

**De interpretatie van de rechter van de ontslaggronden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW**

**Toetsing van HBR-AS17-AS**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Milligan Dykhuizen – s1082116 Afstudeer docent: N. Sangen  
 Afstudeerbegeleider: N. Janssen

Opdrachtgever: NTI

Praktijkbegeleider: R. Kordijk

Inleverdatum 12 juni 2018

Klas: 5C, collegejaar: 2017-2018 Reguliere kans

**De interpretatie van de rechter van de ontslaggronden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW**

Welk advies kan aan NTI worden gegeven als het instituut de arbeidsovereenkomst met een werknemer met een vast contract wil beëindigen op basis van ongeschiktheid van en verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Afstudeer docent: N. Sangen

Afstudeerbegeleider: N. Janssen

Opdrachtgever: NTI

Praktijkbegeleider: R. Kordijk



# Samenvatting

Sinds 1 juli 2015 dient een werkgever die de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer wil beëindigen wegens persoonlijke redenen, bij de kantonrechter een verzoek in te dienen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op een redelijke ontslaggrond. De ontslaggronden zijn in artikel 7:669 lid 3 BW gegeven. 'NTI biedt elke volwassene in Nederland en Vlaanderen met de wens zich persoonlijk of professioneel te ontwikkelen de kans om dit te realiseren. Hiertoe biedt NTI een breed aanbod aan opleidingen op verschillende opleidingsniveaus aan door middel van een flexibel en toegankelijk onderwijsconcept, met een betrokken en deskundig team van medewerkers en docenten.'[[1]](#footnote-1) NTI heeft een advies gevraagd over twee ontslaggronden uit dit artikel, op basis waarvan NTI als werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan indienen. NTI wil weten wanneer de rechter oordeelt dat sprake is van ongeschiktheid van de werknemer en wanneer niet. Tevens wil NTI weten wanneer de rechter oordeelt dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Dit heeft geleid tot de volgende centrale vraag:  
Welk advies kan aan NTI worden gegeven als het de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer wil beëindigen op basis van ongeschiktheid van en verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?  
Om deze vraag te beantwoorden is eerst onderzocht wanneer er volgens wet- en regelgeving en literatuur sprake is van ongeschiktheid of verwijtbaar handelen of nalaten. Vervolgens is op basis van dertig uitspraken onderzocht welke omstandigheden wel of niet hebben geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij ongeschiktheid van de werknemer en verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Er is met name naar voren gekomen dat het zeer belangrijk is dat de werkgever kan bewijzen dat hij heeft voldaan aan het in artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW bepaalde.   
  
Ondanks elke zaak casuïstisch is, kan NTI naar aanleiding van de onderzoeksresultaten bepalen wanneer het instituut een verzoek kan indienen bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en wanneer niet. Het is verstandig om de gebruikte topics in dit onderzoek en de resultaten uit dit onderzoek te blijven gebruiken om te bepalen of NTI een verzoek moet indienen bij de rechter.

Op basis van de resultaten van het onderzoek is hiervoor een hulpmiddel opgesteld in de vorm van een formulier dat NTI kan gebruiken om te bepalen of het instituut voldoende heeft gedaan en of het bewezen heeft dat sprake is van ongeschiktheid van de werknemer of van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Als uit het formulier blijkt dat hier sprake van is, heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst het meeste kans van slagen.

# Inhoudsopgave

[Samenvatting 3](#_Toc516619126)

[Inhoudsopgave 5](#_Toc516619127)

[1. Probleemstelling en onderzoek 7](#_Toc516619128)

[1.1 Inleiding 7](#_Toc516619129)

[1.2 De opdrachtgever 7](#_Toc516619130)

[1.3 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse 7](#_Toc516619131)

[1.4 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 9](#_Toc516619132)

[1.4.1 Centrale vraag 9](#_Toc516619133)

[1.4.2 Deelvragen 9](#_Toc516619134)

[1.5 Methoden van onderzoek 10](#_Toc516619135)

[1.5.1 Het theoretisch-juridische onderzoek 10](#_Toc516619136)

[1.5.2 Het praktijkonderzoek 11](#_Toc516619137)

[1.6 Leeswijzer 14](#_Toc516619138)

[2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever 15](#_Toc516619139)

[2.1 Inleiding 15](#_Toc516619140)

[2.2 Ontslag van een werknemer met een vast contract. 15](#_Toc516619141)

[2.2.1 Ontslagprocedure via het UWV 16](#_Toc516619142)

[2.2.2 Verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter 16](#_Toc516619143)

[2.2.3 Opzegverbod op beide ontslaggronden 16](#_Toc516619144)

[2.3 Conclusie 17](#_Toc516619145)

[3. Ongeschiktheid van de werknemer 18](#_Toc516619146)

[3.1 Inleiding 18](#_Toc516619147)

[3.2 Ontslagrond ongeschiktheid 18](#_Toc516619148)

[3.2.1 Ongeschiktheid bewijzen 19](#_Toc516619149)

[3.3 Conclusie 19](#_Toc516619150)

[4. Verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer 21](#_Toc516619151)

[4.1 Inleiding 21](#_Toc516619152)

[4.2.1 Re-integratieverplichtingen 22](#_Toc516619153)

[4.3 Conclusie 23](#_Toc516619154)

[5. Resultaten ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid. 24](#_Toc516619155)

[5.1 Inleiding 24](#_Toc516619156)

[5.2 Juridisch kader 24](#_Toc516619157)

[5.3 Topics 25](#_Toc516619158)

[5.4 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid 26](#_Toc516619159)

[5.4.1 Topic 1: Opzegverbod 26](#_Toc516619160)

[5.4.2 Topic 2: Tijdig in kennis stellen van ongeschiktheid 26](#_Toc516619161)

[5.4.3 Topic 3: Mogelijkheid tot verbetering geven 27](#_Toc516619162)

[5.4.4 Topic 4: Onvoldoende zorg of scholing 29](#_Toc516619163)

[5.4.5 Topic 5: Herplaatsing mogelijk 29](#_Toc516619164)

[5.4.6 Topic 6 en 7: Aantoning ongeschiktheid en toe- of afwijzing ontbinding 29](#_Toc516619165)

[5.6 Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid. 32](#_Toc516619166)

[5.6.1 Topic 1: Opzegverbod 32](#_Toc516619167)

[5.6.2 Topic 2 en 3: Tijdig in kennis gesteld en kans gegeven 32](#_Toc516619168)

[5.6.3 Topic 4: Onvoldoende zorg of scholing 34](#_Toc516619169)

[5.6.4 Topic 5: Herplaatsing mogelijk 34](#_Toc516619170)

[6. Resultaten ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. 38](#_Toc516619171)

[6.1 Inleiding 38](#_Toc516619172)

[6.2 Topics 38](#_Toc516619173)

[6.3 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. 39](#_Toc516619174)

[6.3.1 Topic 2: Opzegverbod 39](#_Toc516619175)

[6.3.2 Drie topics samengevoegd 39](#_Toc516619176)

[6.4 Tussenconclusie 42](#_Toc516619177)

[6.5 Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. 43](#_Toc516619178)

[6.5.1 Topic 2: Opzegverbod 43](#_Toc516619179)

[6.5.2 Drie topics samengevoegd 44](#_Toc516619180)

[6.6 Tussenconclusie 46](#_Toc516619181)

[7. Conclusie en aanbevelingen 47](#_Toc516619182)

[7.1 Inleiding 47](#_Toc516619183)

[7.2 Conclusie 47](#_Toc516619184)

[7.3 Aanbevelingen 49](#_Toc516619185)

[7.4 Verantwoording 49](#_Toc516619186)

[Literatuur- en bronnenlijst: 50](#_Toc516619187)

[Bijlage 1 52](#_Toc516619188)

[Bijlage 2 54](#_Toc516619189)

[Bijlage 3 55](#_Toc516619190)

[Bijlage 4 60](#_Toc516619191)

# Probleemstelling en onderzoek

## 1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de probleemanalyse en het onderwerp van het onderzoek besproken. Allereerst wordt een korte beschrijving gegeven van de opdrachtgever. Vervolgens worden de aanleiding van het onderzoek en de probleemanalyse, de doelstelling, de centrale vraag, de deelvragen en de methoden van onderzoek besproken en de gemaakte keuzes verantwoord. Ten slotte volgt in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk een leeswijzer met daarin de opbouw van dit rapport.

## 1.2 De opdrachtgever

In dit onderzoek treedt NTI op als opdrachtgever. De opdrachtgever heeft verzocht onderzoek te doen naar de interpretatie van de rechter van de ontslaggronden op grond van artikel 669 lid 3 sub d en e van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De resultaten die uit het onderzoek voortkomen, kunnen tevens gebruikt worden door NCOI.

## 1.3 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

In het ontslagrecht hebben meerdere grote wijzigingen plaatsgevonden nadat op 1 juli 2015 de Wet werk en zekerheid, hierna te noemen Wwz, in werking getreden is. Met deze wet zijn in het arbeidsrecht het flexrecht, het ontslagrecht en de Werkloosheidwet veranderd. Het doel van de Wwz is onder andere om het ontslagrecht te vereenvoudigen, de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag te bevorderen, de vergoeding bij ontslag te beperken en aanwending daarvan voor snelle werkhervatting te bevorderen. Een belangrijke wijziging in het ontslagrecht is dat de keuzevrijheid voor de ontslagroute via het UWV of de rechter is vervallen en dat er nieuwe limitatieve ontslaggronden zijn ingevoerd. Deze ontslaggronden zijn in artikel 7:669 lid 3 BW weergegeven.[[2]](#footnote-2) NTI heeft om een advies gevraagd over twee ontslaggronden uit dit artikel, op basis waarvan NTI als werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan indienen.   
  
Een aantal keer per jaar heeft NTI te maken met het ontslagrecht, onder andere als het een werknemer wil ontslaan die een vast contract heeft. Voor NTI is het belangrijk dat het op de hoogte is van de wetswijzigingen. NTI beschikt over ongeveer 140 werknemers en NTI wil, zonder tussenkomst van een advocaat, zelf de kennis en kunde bezitten om een geslaagd verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen.

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is een redelijke grond vereist. Omdat bij de rechter meerdere ontslaggronden aangevoerd kunnen worden, maar er slechts een kan slagen[[3]](#footnote-3), is het goed om te weten op welke ontslaggrond(en) NTI zich moet richten. NTI vindt dat het niet duidelijk is wanneer welke redelijke ontslaggrond geldt, zoals genoemd in artikel 7:669 BW en wanneer een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. In het bijzonder wil NTI de gronden uit artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW onderzocht hebben. Dit betreft de ongeschiktheid van en verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Voor deze ontslaggronden is een grote ruimte voor interpretatie aan de rechter overgelaten. De rechter heeft hierdoor een ruime mogelijkheid om een werknemer te kwalificeren als ongeschikte werknemer of vast te stellen dat er sprake is van verwijtbaarheid of nalaten door de werknemer, of dat dit niet het geval is.   
  
Blijkens het onderzoek van Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) is het voor werkgevers moeilijker geworden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden in plaats van makkelijker. Het is daarom van groot belang dat NTI weet wanneer er sprake is van disfunctioneren en verwijtbaar handelen of nalaten en wat het instituut moet doen om tot een geslaagd verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kunnen komen.  
  
Indien NTI als reden voor contractopzegging aanvoert dat zijn werknemer ongeschikt is voor zijn of haar functie, of als NTI vindt dat het gedrag van een werknemer aanleiding is voor ontslag, ligt de aantoning hiervan bij NTI.[[4]](#footnote-4) NTI wil weten wat het instituut kan doen om in nieuwe situaties te bewijzen dat er sprake is van ongeschiktheid of verwijtbaar gedrag van de werknemer, zodat het zich met juridische zekerheid kan beroepen op een van de twee ontslaggronden.   
  
Concluderend wil NTI kennis over de vraag wanneer er sprake is van de ontslaggronden in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. Het praktijkprobleem is dat er geen duidelijke lijn zichtbaar is in wanneer rechters de arbeidsovereenkomst ontbinden op deze twee ontslaggronden. Het doel van dit onderzoek is een advies te schrijven voor NTI, waarmee het instituut dit advies kan gebruiken om te bepalen of het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kans van slagen heeft.

## 1.4 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is om, door middel van jurisprudentieonderzoek, te onderzoeken in welke omstandigheden de rechter vindt dat een werknemer ongeschikt is en dit een geslaagd beroep op de onstlaggrond uit artikel 7:669 lid 3 sub d BW oplevert. Daarnaast is het doel om, door middel van jurisprudentieonderzoek, te onderzoeken in welke omstandigheden de rechter vindt dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer en dit een geslaagd beroep op de onstlaggrond uit artikel 7:669 lid 3 sub e BW oplevert. Met de resultaten van dit onderzoek, wordt er een advies geschreven voor NTI. NTI kan door het onderzoek het advies gebruiken als leidraad voor hoe het instituut dient om te gaan met een ontslagzaak, waarbij het zich beroept op een van deze twee ontslaggronden. Aan de hand van deze doelstelling, zijn de volgende centrale vraag en deelvragen opgesteld.

1.4.1 Centrale vraag   
Welk advies kan aan NTI worden gegeven als het de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer wil beëindigen op basis van ongeschiktheid van en verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

1.4.2 Deelvragen  
Om de centrale vraag te onderzoeken, zijn zes deelvragen opgesteld:   
  
**Twee theoretische deelvragen**

1. Wanneer is sprake van ongeschiktheid van de werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?
2. Wanneer is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

**Vier praktische deelvragen**

1. Onder welke omstandigheden is sprake van ongeschiktheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW en wordt de arbeidsovereenkomst op deze ontslaggrond ontbonden blijkens jurisprudentie?
2. Onder welke omstandigheden is geen sprake van ongeschiktheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW en wordt de arbeidsovereenkomst op deze ontslaggrond niet ontbonden blijkens jurisprudentie?
3. Onder welke omstandigheden is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW en wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden blijkens jurisprudentie?
4. Onder welke omstandigheden is geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW en wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden blijkens jurisprudentie?

1.5 Methoden van onderzoek   
In deze paragraaf worden de toegepaste methoden besproken en de gemaakte keuzes verantwoord. Het theoretisch-juridisch onderzoek wordt toegepast op de eerste twee deelvragen. Deelvraag drie tot en met zes worden onderzocht op basis van jurisprudentieonderzoek. Met betrekking tot de betrouwbaarheid en validiteit worden verschillende methodes van onderzoek toegepast.

1.5.1 Het theoretisch-juridische onderzoek

1. Wanneer is sprake van ongeschiktheid van de werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

De eerste deelvraag is beantwoord door middel van wetsanalyse en literatuuronderzoek. De regels omtrent deze ontslaggrond zijn geregeld in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en zijn geanalyseerd. Daarnaast is gebruikgemaakt van het boek ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’ en het boek ‘Arbeidsrecht’ zie hiervoor de literatuurlijst. In deze deelvraag wordt onderzocht wanneer sprake is van ongeschiktheid. Om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen, zijn voornamelijk de volgende rechtsbronnen gebruikt: de wetsanalyse van de Wwz, de wetgeschiedenis van de Wwz zoals Kamerstukken, de Memorie van Toelichting en leidende jurisprudentie.

1. Wanneer is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

De tweede deelvraag is beantwoord door middel van wetsanalyse en literatuuronderzoek. De regels voor deze ontslaggrond zijn opgenomen in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en deze regels zijn geanalyseerd. Daarnaast is gebruikgemaakt van het boek ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’ en het boek ‘Arbeidsrecht’ zie hiervoor de literatuurlijst. In deze deelvraag is onderzocht wanneer sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten.

Om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen, zijn voornamelijk de volgende rechtsbronnen gebruikt: de wetsanalyse van de Wwz, de wetgeschiedenis van de Wwz zoals Kamerstukken, de memorie van toelichting en jurisprudentie.

1.5.2 Het praktijkonderzoek  
Om ervoor te zorgen dat het onderzoek betrouwbaar en valide genoeg is, is gebruikgemaakt van in totaal dertig uitspraken die op de website van rechtspraak.nl te vinden zijn. De gekozen uitspraken zijn door verschillende rechtbanken en gerechtshoven beslist. Deze uitspraken staan op de literatuurlijst.   
  
Er is gezocht naar uitspraken van 1 juli 2015 tot en met heden over een beroep op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid van de werknemer en van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Vanwege de grote hoeveelheid aan resultaten, is ervoor gekozen om alleen gebruik te maken van rechtspraak.nl. Er is gezocht op artikel 7:669 lid 3 sub d BW en in artikel 7:669 lid 3 sub e BW en de trefwoorden ‘ontbinding van de arbeidsovereenkomst’. De uitspraken werden eerst kort beoordeeld op de werkzaamheden van de werknemer. De uitspraken waarbij de redenen van de werkgevers om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden niet toepasbaar zijn op werknemers van NTI, zijn uitgesloten. Vervolgens zijn de uitspraken die toepasbaar zijn op de werknemers van NTI, via rechtspraak.nl geanalyseerd.

Om de praktische deelvragen te beantwoorden, is de onderzoeksmethode jurisprudentieonderzoek gebruikt. Er zijn vijftien jurisprudentiezaken geanalyseerd waarin de arbeidsovereenkomst werd ontbonden of niet ontbonden op grond van ongeschiktheid van de werknemer. Daarnaast zijn vijftien jurisprudentiezaken geanalyseerd waarin de arbeidsovereenkomst werd ontbonden of niet ontbonden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.   
  
Om tot een juiste beantwoording van de praktijkgerichte deelvragen te komen, zijn de onderzochte uitspraken aan de hand van topics met elkaar vergeleken om zo een lijn in de uitspraken te vinden. De ontslaggronden worden op verschillende wijze beoordeeld door de rechter, waardoor voor beide ontslaggronden andere topics zijn gekozen. Om deelvraag 3 en 4 te beantwoorden zijn er zeven topics geformuleerd. Uit dit jurisprudentieonderzoek is duidelijk geworden onder welke omstandigheden volgens de rechters sprake is van ongeschiktheid van de werknemer en wanneer dit niet het geval is. Tevens is uit het jurisprudentieonderzoek duidelijk geworden wanneer volgens de rechter sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer en wanneer dit niet het geval is. Om deelvraag 5 en 6 te beantwoorden zijn er vier topics geformuleerd.

De eerste zeven topics zijn gebaseerd op de criteria van de ontslaggrond, de ongeschiktheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669, lid 3, sub d BW en artikel 7:669, lid 1 BW. Tevens wordt door middel van topic 6, in combinatie met 7 duidelijk wanneer de rechter vindt dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden en wanneer niet.

Door middel van deze topics is geanalyseerd en beschreven hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen. Hierdoor worden deelvraag 3 en 4 beantwoord.

1. Opzegverbod

Er wordt gekeken of de ongeschiktheid geen gevolg is van ziekte of gebreken.

1. Tijdig in kennis stellen van ongeschiktheid  
   De werkgever dient de werknemer tijdig in kennis te stellen van zijn bevindingen bij ongeschiktheid. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever hieraan heeft voldaan en wanneer niet.
2. Mogelijkheid tot verbetering geven  
   De werkgever dient de werknemer voldoende kans te geven om zijn functioneren te verbeteren. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever hieraan heeft voldaan en wanneer niet.
3. Ongeschiktheid niet het gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer  
   Beschreven wordt wanneer de rechter vindt, dat dit van toepassing is.
4. Herplaatsing mogelijk  
   Er wordt in kaart gebracht of de rechter vindt dat de werkgever voldoende of niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt, dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie of werken in een andere vestiging niet mogelijk is, of niet in de rede ligt. Dit is alleen van toepassing bij ongeschiktheid.
5. Aantoning ongeschiktheid  
   De werkgever dient te bewijzen dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever dit voldoende heeft aangetoond en wanneer niet. Aangezien de rechter de vorige topics als eerste beoordeelt voordat hij tot de conclusie kan komen dat de werknemer wel of niet ongeschikt is voor zijn functie, zullen de vorige topics in deze topic worden meegenomen.
6. Toewijzing of afwijzing ontbinding

Er wordt in kaart gebracht in welke zaken de arbeidsovereenkomst is ontbonden en in welke niet. De antwoorden van deze topic staan in bijlage 1.

De volgende vier topics zijn gebaseerd op de criteria van de ontslaggrond, verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669, lid 3, sub e BW en artikel 7:669, lid 1 BW.

Door middel van deze topics is geanalyseerd en beschreven hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen. Hierdoor worden deelvragen 5 en 6 beantwoord.

1. Reden(en) verzoek tot ontbinding  
   De reden(en) van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden worden in kaart gebracht.
2. Opzegverbod  
   Er wordt gekeken of er een opzegverbod geldt.
3. Verwijtbaarheid of nalaten voldoende aangetoond?  
   De werkgever dient te bewijzen dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten, op zodanige wijze dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er wordt in kaart gebracht in welke zaken de rechter vindt dat bewezen is dat er verwijtbaar gehandeld of nagelaten is door de werknemer.
4. Toewijzing of afwijzing ontbinding

Er wordt in kaart gebracht in welke zaken de arbeidsovereenkomst is ontbonden en in welke niet.

Het praktijkonderzoek is gericht op het achterhalen van omstandigheden die de grondslag hebben gevormd voor de toe- of afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid of verwijtbaar handelen of nalaten. Om dit in kaart te kunnen brengen, is jurisprudentieonderzoek de meest geschikte methode. Er is vooral gekeken naar de reden van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en naar hoe de rechter tot zijn oordeel is gekomen. De rechter heeft in alle zaken een actieve rol en de motivering van de rechter bevat genoeg informatie om conclusies te trekken, omdat de rechter zijn oordeel moet onderbouwen.   
  
Van belang voor de leesbaarheid van dit onderzoek, is dat alle uitspraken benoemd worden als zaken. Deze zaken zijn genummerd te vinden in de literatuurlijst waarnaar door middel van voetnoten in de resultaten wordt verwezen.

1.6 Leeswijzer

Het onderzoek bestaat uit zeven hoofdstukken, een literatuurlijst en vier bijlagen. Hoofdstuk 1 bestaat uit de aanleiding van dit onderzoek, de probleemanalyse, het doel van dit onderzoek, de centrale vraag en deelvragen en de methoden van onderzoek. Hoofdstuk 2 behandelt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. In hoofdstuk 3 wordt de ontslaggrond van de ongeschiktheid van de werknemer besproken. In hoofdstuk 4 wordt de ontslaggrond van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer behandeld. In hoofdstuk 5 en 6 worden de resultaten van het onderzoek besproken. Tot slot wordt in hoofdstuk 7 een conclusie getrokken en worden aanbevelingen gegeven aan NTI. Tevens wordt hier het onderzoek verantwoord. In bijlage 1 is het jurisprudentieonderzoek naar de ongeschiktheid van de werknemer weergegeven. In bijlage 2 is het jurisprudentieonderzoek naar het verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer weergegeven. Bijlage 3 bestaat uit een formulier wat NTI kan gebruiken als het instituut de arbeidsovereenkomst met een werknemer wil ontbinden op grond van ongeschiktheid van de werknemer. Bijlage 4 bestaat uit een formulier wat NTI kan gebruiken als het instituut de arbeidsovereenkomst met een werknemer wil ontbinden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.

# Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever

2.1 Inleiding  
In dit hoofdstuk staat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever centraal. Er wordt uitgelegd op wat voor manieren de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer beëindigd kan worden.

2.2 Ontslag van een werknemer met een vast contract.  
Er kunnen omstandigheden ontstaan waardoor een werkgever of een werknemer een reden hebben om de arbeidsovereenkomst te beëindigen terwijl de werknemer een vast contract heeft. Dit onderzoek richt zich tot het ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.  
  
Als de werkgever zijn werknemer die een vast contract heeft, wil ontslaan**,** kan dat op vier manieren:  
1. Door opzegging met instemming, artikel 7:671 lid 1 BW.  
2. Door het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV, artikel 7:671a BW.  
3. Via de kantonrechter, artikel 7:671b lid 1 BW.  
4. Door ontslag op staande voet, artikel 7:678 en 7:677 BW.  
  
Als de werkgever zijn werknemer wil ontslaan terwijl er geen instemming is, of als ontslag op staande voet niet van toepassing is, dient hij afhankelijk van de reden voor ontslag een ontslagprocedure via het UWV of via de kantonrechter te volgen. De werkgever kan bij beide ontslagroutes de arbeidsovereenkomst slechts laten beëindigen indien daar een redelijke ontslaggrond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie niet mogelijk is, volgens artikel 7:669 lid 1 BW.   
  
De ontslaggronden zijn vastgelegd in artikel 7:669 lid 3 sub a tot en met h BW en kunnen als volgt samengevat worden:

* sub a: bedrijfseconomische redenen;
* sub b: langdurige ziekte;
* sub c: frequent ziekteverzuim;
* sub d: ongeschiktheid;
* sub e: verwijtbaar handelen werknemer;
* sub f: gewetensbezwaar werknemer bij het werk;
* sub g: verstoorde arbeidsverhouding;
* sub h: andere omstandigheden.

Als een werkgever stelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer, hoeven herplaatsingsmogelijkheden niet onderzocht te worden.

2.2.1 Ontslagprocedure via het UWVAls de werkgever zijn werknemer wil ontslaan wegens het vervallen van arbeidsplaatsen, door beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of wegens bedrijfseconomische redenen, dient de ontslagprocedure via het UWV gevolgd te worden.

Als het gaat om langdurige arbeidsongeschiktheid door bijvoorbeeld een ziekte, dient de werkgever zich met deze ontslaggronden eveneens te richten tot het UWV.[[5]](#footnote-5) [[6]](#footnote-6)

2.2.2 Verzoek tot ontbinding bij de kantonrechterWanneer de werkgever zijn werknemer wil ontslaan wegens persoonlijke redenen, kan de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op een van de ontslaggronden uit artikel 7:669, lid 3, sub c tot en met h.[[7]](#footnote-7)   
  
Dit onderzoek richt zich specifiek op de ontslaggronden uit artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW, namelijk de ongeschiktheid van de werknemer en verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.

2.2.3 Opzegverbod op beide ontslaggronden

Als de werkgever een verzoek bij de rechter indient tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de ongeschiktheid van een werknemer of op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, controleert de rechter eerst of er sprake is van een opzegverbod. Op beide ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW geldt het opzegverbod. Als sprake is van ziekte of gebreken betekent dit dat er een opzegverbod geldt en kan volgens artikel 7:671b lid 2 BW de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 6 BW.[[8]](#footnote-8)

Uit jurisprudentie blijkt dat sprake kan zijn van een opzegverbod wegens ziekte terwijl de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden. Dat is mogelijk als de ziekte geen verband houdt met het disfunctioneren of verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.[[9]](#footnote-9)

Daarnaast bepaalt artikel 7:671b lid 7 BW dat het opzegverbod wegens ziekte niet geldt, indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.

2.3 Conclusie  
In dit hoofdstuk is besproken op welke gronden de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden als een werknemer een vast contract heeft. Het is gebleken dat een werkgever op vier verschillende manieren de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.   
  
Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan door de werknemer op staande voet te ontslaan, door opzegging met instemming van de werknemer, door het aanvragen van een ontslagvergunning of door een verzoek in te dienen bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.   
  
Op beide ontslaggronden geldt een opzegverbod. Als er sprake is van ziekte, kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden, tenzij de ziekte geen verband houdt met het disfunctioneren of verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

# Ongeschiktheid van de werknemer

## **3.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk staat de ongeschiktheid van de werknemer centraal. Om de eerste deelvraag te beantwoorden, wordt uitgelegd wanneer volgens wet- en regelgeving en literatuur sprake kan zijn van ongeschiktheid van een werknemer. De eerste deelvraag is:

Wanneer is sprake van ongeschiktheid van de werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?

3.2 Ontslagrond ongeschiktheid  
Onder de ontslaggrond ongeschiktheid of disfunctioneren uit artikel 7:669 lid 3 sub d BW wordt verstaan de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer. De werkgever dient de werknemer tijdig van het disfunctioneren in kennis te hebben gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid te hebben gesteld zijn functioneren te verbeteren. Tevens dient de ongeschiktheid niet het gevolg te zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Als het eventuele onvoldoende functioneren duidelijk het gevolg is van onvoldoende aandacht voor scholing, is dit de werkgever aan te rekenen en zal geen sprake zijn van een redelijke grond voor ontslag.[[10]](#footnote-10)

Volgens artikel 7:669 lid 3 sub d BW is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de rechter als er sprake is van ongeschiktheid van de werknemer. Om een beroep op de ontslaggrond disfunctionerende werknemer te laten slagen, dient de werkgever allereerst aannemelijk te maken dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie of werken bij een andere vestiging niet mogelijk is of niet in de rede ligt.[[11]](#footnote-11)   
  
Het aannemelijk maken van het feit dat herplaatsing binnen redelijke termijn in een andere functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt, zal erop neerkomen dat door de werkgever feiten en omstandigheden moeten worden gesteld en bewezen waaruit redelijkerwijs is af te leiden dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt.[[12]](#footnote-12)

3.2.1 Ongeschiktheid bewijzen  
Zodra een werkgever een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd wil laten ontbinden op grond van een disfunctionerende werknemer, dient de werkgever te bewijzen dat die werknemer ongeschikt is tot het uitvoeren van de bedongen arbeid. Dat komt omdat de wettelijke bewijsregels van toepassing zijn op de ontbindingsprocedure. Volgens het Hof Arnhem-Leeuwarden kan de werkgever volstaan met het aannemelijk maken dat er sprake is van ongeschiktheid van de werknemer.[[13]](#footnote-13)  
  
Er worden veel ontbindingsverzoeken op basis van de ongeschiktheid van een werknemer afgewezen. Voor een geslaagd beroep op deze ontslaggrond dient de werkgever op een zorgvuldige wijze de werknemer in kennis te hebben gesteld van het disfunctioneren. Volgens het Hof ’s-Hertogenbosch dient de mededeling aan de werknemer betreffende het disfunctioneren, schriftelijk te zijn vastgelegd, anders wordt het verzoek tot ontbinding in beginsel afgewezen. Om die reden is het verstandig om direct een dossier te maken zodra een werknemer een vorm van ongeschiktheid toont. [[14]](#footnote-14)  
  
Er wordt van werkgevers verwacht dat zij aan werknemers instructies geven, zodat zij bekend zijn met hetgeen van hen wordt verwacht. Daarnaast moeten de werknemers voldoende gelegenheid krijgen om hun functioneren te verbeteren. Om die reden is het belangrijk dat werkgevers een verbetertraject aanbieden en dat dit niet alleen een rapport is waaruit blijkt dat de werknemer niet goed functioneert. Er dient in ieder geval een persoonlijk verbeterplan door de werkgever opgesteld te worden met daarin de tekortkomingen, de doelstellingen, de wijze van begeleiding en een termijn waarbinnen de werknemer zijn functioneren moet hebben verbeterd.[[15]](#footnote-15)

3.3 Conclusie  
In dit hoofdstuk is besproken wanneer sprake is van ongeschiktheid volgens wet- en regelgeving en literatuur. De werkgever kan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ongeschiktheid als de werknemer de gevraagde arbeid niet naar behoren uitvoert en dit niet komt door ziekte of gebreken van de werknemer. De ongeschiktheid mag niet het gevolg van onvoldoende scholing of zorg van de werkgever zijn.

Daarnaast dient de werkgever te onderzoeken of hij de werknemer niet bij een andere vestiging of in een andere passende functie kan herplaatsen, zodat de werknemer daar verder kan functioneren. Als dit niet mogelijk is, dient de werkgever schriftelijk aan de werknemer te laten weten dat hij vindt dat de werknemer onvoldoende functioneert. Vervolgens dient de werkgever een verbetertraject aan te bieden om zijn functioneren te verbeteren. Dit verbetertraject bestaat in ieder geval uit een persoonlijk verbeterplan dat opgesteld is door de werkgever. In dit verbeterplan dienen de tekortkomingen, de doelstellingen, de wijze van begeleiding en een termijn waarbinnen de werknemer zijn functioneren moet hebben verbeterd, te staan.

Als de werkgever voldaan heeft aan alle vereisten en er geen verbetering ontstaat, kan de werkgever de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

# Verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer

## **4.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk staat het verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer centraal. Om de tweede deelvraag te beantwoorden, wordt uitgelegd wanneer volgens wet- en regelgeving en literatuur sprake kan zijn van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Tevens wordt besproken wat de werkgever dient te doen voordat hij een ontbindingsverzoek indient bij de rechter op deze ontslaggrond.

De tweede deelvraag is:

Wanneer is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, blijkens wet- en regelgeving en literatuur?   
4.2 Ontslaggrond verwijtbaar handelen of nalaten  
Volgens artikel 7:669 lid 3 sub e BW is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de rechter als sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Om een beroep op verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer te laten slagen, dient de werkgever aan te tonen dat hier sprake van is. De werkgever dient tevens aan te tonen dat de situatie zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De werknemer dient derhalve welbewust, moedwillig of toerekenbaar te hebben gehandeld. Er zijn zeer veel gedragingen die kunnen leiden tot verwijtbaarheid van de werknemer en het is niet eenvoudig vast te stellen wanneer precies sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten.[[16]](#footnote-16)  
  
In de memorie van toelichting staat dat de rechter niet tot ontbinding zal overgaan als het duidelijk is dat een werkgever, gezien de aangevoerde argumenten voor het ontslag, niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen of zelf ook blaam treft.[[17]](#footnote-17)  
  
Verwijtbaar handelen wordt onder meer aanvaard indien sprake is van het (structureel) niet-nakomen van de re-integratieverplichtingen.[[18]](#footnote-18)

## 4.2.1 Re-integratieverplichtingen

Als de reden van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gelegen in het herhaaldelijk niet-nakomen door werknemer van zijn re-integratieverplichtingen, is ontbinding mogelijk indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:

1. de werknemer is eerst schriftelijk gemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen of de werkgever heeft om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW, de betaling van het loon gestaakt, en
2. de werkgever beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.[[19]](#footnote-19) [[20]](#footnote-20)

De deskundigenverklaring is niet verplicht als de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, zoals bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en bovenstaand onderdeel a, heeft plaatsgevonden.[[21]](#footnote-21) [[22]](#footnote-22)

Als een werknemer bij regelmaat de gevraagde arbeid niet verricht als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer, kan dit alleen een redelijke grond voor ontslag zijn als dit onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever geeft. De rechter kan het verzoek tot ontbinding alleen toewijzen als de werkgever beschikt over een verklaring van een deskundige in de zin van art. 7:629 sub a BW.[[23]](#footnote-23) Als het gaat om een zieke werknemer die zijn re-integratieverplichtingen op grond van art. 7:660a BW niet nakomt, moet de werkgever de werknemer eerst schriftelijk hebben aangemaand tot nakoming van die verplichtingen en het uitbetalen van loon stoppen.[[24]](#footnote-24) Het is van belang dat volgens artikel 7:671b lid 7 BW het opzegverbod niet geldt bij een ziekte werknemer indien de ziekte pas na het verzoek tot ontbinding is ontstaan.[[25]](#footnote-25) [[26]](#footnote-26)

4.3 Conclusie  
In dit hoofdstuk is besproken wanneer volgens wet- en regelgeving en literatuur sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. De wet geeft hierover geen duidelijke uitleg, buiten dat de arbeidsovereenkomst op deze ontslaggrond wordt ontbonden als op zodanige wijze sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten dat van de werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan. De werkgever dient aan te tonen dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten.

Tevens is duidelijk geworden dat als een werknemer niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen, de werkgever de werknemer moet waarschuwen, aanmanen en het loon moet stoppen voordat de rechter kan stellen dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.

# Resultaten ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid.

## **5.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk worden de omstandigheden besproken die de rechter ten grondslag heeft gelegd aan het besluit om de arbeidsovereenkomst wel of niet te ontbinden op grond van de ongeschiktheid van de werknemer. Voor het beantwoorden van deelvraag 3 en 4 zijn vijftien uitspraken geanalyseerd, waarvan zes uitspraken hebben geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en negen niet. Deze uitspraken zijn genummerd terug te vinden in de literatuurlijst waarnaar door middel van voetnoten in de resultaten wordt verwezen. Per uitspraak is aan de hand van topics bekeken hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe de rechter tot deze beslissing is gekomen. Ten eerste worden de topics besproken. Daarna volgen de resultaten van het onderzoek van deelvraag 3, waarbij de arbeidsovereenkomst ontbonden is op grond van ongeschiktheid van de werknemer. Dit wordt gevolgd door een tussenconclusie. Vervolgens worden de resultaten van deelvraag 2 besproken waarbij de arbeidsovereenkomst niet ontbonden is op grond van ongeschiktheid van de werknemer. Dit wordt gevolgd door een tussenconclusie. In bijlage 1 is het jurisprudentieonderzoek te vinden met betrekking tot de ontslaggrond ongeschiktheid van de werknemer.

5.2 Juridisch kaderIn hoofdstuk 2 is besproken dat bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken (de d-grond), uit de tekst van de wet volgt dat aan de volgende criteria moet zijn voldaan (artikel 7:669 lid 3 sub d BW):

1. de ongeschiktheid is geen gevolg van ziekte of gebreken;
2. de werkgever heeft de werknemer tijdig van het onvoldoende functioneren in kennis gesteld;
3. de werkgever heeft de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren;
4. de ongeschiktheid is niet het gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;

Daarnaast is volgens artikel 7:669 lid 1 BW herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk of ligt dit niet in de rede.

## **5.3 Topics**

In deze paragraaf worden zeven topics besproken met betrekking tot deelvraag 3 en 4. Door middel van deze topics is geanalyseerd en beschreven hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen.

1. Opzegverbod

Er wordt gekeken of de ongeschiktheid geen gevolg is van ziekte of gebreken.

1. Tijdig in kennis stellen van ongeschiktheid  
   De werkgever dient de werknemer tijdig in kennis te stellen van zijn bevindingen bij ongeschiktheid. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever hieraan heeft voldaan en wanneer niet.
2. Mogelijkheid tot verbetering geven  
   De werkgever dient de werknemer voldoende kans te geven om zijn functioneren te verbeteren. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever hieraan heeft voldaan en wanneer niet.
3. Ongeschiktheid niet het gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer  
   Beschreven wordt wanneer de rechter vindt, dat dit van toepassing is.
4. Herplaatsing mogelijk  
   Er wordt in kaart gebracht of de rechter vindt dat de werkgever voldoende of niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt, dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie of werken in een andere vestiging niet mogelijk is, of niet in de rede ligt. Dit is alleen van toepassing bij ongeschiktheid.
5. Aantoning ongeschiktheid  
   De werkgever dient te bewijzen dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever dit voldoende heeft aangetoond en wanneer niet. Aangezien de rechter de vorige topics als eerste beoordeelt voordat hij tot de conclusie kan komen dat de werknemer wel of niet ongeschikt is voor zijn functie, zullen de vorige topics in deze topic worden meegenomen.
6. Toewijzing of afwijzing ontbinding

Er wordt in kaart gebracht in welke zaken de arbeidsovereenkomst is ontbonden en in welke niet. De antwoorden van deze topic staan in bijlage 1.

## **5.4 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid**

De resultaten van deelvraag 3 worden in deze paragraaf besproken. Door middel van de in 5.2 genoemde topics wordt duidelijk gemaakt hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen.

Deelvraag 3 luidt:  
  
Onder welke omstandigheden is sprake van ongeschiktheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW en wordt de arbeidsovereenkomst op deze ontslaggrond ontbonden blijkens jurisprudentie?

5.4.1 Topic 1: Opzegverbod

De rechter beoordeelt eerst of er een opzegverbod geldt. Zoals besproken in het juridisch kader mag geen opzegverbod van toepassing zijn, anders kan er in beginsel geen sprake zijn van ongeschiktheid van de werknemer. In alle zes uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat de ongeschiktheid niet het gevolg van ziekte of gebreken was omdat de werknemers dit niet hebben aangevoerd. Hierdoor hebben de werkgevers voldaan aan criterium 1.

5.4.2 Topic 2: Tijdig in kennis stellen van ongeschiktheidAls er geen opzegverbod geldt, beoordeelt de rechter vervolgens of de werkgever de werknemer tijdig van het onvoldoende functioneren in kennis heeft gesteld. In alle zes de onderzochte zaken hebben de werkgevers de werknemers op tijd in kennis gesteld van het onvoldoende functioneren. Hieronder wordt toegelicht op welke manieren de werkgevers dit hebben gedaan.

**Twee keer per week gesprek**

In een zaak heeft de werkgever de werknemer tijdig in kennis gesteld van het onvoldoende functioneren. Dit heeft hij gedaan door middel van een afspraak om twee keer per week af te spreken en door met de werknemer afspraken te maken over hoe hij zijn functioneren kan verbeteren. [[27]](#footnote-27)

**Tijdens functioneringsgesprek**

In een andere zaak heeft de werkgever tijdens het functioneringsgesprek aangegeven dat het functioneren onvoldoende was en dat dit verbeterd moest worden. [[28]](#footnote-28)

**Direct een verbetertraject van een langere periode**  
Het tijdig in kennisstellen wordt door de rechter voldoende geacht indien na het constateren van het gebrekkig functioneren, direct een verbetertraject wordt opgestart en de werknemer gewaarschuwd wordt dat als het functioneren niet verbetert binnen een bepaalde tijd, er stappen genomen zullen worden. De rechter vindt het tevens voldoende als de werkgever de werknemer minimaal vijftien maanden de tijd geeft om het functioneren te verbeteren voordat de zaak voor de rechter wordt gebracht.[[29]](#footnote-29) [[30]](#footnote-30) [[31]](#footnote-31)  
  
**Weigering hulp**   
Als de werkgever de werknemer meermaals begeleiding en hulp aanbiedt, maar dit wordt geweigerd door de werknemer, stelt de rechter dat de werkgever daar niets aan kan doen en dat hij de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren.**[[32]](#footnote-32)**

5.4.3 Topic 3: Mogelijkheid tot verbetering geven  
Zoals besproken in hoofdstuk 2 dient de werkgever de werknemer voldoende de kans te geven om zijn functioneren te verbeteren. Er wordt in kaart gebracht wanneer de rechter vindt dat de werkgever hieraan heeft voldaan en hoe de werkgever dit heeft gedaan.

**Schriftelijk bewijs**   
Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de rechter heeft gekeken naar gespreksverslagen, e-mails, WhatsApp berichten en dergelijke correspondentie om te kunnen beoordelen of de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. In alle zes zaken zijn er meerdere gesprekken geweest, zoals functioneringsgesprekken.

In een zaak was er een opleidingsbudget dat ook voor coaching gebruikt kon worden. In die zaak wordt niet door de rechter aangegeven of dit als voldoende aantoning van de ongeschiktheid wordt aangemerkt, maar het blijkt wel uit meerdere gespreksverslagen en e-mails dat de werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren.[[33]](#footnote-33)

**Verbetertraject voor een lange periode en waarschuwen**  
In een andere zaak heeft de werkgever de werknemer meer dan een jaar de tijd gegeven om zich te verbeteren. De werkgever heeft een verbetertraject met werknemer opgestart en in de eerste periode hebben elf gesprekken plaatsgevonden met een coach die de werknemer advies, praktische tips en ondersteuning heeft aangeboden bij haar werkzaamheden. Dit bleek niet voldoende en naar aanleiding van een evaluatie is het verbetertraject verlengd met de waarschuwing dat indien het functioneren van de werknemer niet op het gewenste niveau werd gebracht, dit tot arbeidsrechtelijke maatregelen zou leiden. “Werkneemster had dan ook de ernst van de situatie moeten inzien en moeten beseffen dat bij het uitblijven van een verbetering, haar baan op het spel zou staan.” [[34]](#footnote-34)  
  
Door de werkgevers wordt in meerdere zaken aangegeven dat als het functioneren na een verbetertraject niet verbetert, de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil beëindigen. Het is voor de rechter belangrijk dat de werkgever dit aan de werknemer duidelijk heeft gemaakt, om te voldoen aan de criteria.[[35]](#footnote-35)  
  
Volgens deze rechter duurt een verbetertraject ongeveer zes maanden. Zodra de werkgever de werknemer nog langer de tijd geeft, oordeelt de rechter dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld om het functioneren te verbeteren.   
  
Als er intensieve begeleiding is geregeld door middel van een coach, stelt de rechter eveneens dat de werknemer voldoende de kans heeft gekregen om zich te verbeteren.   
  
**Tweede verbetertraject niet nodig**  
Als een eerder verbetertraject mislukt is, kan van de werkgever niet worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst blijft voortduren.[[36]](#footnote-36)  
  
**Weigering hulp**   
Als de werkgever de werknemer meermaals begeleiding en hulp aanbiedt, maar dit wordt geweigerd door de werknemer, stelt de rechter dat de werkgever daar niets aan kan doen en dat hij de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren.[[37]](#footnote-37)

5.4.4 Topic 4: Onvoldoende zorg of scholingUit de onderzochte uitspraken kon niet worden afgeleid of sprake was van onvoldoende zorg of scholing. De rechters beoordeelden dit niet.

5.4.5 Topic 5: Herplaatsing mogelijk  
Tijdens het jurisprudentieonderzoek is bekeken wanneer de rechter vindt dat de werkgever voldoende of niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt, dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie of werken op een andere vestiging niet mogelijk is, of niet in de rede ligt. In alle zes de zaken was herplaatsing niet mogelijk.   
  
**Reorganisatie**  
Als er sprake is van een reorganisatie, is volgens de rechter herplaatsing niet vereist. [[38]](#footnote-38)

**Geen toelichting bij uitspraak**  
De rechter oordeelde dat gesteld noch gebleken is, dat een herplaatsing van werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is. Een uitleg van dit antwoord wordt in de uitspraak niet weergegeven.[[39]](#footnote-39)

**Weigering herplaatsing door werknemer**  
In een zaak had de werkgever voorgesteld met behoud van volledige salaris, de werknemer te herplaatsen in een functie met een lager niveau, wat de werknemer heeft afgewezen. Doordat de werknemer een andere functie heeft geweigerd, stelde de rechter dat herplaatsing niet nodig was. [[40]](#footnote-40)

5.4.6 Topic 6 en 7: Aantoning ongeschiktheid en toe- of afwijzing ontbinding  
Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk is aangegeven, zijn in zes zaken de arbeidsovereenkomsten ontbonden op grond van ongeschiktheid van de werknemer. In deze paragraaf wordt aangegeven hoe de rechters naar aanleiding van de vorige topics tot het oordeel zijn gekomen dat ongeschiktheid van de werknemer voldoende is aangetoond.

**Functioneringsverslagen, competenties, verbetertraject**  
Als de werkgever meerdere functioneringsverslagen heeft waaruit blijkt dat de werknemer qua competenties niet op het niveau zit van zijn functieomschrijving en dat de werknemer na het volgen van een coachingstraject geen verbetering heeft laten zien, stelt de rechter dat de werknemer ongeschikt is. Opvallend in deze zaak is dat de werknemer niet ontkent en zelf toegegeven heeft dat hij de kritiek van de werkgever herkent, waardoor de rechter vindt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden op grond van ongeschiktheid. **[[41]](#footnote-41)**

**Beoordeling functie door werkgever**Uit een aantal zaken is duidelijk geworden dat het aan de werkgever is om de in zijn organisatie te verrichten werkzaamheden naar eigen inzicht vorm te geven en te organiseren. Hierdoor bepaalt de werkgever in zekere mate zelf of de werknemer zijn functie naar behoren uitvoert of niet. De rechter toetst daarbij slechts marginaal of de gestelde eisen redelijk zijn. In een zaak heeft de werkgever volgens de rechter door de functieomschrijving te laten zien voldoende aangetoond dat er geen onredelijke eisen zijn gesteld aan de uitoefening van de functie. De werknemer stelt niet dat het onredelijke eisen zijn, maar er zijn na het verbetertraject geen verbeteringen ontstaan, waardoor de rechter concludeert dat de werknemer ongeschikt is en de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden.[[42]](#footnote-42)

Blijkens een andere zaak is het voor de rechter voldoende om (on)geschiktheid aan te tonen door de werknemer onder meerdere leidinggevende te plaatsen en op verschillende locaties. Hierdoor zijn er meer getuigen van het functioneren van de werknemer, wat de geloofwaardigheid van de verklaring over het disfunctioneren vergroot.[[43]](#footnote-43)  
  
**Omzetresultaten blijven uit**In twee zaken bleven de omzetresultaten uit. De rechter stelde in een zaak dat het de werkgever vrijstaat om aan het lage verkoopresultaat gevolgen te verbinden, als er naar aanleiding van een verbetertraject geen verbetering plaatsvindt. Om die reden is de arbeidsovereenkomst ontbonden op ongeschiktheid.[[44]](#footnote-44) De andere arbeidsovereenkomst is ontbonden omdat de werknemer naast zijn werkzaamheden een verplicht examen dat bij de functie hoort, niet heeft behaald.

Hoewel geen verbetertraject aangeboden werd omdat de werknemer iedere hulp weigerde, was er sprake van ongeschiktheid volgens de rechter.[[45]](#footnote-45)  
  
5.5 Tussenconclusie  
In paragraaf 5.3 zijn de omstandigheden besproken die de rechter ten grondslag heeft gelegd aan het besluit om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de ongeschiktheid van de werknemer. Per uitspraak is aan de hand van topics geanalyseerd hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe de rechter tot deze beslissing is gekomen.   
  
De eerste topic bestaat uit het opzegverbod. In geen van de zaken was sprake van een opzegverbod.   
  
De tweede en derde topic bestaan uit het in kennis stellen van de werknemer van het disfunctioneren en de kans geven aan de werknemer om zijn functioneren te verbeteren. Uit de resultaten komt naar voren dat een verbetertraject minstens zes maanden dient te duren en dient te zijn opgesteld door de werkgever en betrekking moet hebben op de meeste werkzaamheden van de werknemer.   
  
Bewijzen van het verbetertraject kunnen onder andere bestaan uit gespreksverslagen van functioneringsgesprekken, e-mails, WhatsApp berichten en dergelijke correspondentie tussen werkgever en werknemer. Bewijs kan tevens bestaan uit verslagen van een coach of begeleider.   
  
Verder kan geconcludeerd worden dat een waarschuwing aan de werknemer gegeven dient te worden, waardoor duidelijk wordt dat indien het functioneren niet op het gewenste niveau wordt gebracht, dit tot arbeidsrechtelijke maatregelen zal leiden.   
Indien de werknemer het verbetertraject weigert, is vooralsnog voldaan aan het vereiste van in de gelegenheid stellen van de werknemer om zich te verbeteren.   
  
Met betrekking tot topic 5, herplaatsing, was in alle zes zaken herplaatsing niet mogelijk of niet beoordeeld door de rechter. Wel kan geconcludeerd worden dat als sprake is van een reorganisatie, herplaatsing niet mogelijk is. Tevens is herplaatsing niet mogelijk als de werknemer dit weigert.

Nadat de rechter aan de criteria van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub d BW heeft getoetst en aan alle criteria is voldaan, beoordeelt de rechter of de werknemer ongeschikt is op basis van hetgeen de werkgever heeft aangevoerd en hetgeen de werknemer al dan niet betwist. Als een werknemer het aangevoerde niet betwist, is sprake van ongeschiktheid. Daarnaast moet de werkgever aantonen dat geen onredelijke eisen gesteld worden aan de functie van de werknemer. Als de werkgever omzet misloopt door het disfunctioneren van de werknemer en er naar aanleiding van een verbetertraject geen verbetering ontstaat, is eveneens sprake van ongeschiktheid van de werknemer.

## **5.6** Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid.

In deze paragraaf worden de omstandigheden besproken waaronder volgens de rechter de arbeidsovereenkomst niet mag worden ontbonden. Hiermee wordt deelvraag 4 beantwoord. In negen van de vijftien zaken is de arbeidsovereenkomst niet ontbonden. De vierde deelvraag is:

Onder welke omstandigheden is geen sprake van ongeschiktheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW en wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden blijkens jurisprudentie?

5.6.1 Topic 1: OpzegverbodDe rechter beoordeelt eerst of er een opzegverbod geldt. Zoals besproken in het juridisch kader mag geen opzegverbod van toepassing zijn, anders kan in beginsel geen sprake zijn van ongeschiktheid van de werknemer. In de afgewezen negen zaken was geen sprake van een opzegverbod.

5.6.2 Topic 2 en 3: Tijdig in kennis gesteld en kans gegeven  
Uit het onderzoek blijkt dat in alle negen zaken de werkgevers volgens de rechters de werknemers niet tijdig in kennis hebben gesteld van het disfunctioneren. Tevens hebben zij hun werknemers geen kans gegeven om het functioneren te verbeteren voordat zij zijn overgegaan op het beëindigen van het dienstverband.   
  
 **Bewijs tijdige inkennisstelling, kans geven en waarschuwing**In meerdere zaken geven de werkgevers aan de werknemers aangesproken te hebben op het functioneren door middel van gesprekken, maar stelt de rechter dat hier geen bewijzen voor zijn afgegeven, op zodanige wijze dat de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat bij gebreke van verbetering ontslag dreigde en op een zodanig tijdstip dat hij nog een reële kans had om de gewenste verbetering in zijn functioneren tot stand te brengen. Zo zijn er bijvoorbeeld geen functioneringsverslagen gemaakt of andere stukken waaruit dit zou moeten blijken.

**Ontwikkelpunten en voortgangsverslagen niet voldoende**Als er alleen ontwikkelpunten zijn genoemd, houdt dit niet in dat sprake is van ongeschiktheid van de werknemer. Alleen als deze ontwikkelpunten zijn gevolgd door een wijze van begeleiding en een termijn waaraan werknemer gehouden wordt om zijn functioneren te verbeteren, zou de rechter kunnen stellen dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld en een kans heeft gegeven. Daarnaast is een voortgangsverslag niet voldoende, omdat het bewaken van de voortgang onderdeel is van de functie van de leidinggevende en niet bijzonder wordt geacht. Tevens dient de werkgever duidelijk te maken welke concrete doelen gesteld zijn en wat voor hulp hierbij aan werknemer is aangeboden. In geen van de zaken wordt dit aangetoond.  
  
**Verbetertraject moet persoonlijk zijn**Tevens blijkt alleen het aanbieden van een cursus in zijn algemeenheid niet voldoende is. Het aanbod van een cursus aan de werknemer moet specifiek gericht zijn op verbetering van de werknemer. Het is eveneens onvoldoende als de werkgever zijn werknemer zelf een cursus laat uitzoeken en de werknemer zelf een hulpvraag moet formuleren.

De werkgever dient zelf aan te geven wat er mis is en een verbetertraject aan te bieden aan de werknemer.   
 **Heldere afspraken**Daarnaast blijkt uit meerdere uitspraken dat als er geen heldere afspraken wat betreft doelstellingen, te bereiken niveau en periode waarbinnen dit moet gebeuren zijn vastgelegd en besproken met werknemer, niet kan worden gezegd dat dit voldoende duidelijk is voor de werknemer zodat hij begrijpt dat als hij niet verbetert, dit tot het einde van de arbeidsovereenkomst zou leiden. Hierdoor stelt de rechter dat de werknemer niet voldoende de kans is gegeven om zijn functioneren te verbeteren.

Als een werkgever een werknemer slechts twee maanden de tijd geeft om zich te verbeteren, stelt de rechter dat dit onvoldoende is.   
  
Als de werkgever het verbetertraject niet afwacht en besluit om de werknemer te ontslaan, dan heeft de werknemer niet voldoende kans gekregen om zich te verbeteren.

5.6.3 Topic 4: Onvoldoende zorg of scholing  
Uit de onderzochte uitspraken kan niet worden afgeleid of wel of geen sprake was van onvoldoende zorg of scholing. De rechters beoordeelden dit niet.

5.6.4 Topic 5: Herplaatsing mogelijk  
In een van de negen zaken was herplaatsing mogelijk omdat alle werknemers in dezelfde ruimte werkten. In die zaak werd de arbeidsovereenkomst ontbonden, maar op grond van een andere ontslaggrond, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding. In de andere acht zaken was herplaatsing volgens de rechter niet voldoende onderzocht of aangetoond, of werd het niet beoordeeld omdat de rechter al had geconcludeerd dat er geen sprake was van ongeschiktheid van de werknemer. Als herplaatsing nog mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden.

**Actief onderzoek doen naar herplaatsingsmogelijkheden belangrijk**  
In de zaken waarin werd gesteld dat herplaatsing niet voldoende was onderzocht, blijkt dat dit in ieder geval niet voldoende was aangetoond. Zowel voor de werkgever als de werknemer is in het herplaatsingstraject een actieve rol weggelegd. De werkgever moet actief onderzoek doen naar de mogelijkheden tot herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn. Het enkel wijzen op vacatures in combinatie met het aanbieden van hulp bij het solliciteren is daarbij niet voldoende.   
  
De actieve houding van de werkgever houdt in dat van de werkgever mag worden verwacht de werknemer te begeleiden, een initiërende rol te spelen en eventuele belemmeringen voor een passende functie op te heffen. Hoe groter de organisatie, des te meer wordt er van de werkgever verwacht. Daar staat tegenover dat van de werknemer verwacht wordt open te staan voor andere passende functies.[[46]](#footnote-46)  
  
5.6.5 Topic 6 en 7: Ongeschiktheid onvoldoende aangetoondAlle negen werkgevers hebben niet voldoende aangetoond dat er sprake was van ongeschiktheid van de werknemer.   
  
 **Te weinig bewijs**Het voornaamste punt is te weinig bewijs. Dit is in alle zaken het geval. Er worden steeds stukken overlegd waaruit niet blijkt dat de gemaakte verwijten over het functioneren van de werknemer terecht zijn.   
  
Zo werd bijvoorbeeld door middel van beoordelingsverslagen door de werkgever aangetoond de werknemer op belangrijke onderdelen zich nog moet ontwikkelen. Een dergelijke beoordeling hoeft niet te betekenen dat de werknemer door de werkgever als ongeschikt wordt beoordeeld, aangezien de term ‘ te ontwikkelen’ gelet op de toelichting daarvan op de beoordelingsformulieren, betekent dat groeipotentieel wordt vermoed. Het is mogelijk dat dit potentieel zich niet ontwikkelt, zodat de investering in de ontwikkeling uiteindelijk leidt tot de conclusie dat iemand niet voldoet voor de functie. De enkele omstandigheid dat er verbeterpunten zijn, is daarmee kort gezegd onvoldoende voor het oordeel dat de werknemer niet naar behoren functioneert. Er moet meer aan de hand zijn om te kunnen spreken van disfunctioneren, zoals een niet succesvol verbetertraject.[[47]](#footnote-47)  
  
**Verbetertraject te kort en betrekking op maar een deel van werkzaamheden**In de vierde zaak blijkt dat het verbeterplan van twee maanden betrekking heeft op slechts een deel van de werkzaamheden. Hierdoor is onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de werknemer ongeschikt is.[[48]](#footnote-48)  
  
**Concrete verwachting van de werkgever**In meerdere zaken stelt de werkgever dat de werknemer te weinig initiatief toont op het werk, maar de werkgevers hebben niet aan de werknemer duidelijk gemaakt wat voor concreet initiatief zij daarmee bedoelen en verwachten van de werknemer.[[49]](#footnote-49)  
  
**Voorbeelden competenties belangrijk**Uit het onderzoek blijkt tevens dat de rechter het belangrijk vindt dat als een werkgever stelt dat de werknemer niet over de competenties beschikt voor de functie die hij uitoefent, de werkgever voorbeelden kan geven van de competenties waarover de werknemer zou moeten beschikken en voorbeelden waaruit het gebrek aan competenties ten aanzien van de functieomschrijving duidelijk wordt.[[50]](#footnote-50)  
  
 **Omzetresultaten**De rechter stelt in de achtste zaak dat als de reden voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betrekking heeft op het niet behalen van omzetresultaten op het werk, gekeken dient te worden naar mogelijkheden om de resultaten alsnog te behalen. Indien dit nog mogelijk is, kan er geen sprake zijn van ongeschiktheid van de werknemer.   
  
**Collega’s die vinden dat werknemer ongeschikt is**In diezelfde zaak zijn twee schriftelijke verklaringen van voormalige teamleden ingediend waaruit zou moeten blijken dat werknemer niet goed kan samenwerken met zijn teamleden. Deze twee schriftelijke verklaringen zijn ontoereikend bevonden om de conclusie te dragen dat de werknemer niet goed kan samenwerken met zijn teamleden.[[51]](#footnote-51)  
  
**Relatief eenvoudige administratieve werkzaamheden**  
In de twaalfde zaak valt op dat de rechter stelt dat de werknemer inderdaad fouten heeft gemaakt met betrekking tot haar relatief eenvoudige administratieve werkzaamheden, maar dat deze fouten geen redelijke grond voor ontbinding opleveren.[[52]](#footnote-52)  
  
5.7 Tussenconclusie  
Uit de resultaten kan worden geconcludeerd dat als een werkgever de ongeschiktheid van een werknemer wil aantonen, dit alleen mogelijk is als de werknemer tijdig in kennis is gesteld van het disfunctioneren. Tegelijkertijd moet aan de werknemer de kans zijn gegeven om zich te kunnen verbeteren. Als niet aan deze criteria is voldaan, wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden. De ongeschiktheid kan niet voortvloeien uit het enkele feit dat een aantal werkzaamheden niet correct worden gedaan of dat er sprake is van fouten maken met betrekking tot relatief eenvoudige administratieve werkzaamheden.  
  
Daarnaast blijkt dat het benoemen van ontwikkelingspunten of het hebben van voortgangsverslagen, niet voldoende is om te stellen dat de werknemer voldoende de gelegenheid heeft gekregen om zich te verbeteren. Tevens vindt de rechter het zeer belangrijk dat de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gewaarschuwd.  
  
Ten aanzien van (on)voldoende zorg of scholing van de werknemer is weinig te concluderen, aangezien de rechter hier in geen enkele zaak op inging.

Met betrekking tot herplaatsing van de werknemer blijkt dat de werkgever dit voldoende moet hebben onderzocht door middel van een actieve houding, anders wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden.

Dossieropbouw blijkt zeer belangrijk. Als de werkgever te weinig bewijzen heeft van de gesprekken die zijn gevoerd en afspraken die zijn gemaakt, zal de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. Hierbij is het belangrijk dat de werkgever concreet aan de werknemer heeft uitgelegd wat er van hem verwacht wordt. Dit moet op papier staan. Tevens moeten werkgevers als zij vinden dat de werknemer niet beschikt over de competenties, voorbeelden geven waaruit dit blijkt. Daarnaast zijn twee schriftelijke verklaringen van collega’s over het functioneren van de werknemer niet voldoende om te bewijzen dat er sprake is van ongeschiktheid.

Met betrekking tot omzetresultaten is het duidelijk geworden dat als het nog mogelijk is om de omzet te behalen, de arbeidsovereenkomst niet ontbonden wordt op grond van ongeschiktheid.

# 6. Resultaten ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten.

## **6.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk worden de omstandigheden besproken die de rechter ten grondslag heeft gelegd aan het besluit om de arbeidsovereenkomst wel of niet te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer. Voor het beantwoorden van deelvraag 5 en 6 zijn vijftien uitspraken geanalyseerd, waarvan tien uitspraken hebben geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vijf niet. Deze uitspraken zijn genummerd terug te vinden in de literatuurlijst waarnaar door middel van voetnoten in de resultaten wordt verwezen. Per uitspraak is aan de hand van topics bekeken hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe de rechter tot deze beslissing is gekomen. Als eerste worden de topics besproken, daarna volgen de resultaten voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, en vervolgens een tussenconclusie. Daarna worden de resultaten besproken waarin de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden en dit wordt gevolgd door een tussenconclusie. In bijlage 2 is het jurisprudentieonderzoek te vinden met betrekking tot de ontslaggrond verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.

6.2 Topics   
In deze paragraaf worden de vier topics besproken met betrekking tot deelvraag 5 en 6. Door middel van deze topics is geanalyseerd en beschreven in 6.3 en 6.4 hoe de rechter heeft geoordeeld en hoe hij tot zijn beslissing is gekomen.   
 **Topic 1: Reden(en) verzoek tot ontbinding**De reden(en) van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden worden in kaart gebracht.  
  
**Topic 2: Opzegverbod**  
Er wordt gekeken of er een opzegverbod geldt.  
  
**Topic 3: Verwijtbaarheid of nalaten voldoende aangetoond?**De werkgever dient te bewijzen dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten, op zodanige wijze dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er wordt in kaart gebracht in welke zaken de rechter vindt dat bewezen is dat er verwijtbaar gehandeld of nagelaten is door de werknemer.

**Topic 4: Toewijzing of afwijzing ontbinding**

Er wordt in kaart gebracht in welke zaken de arbeidsovereenkomst is ontbonden en in welke niet.

6.3 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten.

De vijfde praktijkdeelvraag luidt:

Onder welke omstandigheden is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW en wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden blijkens jurisprudentie?

De resultaten bij deelvraag 5 worden in deze paragraaf besproken. In tien van de vijftien zaken heeft de rechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. Eerst wordt topic 2 behandeld en daarna de andere topics.

6.3.1 Topic 2: Opzegverbod  
In alle tien zaken was geen sprake van een opzegverbod. Zoals in 4.2.1 is besproken, blijkt dat als een werknemer bij regelmaat de gevraagde arbeid niet verricht als gevolg van ziekte of gebreken, dit alleen een redelijke grond voor ontslag kan zijn als dit onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever heeft.  
  
In drie zaken verzuimde de werknemers in hun re-integratieverplichtingen. De rechter beoordeelde eerst of ziekte niet de reden is tot het verzoek van ontbinding. In alle drie de gevallen bleken de door de werkgever gestelde handelingen van werknemer in strijd met de geldende bepalingen betreffende ziekte en re-integratie. Daarom heeft het verzoek alleen te maken met het gedrag van werknemer en niet met ziekte, waardoor geen opzegverbod van toepassing was. In de andere zaken heeft de rechter de reden voor geen opzegverbod niet uitgelegd.

6.3.2 Drie topics samengevoegd  
Topic 1, de reden van het verzoek tot ontbinding, topic 3, of de werkgever het verwijtbaar handelen of nalaten voldoende heeft aangetoond en topic 4, de toe- of afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zijn in deze paragraaf samengevoegd. Hierdoor wordt per reden van de werkgever duidelijk wanneer de rechter vindt dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.   
  
Er zijn uit tien van de vijftien zaken zeven redenen naar voren gekomen die de werkgever heeft aangevoerd.

**Reden 1: Toetsantwoorden doorgeven**  
In een zaak was er sprake van een zeer specifieke reden voor de ontbinding op de arbeidsovereenkomst. Aangezien de werknemer een docent is en NTI docenten als werknemer heeft, is deze zaak interessant. De werknemer had toetsantwoorden doorgegeven aan een student. Uit die zaak blijkt dat de rechter vindt dat het doorgeven van antwoorden, ontoelaatbaar is en dat dit verwijtbaar is.[[53]](#footnote-53)  
  
**Reden 2: Ongepast gedrag met student(en)**  
In een andere zaak kwam naar voren dat een werknemer via social media een-op-een contacten met een leerlinge heeft gehad, waardoor de noodzakelijke professionele afstand tot zijn leerlingen overschreden was. Dit een-op-een contact via social media vindt de rechter niet toelaatbaar en verwijtbaar.

In de derde zaak kwam iets soortgelijks voor. De werknemer in kwestie was geen docent, maar een zorgcoördinator van de school. De rechter beoordeelde zijn functieomschrijving. De werknemer had tijdens gesprekken met jonge, vrouwelijke studenten fysiek contact met hen gemaakt en hen vragen met een seksueel karakter gesteld. De rechter beoordeelde dat de werkgever voldoende aantoonbaar heeft gemaakt dat hier sprake van is geweest, door de studenten eerst te horen en hierna de werknemer te schorsen. De werkgever heeft de werknemer van elke stap schriftelijk op de hoogte gebracht en de klachten zijn door een onafhankelijke onderzoekscommissie onderzocht. De werknemer is zowel door werkgever als door de onderzoekscommissie in de gelegenheid gesteld te reageren op de klachten en de werknemer heeft van deze gelegenheid gebruikgemaakt. De rechter stelt dat door de werknemer een onveilige situatie is ontstaan en de rechter vindt dit verwijtbaar.[[54]](#footnote-54) [[55]](#footnote-55)  
  
**Reden 3: Niet volgen van richtlijn of regels van de werkgever**In twee zaken hebben de werknemers, na er meermaals op gewezen te zijn, in strijd gehandeld met de regels van de werkgever, of in ieder geval deze regels niet nageleefd. De werknemers geven allebei aan dat het gaat om menselijke fouten, maar omdat ze hierop meerdere keren zijn aangesproken, stelt de rechter dat dit onder verwijtbaar handelen valt.[[56]](#footnote-56) [[57]](#footnote-57)

**Reden 4: Verzuim van re-integratieverplichtingen**  
In drie zaken hebben de werkgevers de werknemers meermaals gewaarschuwd voor hun gedrag en het niet nakomen van hun re-integratieverplichtingen.   
Zij hebben de werknemers aangemaand en laten weten dat als het gedrag voort blijft duren, zij tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zouden overgaan. Vervolgens hebben zij het loon van de werknemer stopgezet. Dit alles heeft niet tot verbetering geleid.[[58]](#footnote-58) [[59]](#footnote-59) [[60]](#footnote-60) In twee van deze zaken hebben de werknemers zich geheel onbereikbaar gehouden en geen medewerking verleend aan een deskundigenoordeel. In beide gevallen ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst, omdat niet van de werkgever gevergd kan worden om zich verder in te zetten voor dit moeizame re-integratietraject. De rechter beoordeelt tevens of de werknemer geen rechtvaardiging voor de afwezigheid heeft, maar in beide gevallen was dit niet aan de orde.[[61]](#footnote-61) [[62]](#footnote-62)  
  
In de andere zaak had de werknemer wel meegewerkt aan een deskundigenoordeel, maar bleek volgens het oordeel van de rechter dat de inspanningen van de werknemer voor re-integratie onvoldoende waren. Hierdoor kon niet van de werkgever worden gevergd dat deze zou voortgaan met dit alleszins moeizame re-integratietraject en de arbeidsovereenkomst zou laten voortduren. [[63]](#footnote-63)  
  
**Reden 5: Tijdens werk tevens werkzaamheden verrichten voor eigen bedrijf**  
Een werknemer heeft tijdens het werk bij zijn werkgever, gebruikgemaakt van materialen van de werkgever en werkzaamheden ten behoeve van zijn eigen bedrijf verricht. Hij heeft de opbrengsten daarvan zelf gehouden. De kantonrechter kwalificeert dit handelen niet alleen als een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW maar tevens als ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.[[64]](#footnote-64)  
  
**Reden 6: Meermaals niet op werk verschijnen na vakantie.**Om diverse redenen verscheen een werknemer meerdere jaren niet op zijn werk na zijn vakantie. De werkgever heeft de werknemer meermaals hierop aangesproken en loon ingehouden. De keren dat er sprake was van ziekte van de werknemer en dit bewezen kon worden door middel van een doktersverklaring, werd dit niet verwijtbaar geacht. Wel werd verwijtbaar geacht dat hij niet was teruggekeerd naar Nederland, want in de doktersverklaring stond niet dat hij niet in staat was te reizen.   
Een andere keer zou de werknemer autopech hebben gehad en een andere keer hadden zijn ouders een auto-ongeluk gehad, waardoor de werknemer niet op tijd op zijn werk kon zijn.   
In beide gevallen stelde de rechter dat het verwijtbaar was dat hij niet op zijn werk was gekomen. De autopech ligt in zijn eigen risicosfeer en hij is zonder toestemming van zijn werkgever naar zijn ouders gegaan in plaats van naar zijn werk. Daarom heeft hij in beide gevallen verwijtbaar gehandeld.[[65]](#footnote-65)  
  
**Reden 7: Consequent te laat komen**  
In de vijftiende zaak kwam de werknemer vaak te laat en gaf de werknemer aan dat dit wegens medische redenen was. Dit heeft de werknemer niet bewezen. Daarnaast gaf de werknemer aan dat hij toestemming had gekregen van zijn leidinggevende om later te komen, maar dit wordt door de leidinggevende betwist waardoor de rechter ervan uitgaat dat dit niet klopt. Opvallend in deze zaak is dat het hof in dit geval heeft bepaald dat als sprake is van een situatie waarin stelselmatig gedurende een langere periode dezelfde problemen ontstaan, ook oude problemen kunnen worden meegenomen voor de ‘redelijke grond’. Daarnaast heeft de werkgever de werknemer voldoende gewaarschuwd en medegedeeld dat als hij te laat bleef komen, de werkgever naar de rechter zou stappen. Dit heeft niet tot verbetering geleid en daarom vindt de rechter dat er sprake is van verwijtbaar handelen.[[66]](#footnote-66)

6.4 Tussenconclusie  
Als de werknemer in strijd handelt met de voor ziekte en re-integratie geldende bepalingen, dan heeft het verzoek tot ontbinding alleen te maken met de gedragingen van de werknemer en niet met de ziekte zelf. Hierdoor kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Als een werknemer zich geheel onbereikbaar houdt en geen medewerking verleent aan een deskundigenoordeel, kan verwijtbaar handelen niet worden aangetoond. Omdat echter niet van de werkgever gevergd kan worden om zich nog in te zetten voor een dergelijk moeizaam re-integratietraject, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.  
  
Het als docent doorgeven van toetsantwoorden is volgens de rechter verwijtbaar. Tevens is het verwijtbaar als een docent via social media persoonlijke een-op-een contacten met een leerling heeft. In beide gevallen kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.  
  
  
Als een werknemer de gedragsregels of richtlijnen van de werkgever niet nakomt na meermaals hierop aangesproken te zijn, is dit verwijtbaar en kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.   
  
Uit het onderzoekt blijkt tevens dat een werknemer niet tijdens zijn werk werkzaamheden mag verrichten voor een eigen bedrijf. Dit is verwijtbaar aan de werknemer en daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.   
  
De arbeidsovereenkomst wordt eveneens ontbonden op grond van verwijtbaarheid als de werknemer meermaals zonder toestemming niet op het werk verschijnt en de werkgever hem vaak heeft gewaarschuwd. Daarnaast blijkt dat als sprake is van een situatie waarin stelselmatig gedurende een langere periode dezelfde problemen ontstaan, ook oude problemen kunnen worden meegenomen voor de redelijke grond.

6.5 Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten.  
De zesde praktijkdeelvraag luidt:  
  
Onder welke omstandigheden is geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW en wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden blijkens jurisprudentie?  
  
De resultaten van deelvraag 6 worden in deze paragraaf besproken. In vijf van de vijftien zaken heeft de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbonden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. Eerst wordt topic 2 behandeld en daarna de andere topics.

6.5.1 Topic 2: Opzegverbod  
In vier zaken was geen sprake van een opzegverbod. In een zaak was sprake van een opzegverbod. Zoals in 4.2.1 is besproken, blijkt dat als een werknemer regelmatig de gevraagde arbeid niet verricht als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer, kan dit alleen een redelijke grond voor ontslag zijn als dit onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever geeft. De uitleg van de rechter in deze zaak met betrekking tot het opzegverbod wordt verder besproken in 6.6.2.

6.5.2 Drie topics samengevoegd  
Topic 1, de reden van het verzoek tot ontbinding, topic 3, dat de werkgever het verwijtbaar handelen of nalaten niet voldoende heeft aangetoond en topic 4, de toe- of afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zijn in deze paragraaf samengevoegd. Hierdoor wordt per reden van de werkgever duidelijk wanneer de rechter vindt dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.   
Er zijn uit vijf van de vijftien zaken drie redenen naar voren gekomen die de werkgever heeft aangevoerd.

**Reden 1: Verzuim van re-integratieverplichtingen**  
In vier zaken is het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend op grond van verwijtbaarheid of nalaten door de werknemer, omdat de werknemers niet voldeden aan hun re-integratieverplichtingen.   
  
De rechter controleert eerst of er een opzegverbod geldt. Zoals in 4.2.1 besproken wijst de rechter het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van het niet-nakomen van de verplichtingen zoals bedoeld in artikel 7:660a BW af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring van een deskundige zoals bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.[[67]](#footnote-67)

Door middel van de deskundigenverklaring kan de rechter beoordelen of er een opzegverbod geldt. In zaak vier was dit het geval. Uit de deskundigenverklaring bleek dat de werknemer ongeschikt diende te worden beschouwd voor zijn eigen werk vanwege blijvende fysieke beperkingen. Om die reden gold volgens de rechter het opzegverbod.[[68]](#footnote-68) In de andere zaken was geen sprake van een opzegverbod.

Zoals in 4.2.1 besproken, is het overleggen van een deskundigenoordeel niet altijd verplicht. Het is niet verplicht als dit niet van de werkgever kan worden verlangd.[[69]](#footnote-69) In een zaak gaf de werkgever aan dat hij geen deskundigenverklaring had, omdat de werknemer zich onbereikbaar hield en geen medewerking verleende aan het deskundigenoordeel. Het bleek dat de werkgever geen contact meer kreeg met de werknemer, maar dat de werknemer wel altijd contact had met de bedrijfsarts. Op basis hiervan stelde de rechter dat een deskundigenoordeel mogelijk was geweest.   
  
  
Daarnaast had de werkgever een deskundigenoordeel vanuit het UWV gestuurd, maar daarin werd niet ingegaan op de vraag of de werknemer zijn re-integratieverplichtingen al dan niet na was gekomen en daarom gold dit niet als een deskundigenverklaring. [[70]](#footnote-70)  
In een andere zaak had de werkgever terecht een loonstop opgelegd omdat de werknemer uit het deskundigenoordeel van het UWV kon afleiden dat in geval van het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen, de loonbetaling zou worden gestaakt en dit was tevens per brief aan werknemer medegedeeld. Hierna heeft werknemer aangegeven te willen meewerken aan zijn re-integratie. Door deze mededeling had de werkgever dit moeten aanpakken en geen ontbindingsverzoek moeten indienen.[[71]](#footnote-71)  
  
**Reden 2: Gedragingen en uitingen naar buitenwereld over het werk en personen op het werk.**Als een werknemer ongewenst gedrag vertoont naar de buitenwereld over het werk en personen op het werk, dient dit te worden bewezen. In zaak 1 is dit niet bewezen, ondanks dat de werknemer uitspraken op social media heeft geplaatst en dit als bewijs gezien kan worden. Blijkens het onderzoek houdt de rechter rekening met het bereik van de uitingen op social media. In dit geval had de werknemer weinig volgers of vrienden op social media, waardoor de rechter vindt dat dit te weinig invloed heeft gehad om te oordelen dat de werknemer in ernstige mate verwijtbaar heeft gehandeld.[[72]](#footnote-72)  
  
**Reden 3: Overtreding van gedragsregels**  
In de vijfde zaak had de werknemer een cadeau aangenomen wat niet mag van zijn werkgever. De rechter oordeelde het volgende: “mede gelet op zijn positie binnen het bedrijf, lag het op de weg van werknemer om elke schijn van belangenverstrengeling, dan wel zelfverrijking te vermijden.” Toch is deze zaak afgewezen, omdat de rechter vond dat dit verwijtbaar handelen niet dermate ernstig is dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. “Mede gelet op de onberispelijke staat van dienst en een 28-jarig dienstverband, is geenszins aannemelijk geworden dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in deze omstandigheden de enige optie is.” [[73]](#footnote-73)

6.6 Tussenconclusie  
Als een werknemer zich met betrekking tot zijn re-integratieverplichtingen afzijdig houdt en geen contact meer opneemt met de werkgever maar wel contact heeft met de bedrijfsarts, kan niet worden geoordeeld dat de werknemer zich volledig onbereikbaar heeft gehouden voor een deskundigenoordeel.

Daarnaast heeft de werkgever wel een deskundigenoordeel vanuit het UWV gestuurd, maar daarin wordt niet ingegaan op de vraag of de werknemer zijn re-integratieverplichtingen al dan niet nakomt en daarom is dit niet voldoende.

In een andere zaak had de werkgever terecht een loonstop opgelegd omdat de werknemer uit het deskundigenoordeel van het UWV kon afleiden dat in geval van het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen, de loonbetaling zou worden gestaakt en dit was tevens per brief aan werknemer medegedeeld. Hierna heeft werknemer aangegeven te willen meewerken aan zijn re-integratie. Door deze mededeling had de werkgever dit moeten aanpakken en niet al een ontbindingsverzoek indienen.

Met betrekking tot ongewenst gedrag vertonen over het werk naar de buitenwereld door de werknemer, moet de werkgever dit kunnen bewijzen anders kan er geen sprake zijn van verwijtbaar handelen. Van belang is in hoeverre dit ongewenst gedrag invloed heeft gehad op de buitenwereld.   
  
Uit het onderzoek komt naar voren dat een werknemer geen gedragsregels of richtlijnen van de werkgever mag overtreden, maar dat dit niet altijd tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt. Dat komt omdat naar de staat van dienst van de werknemer kijkt. Als een werknemer een regel overtreedt terwijl hij 28 jaar bij het bedrijf werkt, vindt de rechter dat ontbinding te ver gaat.

# 7. Conclusie en aanbevelingen

7.1 Inleiding  
In dit laatste hoofdstuk van het onderzoeksrapport wordt op basis van de resultaten van het verrichte onderzoek een conclusie getrokken. Hiermee wordt de centrale vraag beantwoord. Vervolgens worden aanbevelingen gegeven aan de opdrachtgever en tot slot volgt een verantwoording voor het onderzoek. De centrale vraag luidt:  
  
Welk advies kan aan NTI worden gegeven als het de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer wil beëindigen op basis van ongeschiktheid van en verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d en e BW blijkens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

7.2 Conclusie  
**Ongeschiktheid**In dit onderzoeksrapport is aan de hand van topics duidelijk geworden wanneer de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW, ongeschiktheid van de werknemer, wordt ontbonden en wanneer niet.   
  
In dit onderzoeksrapport komt naar voren dat een werkgever moet hebben voldaan aan de criteria van 7:669 lid 3 sub d BW. Tevens blijkt dat deze criteria niet eenvoudig behaald worden. De werkgever moet de werknemer in kennis stellen van het gestelde disfunctioneren en er moet daadwerkelijk bewijs van zijn dat dit in kennis stellen heeft plaatsgevonden, anders wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden. Daarnaast dient een verbetertraject minstens zes maanden te duren en te zijn opgesteld door de werkgever. Het traject moet betrekking hebben op de meeste werkzaamheden van de werknemer en niet slechts op enkele. Bewijzen van het verbetertraject kunnen onder andere bestaan uit gespreksverslagen van functioneringsgesprekken, e-mails, WhatsApp berichten en dergelijke correspondentie tussen werkgever en werknemer. Verder kunnen verslagen van een coach of een begeleider dienen als bewijzen. Het verbetertraject mag niet alleen bestaan uit het benoemen van ontwikkelingspunten of uit voortgangsverslagen, maar dient te bestaan uit een persoonlijk verbeterplan waarin de tekortkomingen, de doelstellingen, de wijze van begeleiding en de termijn waarbinnen de werknemer zijn functioneren moet verbeteren, zijn opgenomen. De werkgever moet concreet laten weten wat hij van de werknemer verwacht en voorbeelden tonen van de competenties waarover de werknemer dient te beschikken.

De arbeidsovereenkomst kan niet op ongeschiktheid worden ontbonden als de reden tot het verzoek, de gebrekkige samenwerking van de werknemer met collega’s betreft en dit door slechts twee collega’s wordt bevestigd. Met betrekking tot omzetresultaten is het duidelijk geworden dat als het nog mogelijk is dat de werknemer zijn prestaties dusdanig verbetert, dat de omzet verbetert, de arbeidsovereenkomst niet ontbonden wordt op grond van ongeschiktheid.  
  
**Verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer**  
In dit onderzoeksrapport is aan de hand van topics duidelijk geworden wanneer de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, wordt ontbonden en wanneer niet. Als de reden van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gelegen in het herhaaldelijk niet-nakomen door de werknemer van zijn re-integratieverplichtingen, is ontbinding mogelijk als de werknemer schriftelijk is aangemaand en de werkgever vervolgens het loon heeft gestaakt. Het opzegverbod met betrekking tot ziekte is hierdoor niet meer van toepassing. Als de aanmaning en het staken van het loon geen verbetering oplevert, dient de werkgever een verklaring van een deskundige af te geven, tenzij dit niet mogelijk is. Uit het onderzoek blijkt dat dit niet mogelijk is als een werknemer zich geheel onbereikbaar houdt en geen medewerking verleent aan een deskundigenoordeel. De arbeidsovereenkomst wordt in dat geval ontbonden. De arbeidsovereenkomst wordt in ditzelfde geval niet ontbonden als de werknemer weliswaar geen contact meer heeft met de werkgever, maar wel met de bedrijfsarts. In het deskundigenoordeel dient te worden ingegaan op de vraag of de werknemer zijn re-integratieverplichtingen al dan niet nakomt. Als dit niet in het oordeel vermeld staat, is er volgens de rechter geen sprake van een deskundigenoordeel en wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden. Als de werknemer na de waarschuwingen aangeeft te willen meewerken aan het re-integreren is ontbinding op grond van verwijtbaar handelen of nalaten niet mogelijk.

Als een werknemer de antwoorden van een toets doorgeeft aan een student, kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op grond van verwijtbaarheid. Met betrekking tot het overtreden van gedragsregels kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden als de werknemer dit vaak heeft gedaan en de werknemer meermaals gewaarschuwd is.   
  
Als over een lange periode steeds dezelfde problemen ontstaan, worden de problemen die langgeleden hebben plaatsgevonden, meegenomen bij de beoordeling door de rechter. Hieruit blijkt dat het bijhouden van een dossier vanaf het begin van het disfunctioneren belangrijk is.

7.3 Aanbevelingen  
Omdat elke zaak zeer casuïstisch is, kan NTI op basis van de onderzoeksresultaten bepalen wanneer het instituut bij de kantonrechter een verzoek kan indienen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en wanneer niet. Het advies is om de lijn die zich ontwikkelt in de jurisprudentie te blijven volgen, zodat steeds meer duidelijk wordt wanneer de rechter vindt dat er sprake is van ongeschiktheid van de werknemer of verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. De topics die gebruikt zijn in dit onderzoek en de resultaten van dit onderzoek, kan NTI gebruiken in vergelijkbare zaken of nieuwe zaken om te bepalen of het wel of niet verstandig is om een verzoek tot ontbinding in te dienen. De topics zijn in het jurisprudentieonderzoek in bijlage 1 en 2 weergegeven.  
  
Als hulpmiddel voor NTI is in bijlagen 3 en 4 een formulier opgenomen waarmee bepaald kan worden of NTI aantoonbaar voldoende heeft gedaan en bewezen heeft, ten aanzien van de van ongeschiktheid van de werknemer of van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Als uit het formulier blijkt dat hier sprake van is, kan een verzoek tot ontbinding ingediend worden.

7.4 VerantwoordingHet doel van dit onderzoek was een lijn te vinden wanneer rechters de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van de ontslaggrond ongeschiktheid van de werknemer en de ontslaggrond verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Om dit doel te behalen is eerst door middel van wet- en regelgeving en literatuur onderzocht wanneer er sprake is van ongeschiktheid van de werknemer en verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Vervolgens heeft een jurisprudentieonderzoek plaatsgevonden. Door middel van dit onderzoek is aan de hand van topics duidelijk geworden wanneer de rechter vindt dat de werknemer (on)geschikt is en wanneer de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en wanneer niet. Hoewel de resultaten niet eenduidig kunnen zijn omdat iedere zaak verschillend is, is de doelstelling van dit onderzoek grotendeels bereikt.

De kwaliteit van dit onderzoek is voldoende gewaarborgd door de gebruikte methode van onderzoek. Het onderzoek is zodoende bruikbaar voor NTI.

# Literatuur- en bronnenlijst:

**Regelgeving en parlementaire stukken**

* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 2, p. 1.
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 5.
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 40.
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 43-46.
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 44-45.
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 98-101.
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 107.

**Literatuur**

* A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds en P. Kruit, Evaluatie-onderzoek WWZ, 2016, p. 28, Den Haag: Boom juridisch 2016.
* W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Deventer: Kluwer 2017.
* M. Treep, Arbeidsrecht, Den Haag: Boom juridisch 2017.
* Van der Kamp en Hiebendaal, Wet Werk en Zekerheid 2016-2017 (II), Bedrijfsjuridische berichten 2018, afl 7, p. 2-3.

**Jurisprudentie**

* HR. Den Haag, 13 oktober 2017, ECLI:NL:PHR:2017.
* Rb. Limburg, 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4373.

Uitspraken door de rechtbank voor het jurisprudentieonderzoek ongeschiktheid

1. Rb. Midden-Nederland 31 mei 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2622.
2. Rb. Noord-Holland 06 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:291.
3. Rb. Limburg, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4086.
4. Rb. Limburg 08 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3044.
5. Rb. Noord-Holland 02 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:967.
6. Rb. Noord-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5620.
7. Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296.
8. Rb. Midden-Nederland, 18 januari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:600.
9. Rb. Rotterdam 08 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135.
10. Rb. Midden-Nederland, 25 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1577.
11. Rb. Overijssel, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2006.
12. Rb. Noord-Holland, 25 november 2017, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423.
13. Rb. Rotterdam, 29 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10142.

Uitspraken door het Hof voor het jurisprudentieonderzoek ongeschiktheid

1. Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:252.
2. Hof 's-Hertogenbosch 21 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5861.

Uitspraken door de rechtbank voor het jurisprudentieonderzoek verwijtbaar handelen of nalaten

1. Rb. Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552.
2. Rb. Noord-Holland 06 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:291.
3. Rb. Rotterdam 13 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1415.
4. Rb. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:434.
5. Rb. Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534.
6. Rb. Noord-Holland 08 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879.
7. Rb. Rotterdam 04 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:151.
8. Rb. Den Haag 17 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5554.
9. Rb. Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3734.
10. Rb. Rotterdam, 13 november 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:9214.
11. Rb. Amsterdam, 9 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4138

Uitspraken door het Hof voor het jurisprudentieonderzoek verwijtbaar handelen of nalaten

1. Hof ’s-Hertogenbosch 1 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3994.
2. Hof Noord-Holland 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:8739.
3. Hof Amsterdam 25 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1647.
4. Hof ’s-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:135

**Digitale bronnen**

* mr. dr. J.H. Bennaars, ‘Onderzoeksrapport Evaluatie grondenstelsel WWZ’, 2015-2016, p. 1-26, DOI: blg-776077.
* Zie www.rechtspraak.nl.
* Zie www.nti.nl

# Bijlage 1

**Jurisprudentieonderzoek naar de ongeschiktheid van de werknemer.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Topic:** | Reden(en) verzoek tot ontbinding | 1. Opzeg-verbod? | 2 en 3.  Tijdig in kennis gesteld en kans gegeven? | 4.  Herplaatsing onderzocht door de werkgever? | 5.  Geen sprake  van onvoldoende  Scholing of zorg  door de werkgever? | 6.  Ongeschikt-heid voldoende aangetoond? | 7.  Toe- of afwijzing  ontbinding? |
| **Zaak 1** | Werknemer verricht elke werkzaamheid niet goed. | Nee | Nee | Niet beoordeeld | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 2** | Gedragingen en uitingen naar buitenwereld over het werk en personen op het werk. | Nee | Nee | Niet beoordeeld | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 3** | Voldoet niet aan normen van de functie. | Nee | Nee | Onvoldoende onderzocht | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 4** | Volgt regels van werkgever niet op. | Nee | Nee | Niet beoordeeld | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 5** | Werknemer neemt weinig initiatief. | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 6** | Houding en gedrag hebben geleidt tot klachten van klanten en collega’s | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 7** | Werknemer pakt geen kansen op, neemt onvoldoende verantwoordelijkheid voor resultaten en werkt niet goed samen. | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Toewijzing |
| **Zaak 8** | Geen zelfreflectie en behaalt omzetresultaten niet. | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 9** | Verzuimd zijn functie verplichtingen | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Toewijzing |
| **Topic:** | Reden(en) verzoek tot ontbinding | 1. Opzeg-verbod? | 2 en 3.  Tijdig in kennis gesteld en kans gegeven? | 4.  Herplaatsing onderzocht door de werkgever? | 5.  Geen sprake  van onvoldoende  Scholing of zorg  door de werkgever? | 6.  Ongeschiktheid voldoende aangetoond? | 7.  Toe- of afwijzing  ontbinding? |
| **Zaak 10** | Werknemer is niet (meer) in staat om zijn functie op een goede wijze te vervullen. | Nee | Nee | Niet beoordeeld | Nee | Nee | Afwijzing |
| **Zaak 11** | Houding en gedrag hebben geleidt tot klachten van klanten en collega’s en versloft werkzaamheden. | Nee | Ja | Ja, niet mogelijk | Nee | Ja | Toewijzing |
| **Zaak 12** | Maakt te veel fouten. | Nee | Nee | Ja, niet mogelijk. | Nee | Nee | Toewijzing op andere ontslaggrond. |
| **Zaak 13** | Werknemer is onvoldoende in staat tot zelfreflectie. Er was sprake van ongepast gedrag en een klacht van een klant. | Nee | Ja | Ja, niet mogelijk wegens weigering door werknemer | Nee | Ja | Toewijzing |
| **Zaak 14** | Omzetresultaten bleven achter en werknemer is onvoldoende in staat tot zelfreflectie. | Nee | Ja | Ja, niet mogelijk | Nee | Ja | Toewijzing |
| **Zaak 15** | Onvoldoende resultaten door, en gebrek aan vertrouwen in werknemer | Nee | Nee | Ja, niet mogelijk | Nee | Ja | Toewijzing |

# Bijlage 2

**Jurisprudentieonderzoek naar het verwijtbaar halen of nalaten door de werknemer.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Topic | 1.  Reden verzoek tot ontbinding | 2. Opzegverbod? | 3.  Verwijtbaarheid of nalaten voldoende aangetoond? | 4.  Toe- of afwijzing? |
| Zaak 1 | Gedragingen en uitingen naar buitenwereld over het werk en personen op het werk. |  | Nee | Afwijzing |
| Zaak 2 | Antwoorden doorgeven aan student en ongebruikelijk veel één op één contact met student. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 3 | Ongepast gedrag met student(en). | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 4 | Werkt niet mee aan re-integratieverplichtingen. | Ja | Nee | Afwijzing |
| Zaak 5 | Overtreding van de gedragsregels binnen organisatie. Er zijn immers geen afwijkende afspraken met werknemer gemaakt over het accepteren van cadeaus door derden. | Nee | Nee | Afwijzing |
| Zaak 6 | Niet volgen van richtlijn van werkgever. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 7 | Verzuim van re-integratieverplichtingen | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 8 | Niet naleven van belangrijke regels voor de werkgever. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 9 | Heeft op het werk van werkgever gebruikt gemaakt van materialen tijdens (betaalde) werktijd en heeft de werkzaamheden ten behoeve van zijn eigen bedrijf verricht en de opbrengsten daarvan zelf gehouden. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 10 | Meermaals niet op werk verschijnen na vakantie. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 11 | Werkt niet mee aan re-integratieverplichtingen. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 12 | Werkt niet mee aan re-integratieverplichtingen. | Nee | Nee | Afwijzing |
| Zaak 13 | Werkt niet mee aan re-integratieverplichtingen. | Nee | Nee | Afwijzing |
| Zaak 14 | Werkt niet mee aan re-integratieverplichtingen. | Nee | Ja | Toewijzing |
| Zaak 15 | Werknemer is veelvuldig te laat gekomen en heeft veelvuldig in strijd met het ziekteverzuimreglement gehandeld. |  | Ja | Toewijzing |

# Bijlage 3

**Formulier ongeschiktheid van de werknemer**Indien een werknemer ongeschikt lijkt tot het volbrengen van zijn of haar functie, kan dit formulier gebruikt worden als hulpmiddel om te bepalen of er sprake is van disfunctioneren, alvorens het indienen van het verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter.

**Naam medewerker:**

**Functie medewerker:**

**Afdeling:**

**Datum:**

**Naam leidinggevende:**

**Afdeling:**

|  |
| --- |
| **Waarom is de werknemer ongeschikt?** |
|  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|
|
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ongeschiktheid is geen gevolg van ziekte of gebreken:** | **Ja** | **Nee** |
| **Onderbouwing:** |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | |
|  | |
|  | |
|  | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Werknemer tijdig in kennis gesteld van disfunctioneren en kans gegeven?** | |
| **Datum in kennisstelling:** |  |
| **Wijze van in kennisstelling:** |  |
| **Reden disfunctioneren:** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Afspraken**  **wat betreft doelstellingen, te bereiken niveau en periode.** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Waarschuwing gegeven? Wanneer en hoe?** | Ja / Nee  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Verbetertraject**  **Datum start:**  **Datum einde:** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Waaruit bestaat het verbetertraject?** | Coaching / begeleiding / training(en) / specifiek gerichte cursus(sen) / anders  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Bewijzen verbetertraject:** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Voldoende zorg en scholing aangeboden?** | **Ja** | **Nee** |
| **Onderbouwing:** |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | |
|  | |
|  | |
|  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Is herplaatsing van de medewerker in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk?** | **Ja** | **Nee** |
| **Onderbouwing:** |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | |
|  | |
|  | |
|  | |

**Uitleg bij het formulier ongeschiktheid van de werknemer**

**Opzegverbod, ziekte of gebreken.**

* Indien ongeschiktheid het gevolg is van ziekte of gebreken, is ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid, niet mogelijk.
* Indien ziekte pas na het verzoek tot ontbinding aanvang heeft genomen, geldt er geen opzegverbod.

**Tijdige in kennisstelling en verbetertraject.**

* Het verbetertraject dient minstens zes maanden te hebben geduurd, opgesteld te zijn door de werkgever en betrekking hebben op meeste werkzaamheden van de werknemer.
* Bewijzen van het verbetertraject kunnen o.a. bestaan uit: gespreksverslagen van functioneringsgesprekken, e-mails, WhatsApp berichten en dergelijke correspondentie tussen werkgever en werknemer. Het kan ook bestaan uit verslagen van een coach of een begeleider.
* Er dient een waarschuwing aan de medewerker gegeven te worden, dat indien het functioneren niet op het gewenste niveau wordt gebracht, dit tot arbeidsrechtelijke maatregelen zal leiden.
* Indien de werknemer het verbetertraject weigert, is er vooralsnog voldaan aan het in de gelegenheid stellen van de werknemer om zich te verbeteren.
* Een voortgangsverslag is niet voldoende.
* Als de werknemer alleen ontwikkelingspunten heeft, is dit niet voldoende.

**Herplaatsing van de medewerker**

Er dienen feiten en omstandigheden gesteld en bewezen te worden, dat herplaatsing van de medewerker in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

**Aanvullende informatie bij het formulier ongeschiktheid van een werknemer**

* Heeft de werknemer ongeschiktheid toegegeven? 🡪 Ontbinding mogelijk.
* De werkzaamheden die bij de functieomschrijving horen, dienen in redelijkheid van de werknemer te verwachten zijn.
* Inzetten van een andere begeleider of leidinggevende helpt aan geloofwaardigheid ongeschiktheid.
* Aan de werknemer dient duidelijk gemaakt te worden wat volgens de werkgever precies mis gaat en wat er van de werknemer wordt verwacht.
* Aan de werknemer en de rechter dienen voorbeelden van benodigde competenties voor de functie getoond te worden alsmede voorbeelden waaruit het gebrek aan deze competenties blijkt.
* Indien NTI door de werknemer veelvuldig omzet misloopt, dient er te worden beoordeelt of het nog mogelijk is om de omzet te behalen. Indien dit nog mogelijk is, is er geen sprake van ongeschiktheid.
* Gebrekkige samenwerking? Meer dan twee getuigenissen van collega’s nodig.
* Het maken van fouten bij relatief eenvoudige werkzaamheden vormt geen ongeschiktheid.

# Bijlage 4

**Formulier verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer**Indien een werknemer mogelijk verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, kan dit formulier gebruikt worden als hulpmiddel om te bepalen of sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, alvorens het verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter wordt ingediend.

**Naam medewerker:**

**Functie medewerker:**

**Afdeling:**

**Datum:**

**Naam leidinggevende:**

**Afdeling:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Geldt er een opzegverbod?** | **Ja** | **Nee** |
| **Onderbouwing:** |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | |
|  | |
|  | |
|  | |

|  |
| --- |
| **Waarom is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten?** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|
|
|

|  |
| --- |
| **Is er bewijs van het verwijtbaar handelen of nalaten en zo ja, waar bestaat dit uit?** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|
|
|

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Niet-nakoming re-integratieverplichtingen** | **Aanmaning** | **Loonstop** | **Deskundigen-verklaring** | **Medewerking werknemer?** |
| Data en eventueel opmerking(en) |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Schending gedragsregels en richtlijnen NTI** | **Waarschuwing(en)** | **Hoe lang in dienst?** |
| Data en eventueel opmerking(en) |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Afwezigheid zonder toestemming** | **Waarschuwing(en)** |
| Data en eventueel opmerking(en) |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Uitlatingen naar buitenwereld over werk** | **Waarschuwing(en)** | **bewijs** | **Invloed** |
| Data en eventueel opmerking(en) |  |  |  |

**Aanvullende informatie bij het formulier verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer.**

**Opzegverbod**

* Opzegverbod is niet van toepassing indien de werknemer in strijd handelt metde voor ziekte en re-integratie geldende bepalingen.

**Dossier opbouw**

* Als stelselmatig gedurende een langere periode dezelfde problemen ontstaan, mogen oude problemen van de werknemer worden meegenomen voor de redelijke grond.

**Schending gedragsregels en richtlijnen NTI**

* Dit leidt niet altijd tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat komt omdat naar de staat van dienst van de werknemer gekeken wordt door de rechter. Als een werknemer een regel overtreedt terwijl hij 28 jaar bij het bedrijf werkt, vindt de rechter dat ontbinding te ver gaat.

**Uitlatingen naar buitenwereld over werk**

* Met betrekking tot ongewenst gedrag vertonen over het werk naar de buitenwereld door de werknemer, moet de werkgever dit kunnen bewijzen anders kan er geen sprake zijn van verwijtbaar handelen. Van belang is in hoeverre dit ongewenst gedrag invloed heeft gehad op de buitenwereld.

**In de volgende gevallen heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten een grote kans van slagen:**

Onbereikbare werknemer

* Als een werknemer zich geheel onbereikbaar houdt en geen medewerking verleent aan een deskundigenoordeel.

Toetsantwoorden doorgeven

* Als een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het doorgeven van toetsantwoorden.

Verrichten van werkzaamheden voor eigen bedrijf

* Als een werknemer tijdens zijn werk bij NTI werkzaamheden verricht voor een eigen bedrijf.

Afwezigheid zonder toestemming

* Als de werknemer meermaals zonder toestemming niet op het werk verschijnt en de werknemer veelvuldig is gewaarschuwd.

1. Zie www.nti.nl, zoek op: organisatie. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-2)
3. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-3)
4. W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, 2017, p. 175. [↑](#footnote-ref-4)
5. Artikel 7:671a BW. [↑](#footnote-ref-5)
6. Artikel 7:669 lid 1 sub a t/m b BW. [↑](#footnote-ref-6)
7. Artikel 7:671b lid 1 sub a BW. [↑](#footnote-ref-7)
8. W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Deventer: Kluwer 2017 P. 174-176. [↑](#footnote-ref-8)
9. Rb. Limburg, 12 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4373. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 44-45 [↑](#footnote-ref-10)
11. Artikel 7:669 lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-11)
12. HR, Den Haag, 13 oktober 2017, ECLI:NL:PHR:2017. [↑](#footnote-ref-12)
13. Van der Kamp en Hiebendaal, Bedrijfsjuridische berichten 2018, afl 7, p. 2-2. [↑](#footnote-ref-13)
14. Van der Kamp en Hiebendaal, Bedrijfsjuridische berichten 2018, afl 7, p. 2-3. [↑](#footnote-ref-14)
15. Van der Kamp en Hiebendaal, Bedrijfsjuridische berichten 2018, afl 7, p. 3. [↑](#footnote-ref-15)
16. Van der Kamp en Hiebendaal, Bedrijfsjuridische berichten 2018, afl 7, p. 3. [↑](#footnote-ref-16)
17. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 44-45. [↑](#footnote-ref-17)
18. Van der Kamp en Hiebendaal, Bedrijfsjuridische berichten 2018, afl 7, p. 3. [↑](#footnote-ref-18)
19. Artikel 7:671b lid 5 BW. [↑](#footnote-ref-19)
20. Artikel 7:670a lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-20)
21. Artikel 7:670a lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 107. [↑](#footnote-ref-22)
23. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr 3, p. 98-101. [↑](#footnote-ref-23)
24. W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, 2017 P. 174-176. [↑](#footnote-ref-24)
25. Art. 7:671b lid 1 BW, jo. art. 7:670a lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-25)
26. M. Treep, 2017. P. 240. [↑](#footnote-ref-26)
27. Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296. [↑](#footnote-ref-27)
28. Rb. Rotterdam 08 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135. [↑](#footnote-ref-28)
29. Rb. Overijssel, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2006. [↑](#footnote-ref-29)
30. Rb. Rotterdam, 29 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10142. [↑](#footnote-ref-30)
31. Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:252. [↑](#footnote-ref-31)
32. Hof 's-Hertogenbosch 21 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5861. [↑](#footnote-ref-32)
33. Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296. [↑](#footnote-ref-33)
34. Rb. Overijssel, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2006. [↑](#footnote-ref-34)
35. Rb. Overijssel, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2006. [↑](#footnote-ref-35)
36. Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:252. [↑](#footnote-ref-36)
37. Hof 's-Hertogenbosch 21 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5861. [↑](#footnote-ref-37)
38. Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296. [↑](#footnote-ref-38)
39. Rb. Rotterdam 08 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135. [↑](#footnote-ref-39)
40. Rb. Rotterdam, 29 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10142. [↑](#footnote-ref-40)
41. Rb. Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296. [↑](#footnote-ref-41)
42. Rb. Rotterdam 08 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135. [↑](#footnote-ref-42)
43. Rb. Overijssel, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2006. [↑](#footnote-ref-43)
44. Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:252. [↑](#footnote-ref-44)
45. Hof 's-Hertogenbosch 21 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5861. [↑](#footnote-ref-45)
46. Rb. Limburg, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4086. [↑](#footnote-ref-46)
47. Rb. Limburg, 04 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:4086. [↑](#footnote-ref-47)
48. Rb. Limburg 08 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3044. [↑](#footnote-ref-48)
49. Rb. Noord-Holland 02 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:967. [↑](#footnote-ref-49)
50. Rb. Noord-Holland 02 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:967. [↑](#footnote-ref-50)
51. Rb. Midden-Nederland, 18 januari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:600. [↑](#footnote-ref-51)
52. Rb. Noord-Holland, 25 november 2017, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423. [↑](#footnote-ref-52)
53. Rb. Noord-Holland 06 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:291. [↑](#footnote-ref-53)
54. Rb. Noord-Holland 06 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:291. [↑](#footnote-ref-54)
55. Rb. Rotterdam 13 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1415. [↑](#footnote-ref-55)
56. Rb. Noord-Holland 08 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879. [↑](#footnote-ref-56)
57. Rb. Den Haag 17 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5554. [↑](#footnote-ref-57)
58. Rb. Rotterdam 04 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:151. [↑](#footnote-ref-58)
59. Rb. Amsterdam, 9 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4138. [↑](#footnote-ref-59)
60. Hof Amsterdam 25 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1647. [↑](#footnote-ref-60)
61. Rb. Rotterdam 04 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:151. [↑](#footnote-ref-61)
62. Rb. Amsterdam, 9 juni 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4138. [↑](#footnote-ref-62)
63. Hof Amsterdam 25 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1647. [↑](#footnote-ref-63)
64. Rb. Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3734. [↑](#footnote-ref-64)
65. Rb. Rotterdam, 13 november 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:9214 [↑](#footnote-ref-65)
66. Hof ’s-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:135 [↑](#footnote-ref-66)
67. Rb. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:434. [↑](#footnote-ref-67)
68. Rb. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:434. [↑](#footnote-ref-68)
69. Art. 7:670a lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-69)
70. Hof ’s-Hertogenbosch 1 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3994. [↑](#footnote-ref-70)
71. Hof Noord-Holland 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:8739. [↑](#footnote-ref-71)
72. Rb. Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552. [↑](#footnote-ref-72)
73. Rb. Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534. [↑](#footnote-ref-73)