragingen.
Uitspraak 5: ECLI:NL:RBMNE:2018:2018	Werknemer communiceert op onacceptabele wijze, accepteert geen gezag, bepaalt eigen koers, leest andere de les. Komt gedragsregels niet na en neemt waarschuwingen niet serieus.	Werknemer heeft door zijn houding niet welbewust de arbeidsrelatie willen verstoren.	Werknemer kent problemen in persoonlijk functioneren, sociale interacties en conflicthantering.	Werknemer is 9 jaar in dienst als combinatie-functionaris. Sinds 2010 is er commentaar op de manier van communiceren van werknemer.	Werkgever heeft een aantal keer schriftelijke waarschuwingen gegeven. Werkgever had eerder moeten werken aan de verhouding tussen partijen.		De gedraging valt onder een fatsoensnorm, omdat werknemer niet op een normale manier kan communiceren. De gedraging valt onder de

							categorie 3: de lichte gedragingen.
Beleidsregel: Uitspraak 6: ECLI:NL:RBLIM:2018:292	Werknemer heeft de bedrijfs-communicatiemiddelen uitgeschakeld, ook tijdens werktijd. Werknemer die consignatiedienst heeft 24 uur bereikbaar te zijn met zijn storingstelefoon.			Werknemer is 12 jaar in dienst als coördinator/ijs-meester. Vanaf 2015 heeft de werknemer meerdere keren de semafoon uitgezet.	Werkgever heeft een aantal keer schriftelijke gewaarschuwd.	Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat de werknemer is geïnstrueerd en dat de werknemer de instructies van werkgever niet opvolgt.	De gedraging valt onder een het niet nakomen van een beleidsregel. Werknemer houdt zich niet aan het beleid. De gedraging valt onder de categorie 2: de middelmatige gedragingen.
Uitspraak 7: ECLI:NL:RBNHO:2019:1218	Werknemer heeft samen met de chauffeur langere tijd pauze genomen, de ritrapporten zijn verkeerd ingevuld en het tachograafstelsel is op pauze gezet terwijl zij nog wel	Werknemer was niet bewust van zijn gedraging.		Werknemer is 7 jaar in dienst en tussen september 2018 en oktober 2018 heeft de werknemer zich niet aan de beleidsregels gehouden.		Werkgever heeft onvoldoende instructies gegeven aan werknemer, waardoor de werkgever heeft nagelaten en dit niet de	De gedraging valt onder een het niet nakomen van een beleidsregel. Werknemer houdt zich niet aan zijn

	werkzaamheden aan het verrichten waren.					werknemer kan worden verweten.	werkzaamheden . De gedraging valt onder de categorie 2: de middelmatige gedragingen.
Uitspraak 8: ECLI:NL:RBLIM:2018:5928	Werknemer heeft gebruik gemaakt van het Renewi-voertuig om extra afval op te halen en heeft vervolgens ledigingen niet geregistreerd waardoor de werkgever het extra opgehaalde afval niet kon factureren.	Werknemer wist niet dat er bij deze klant per geleegde container werd afgerekend.		Werknemer is 16 jaar in dienst en er zijn nooit eerdere incidenten geweest.		Werkgever heeft onvoldoende medegedeeld dat bij deze klant niet meer op gewicht werd afgerekend.	De gedraging valt onder een het niet nakomen van een beleidsregel. Werknemer heeft zich niet gehouden aan het nieuwe beleid. De gedraging valt onder de categorie 2: de middelmatige gedragingen.
Uitspraak 9: ECLI:NL:RBNHO:2018:3261	Werknemer heeft tegen de uitdrukkelijke instructie van werkgever, derhalve	Werknemer was niet bewust van zijn gedraging		Werknemer is 7 maanden in dienst en heeft in die tijd in strijd met regels	Werkgever heeft geen waarschuwingen gegeven.	Werkgever had werknemer de kans moeten geven om zich	De gedraging valt onder een het niet nakomen van

	onbevoegd, restafval metaalwaren verkocht aan de firma Hoole.	aangezien hij pas net in dienst was bij werkgever.		gehandeld.		aan te passen aan de situatie aangezien hij pas een paar weken in dienst was.	een beleidsregel. Werknemer heeft zich niet gehouden aan het beleid. De gedraging valt onder de categorie 2: de middelmatige gedragingen.
Re-integratie: Uitspraak 10: ECLI:NL:RBMNE:2018:4409	Werknemer weigert zijn werkzaamheden te verrichten, na herstel van zijn knieoperatie. Er is onenigheid tussen partijen over "hoe, hoeveel en wanneer er gewerkt kan worden door de werknemer.			Werknemer is 13 jaar in dienst en er zijn geen eerdere incidenten geweest.	Werkgever heeft schriftelijk gewaarschuwd.	Werkgever heeft onvoldoende moeite gedaan om het conflict op te lossen met werknemer.	Niet van toepassing.
Uitspraak 11: ECLI:NL:RBLIM:2018:5873	Werknemer heeft vele e-mailberichten verzonden aan werkgever met inhoud waar werkgever niet over te spreken is.			Werknemer is 25 jaar in dienst als Senior Operator Splitting en heeft zich ziekgemeld vanaf 2014 en	Werkgever heeft aangegeven dat werknemer moet stoppen met het versturen van de e-mails.		Niet van toepassing.

	Daarnaast wil de werknemer de passende functie niet vervullen. Werkgever heeft gevraagd te stoppen met het sturen van e-mails zonder resultaat.			sindsdien wil hij de passende functie niet vervullen.			
Uitspraak 12: ECLI:NL:RBROT:2019:1488	Werknemer is herhaaldelijk afspraken niet nagekomen en heeft werknemer de aangeboden passende functie geweigerd. Verder heeft werknemer het beëindigingsvoorstel afgewezen.			Werknemer is 2 jaar in dienst en heeft zich sinds mei 2018 ziekgemeld vanwege spanningsklachten met de toenmalige leidinggevende.		De gedragingen die werkgever naar voren brengt als verwijtbaar worden niet als verwijtbaar bestempeld.	Niet van toepassing.
Uitspraak 13: ECLI:NL:RBNHO:2019:8743	Werknemer heeft een voorval gehad met werkgever. Verder ontbreekt het inzicht van handelen van de werknemer en heeft hij gelogen over zijn tripje naar Dubai.		Werknemer heeft beperkingen in het persoonlijk en sociaal functioneren. Daarnaast werkt werknemer al 11 jaar bij werkgever zonder dat er ooit	Werknemer is 11 jaar in dienst en er zijn geen eerdere incidenten geweest.		Het eenmalige voorval op 21 november 2018 is onvoldoende om als verwijtbaar handelen te bestempelen.	Niet van toepassing.

			eerder een voorval heeft plaatsgevonden.				
Uitspraak 14: ECLI:NL:RBMNE:2018:3129	Werknemer heeft geweigerd om mee te werken aan zijn re-integratieverplichtingen . Werknemer heeft passende werkzaamheden geweigerd.			Werknemer is 13 jaar in dienst en werknemer heeft twee keer een arbeidsongeval gehad.		Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om te voldoen aan de wet. Zo heeft de werkgever een deskundigen-verklaring niet overlegd.	Niet van toepassing.
Zwaardere overtredingen: Uitspraak 15: ECLI:NL:RBLIM:2018:2766	Werknemer heeft seksuele handelingen verricht met een vrijwilligster met een geestelijke beperking.	Werknemer begrijpt niet dat hij over de grens is gegaan.		Werknemer is 4 jaar in dienst en in 2017 is hij gewaarschuwd, omdat er een seksueel overschrijdend incident heeft plaatsgevonden.		Er is te weinig wettig en overtuigend bewijs dat er strafbare seksuele handelingen hebben plaatsgevonden tussen werknemer en vrijwilligster.	De gedraging valt onder een zwaardere gedraging, omdat er seksuele handelingen zijn verricht. De gedraging valt onder de categorie 1: de zwaardere gedragingen.

Uitspraak 16: ECLI:NL:RBMNE:2018:3339	Werknemer is onder invloed van alcohol op het werk verschenen.	Werknemer had zich bewust moeten zijn dat door de training van werkgever alcohol gebruik tijdens werk niet is toegestaan.		Werknemer is 8 jaar in dienst en in 2018 heeft het eerste incident plaatsgevonden.	Werkgever heeft onvoldoende gewaarschuwd. Werkgever had een ondubbelzinnige waarschuwing moeten geven.	Er is onvoldoende vast komen te staan dat er ooit sprake is geweest van incidenten of waarschuwingen in verband met alcoholgebruik.	De gedraging valt onder een zwaardere gedraging, omdat er alcohol is genuttigd tijdens werktijd. De gedraging valt onder de categorie 1: de zwaardere gedragingen.
Uitspraak 17: ECLI:NL:RBROT:2018:4758	Werknemer heeft een alcoholproblematiek. Werknemer neemt geen hulp aan en ontkent dat hij een alcoholprobleem heeft.	Werknemer had moeten inzien dat hij een alcoholproblematiek heeft door het herhaaldelijk aanbieden van hulp door de werkgever.		Werknemer is 17 jaar in dienst en in 2017 is het eerste incident geweest.		Werkgever kan volgens de kantonrechter inzet tonen om de situatie van werknemer te verbeteren.	De gedraging valt onder een zwaardere gedraging, omdat er sprake is van een alcohol- en drugsproblematiek. De gedraging valt onder de categorie 1: de zwaardere

							gedragingen.
Uitspraak 18: ECLI:NL:RBNHO:2 018:3808	Werknemer was niet op zijn werk verschenen en heeft geld bedoelt voor Nova College laten over maken naar de rekening van zijn vereniging om zo activiteiten te organiseren voor zijn leerlingen.	Werknemer heeft nooit de intentie gehad om zichzelf te bevoordelen.		Werknemer is 4 jaar in dienst en eind 2017 is het eerste incident geweest.	Werkgever heeft geen waarschuwingen gegeven, maar is gelijk over gegaan tot beëindiging van de arbeids-overeenkomst.	Werkgever had werknemer in de gelegenheid moeten stellen om kritiek te bespreken en concrete afspraken te maken.	De gedraging valt onder een zwaardere gedraging, omdat werknemer de werkgever financieel heeft benadeeld. De gedraging valt onder de categorie 1: de zwaardere gedragingen.

Bijlage 3. De beslisboom

