

# Kroniek Rechtspraak Wwz

Prof. mr. B. Barentsen, mr. M.Y.H.G. Erkens & M.D. Bulk, datum 09-07-2018

**Datum**

09-07-2018

**Auteur**

Prof. mr. B. Barentsen, mr. M.Y.H.G. Erkens & M.D. Bulk<sup>[1]</sup>

**Auteursprofiel**

[B. Barentsen](#)

M.Y.H.G. Erkens

M.D. Bulk

**Folio weergave**

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

**Vakgebied(en)**

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Prof. mr. B. Barentsen, mr. M.Y.H.G. Erkens & M.D. Bulk<sup>[1]</sup>

Deze kroniek betreft de Wwz-rechtspraak in de periode maart-april 2018.

## 1. De stand van zaken

### 1.1 Wwz-algemeen

#### 1.1.1 Transitievergoeding

Op grond van de cao Ziekenhuizen eindigt de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een werknemer die zo ontslagen wordt stelt zich op het standpunt dat art. 7:673 lid 7 onderdeel b BW, dat geen transitievergoeding is verschuldigd indien het eindigen van een arbeidsovereenkomst geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW- en/of pensioengerechtigde leeftijd, een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert. De verplichting om een transitievergoeding te betalen, die gezien wordt als een invulling van de zorgplicht die de werkgever heeft ten opzichte van een werknemer die wordt ontslagen of van wie het tijdelijke contract niet wordt verlengd, strekt zich volgens de regering niet uit tot gevallen waarin de werknemer wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd niet langer is aangewezen voor het verrichten van arbeid voor het voorzien in zijn inkomen. Met andere woorden: de regel voorkomt dat de transitievergoeding toekomt aan een categorie van personen voor wie de vergoeding niet is bedoeld. De Hoge Raad gaat hier in een prejudiciële procedure in mee en ziet dit als een legitiem doel als bedoeld in art. 6 lid 1 Richtlijn.<sup>[2]</sup>

In een andere zaak buigt de Hoge Raad zich over de vraag of een transitievergoeding kan worden toegekend ondanks een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege alcoholproblemen. De Hoge Raad oordeelt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet kan worden aangenomen op de enkele grond dat sprake is van een dringende reden voor onverwijld opzegging. Daarvoor is per slot van rekening niet vereist dat de werknemer van zijn handelen een verwijt kan worden gemaakt. Derhalve is niet uitgesloten dat een werknemer die rechtsgeldig op staande voet is ontslagen, recht heeft op een transitievergoeding. Indien de rechter van oordeel is dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, zal deze de aanspraak van de werknemer op transitievergoeding afzonderlijk moeten beoordelen.<sup>[3]</sup>

### 1.2 Wwz-ontbindingsverzoeken

#### 1.2.1 a-grond

Bij een grote brand is het pand waarin werkgeefster haar onderneming drijft onbruikbaar geworden. De brandverzekeraar van werkgeefster weigert uit te keren, daarom krijgt de werknemer geen loon meer en kan de arbodienst niet meer worden betaald, waardoor niets aan de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer kan worden gedaan. De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake kan zijn van een ontbinding op basis grond van de h-grond, omdat het verzoek van werkgeefster in feite gebaseerd is op de a-grond. In dat verzoek is werkgever niet-ontvankelijk, omdat voor een bedrijfseconomisch ontslag eerst toestemming moet worden

gevraagd aan het UWV.<sup>[4]</sup>

### 1.2.2 d-grond

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond. Werkneemster moest op grond van een terugkeerregeling worden herplaatst in een passende functie bij werkgeefster. De kantonrechter is van mening dat werkgeefster niet aan haar verplichting, zoals vastgesteld in de terugkeerregeling, heeft voldaan. Werkgeefster heeft namelijk zelf aangegeven dat de nieuwe functie een mismatch was en dat werkneemster over onvoldoende kennis en kunde beschikte. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.<sup>[5]</sup>

### 1.2.3 e-grond

Na een intern onderzoek naar stroomstoringen bij werkgever, is de conclusie dat:

“De oorzaken van de onderzochte stroomstoringen niet technisch zijn, maar veroorzaakt werden door opzet.”

Het Hof oordeelt, anders dan de kantonrechter, dat het onderzoeksrapport niet is opgemaakt door onafhankelijke deskundigen, maar door medewerkers van werkgever. Ook uit het andere bewijsmateriaal komt onvoldoende naar voren dat werknemer de storingen opzettelijk heeft veroorzaakt. Het onrechtmatig respectievelijk opzettelijk of bewust roekeloos handelen van werknemer is daarmee niet komen vast te staan, het verzoek wordt daarom afgewezen.<sup>[6]</sup>

Het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelt dat de ontbinding op de e-grond terecht is na ongewenst gedrag jegens een collega in 2014/2015. Aan werknemer is destijds op zeer indringende wijze kenbaar gemaakt dat hij geen contact met zijn collega meer mocht opnemen. Ondanks deze instructies doet werknemer dat twee jaar later tóch. Er is geen sprake van verwatering van de instructies door tijdsverloop. Werknemer heeft zodanig verwijtbaar gehandeld, dat werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.<sup>[7]</sup>

Werknemer heeft uit boosheid een collega bij de keel gegrepen nadat die zijn werk bekritiseerde. Werkgever was ervan op de hoogte dat de werknemer problemen had met die collega, maar heeft geen actie ondernomen. Zo heeft de werkgever de kans laten bestaan dat het een keer tot een fysieke uitbarsting zou komen. De Kantonrechter Amsterdam vernietigt het ontslag op staande voet.<sup>[8]</sup>

Werkgeefster heeft de agenda en bezoekverslagen van werknemer vergeleken met de rittenstaten en op 15 dagen onregelmatigheden geconstateerd. Werknemer erkent zijn agenda niet goed bij te houden. Hierdoor onttrekt werknemer zich aan de controle van werkgeefster. Hij heeft verwijtbaar gehandeld, en wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.<sup>[9]</sup>

### 1.2.4 g-grond

De werknemer huurt voor zijn jubileumviering in de bedrijfskantine een striptease-act in die (onbe)tamelijk uit de hand loopt. Hij laat zich in zijn speech tijdens de festiviteiten tevens negatief uit over de werkgever en geeft hier achteraf geen openheid van zaken over. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst.<sup>[10]</sup>

Uit art. 7:683 lid 3 BW blijkt dat de appelrechter de juistheid van de beslissing van de kantonrechter moet beoordelen aan de hand van de situatie zoals die was tijdens de beslissing van de kantonrechter. Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelt dan ook dat het de ontbinding door de kantonrechter *ex tunc* moet toetsen. Op het moment dat het hof van oordeel zou zijn dat de kantonrechter ten onrechte zou hebben ontbonden, had het hof eventuele latere ontwikkelingen wel hebben mogen meewegen.<sup>[11]</sup>

Werkneemster weigert het gesprek aan te gaan met haar werkgever over haar re-integratie en het oplossen van arbeidsconflicten met meerdere collega's. Werkgever probeert daarentegen op allerlei manieren tot een oplossing te komen. Het Hof Arnhem-Leeuwarden is het eens met de kantonrechter en oordeelt dat ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd is.<sup>[12]</sup>

In een andere zaak oordeelt dit hof dat, mede gezien het feit dat werkneemster zelf een verzoek tot ontbinding heeft ingediend, sprake is van een ernstige en duurzame verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op het tegenverzoek van werkgeefster, nadat de werkneemster het hare had ingetrokken.<sup>[13]</sup>

### 1.2.5 h-grond

Het Hof 's-Hertogenbosch oordeelt dat bij een ontslag op de h-grond (anders dan bij een d-grond) het niet vereist is dat de werknemer tijdig in kennis wordt gesteld van het bestaan van een probleem en de gelegenheid moet worden gegeven het functioneren te verbeteren. Dit betekent echter niet dat werknemer in deze zaak volledig in het ongewisse mocht worden gelaten. Het hof kent een billijke vergoeding van € 100.000 toe.<sup>[14]</sup> Onder 1.2.1 wezen we al op de Haarlemse kantonrechter die een h-grond vertaalde in de a-grond, en het ontbindingsverzoek niet-ontvankelijk achtte.<sup>[15]</sup>

### 1.3 Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

Werknemer, in dienst als piloot, is op staande voet ontslagen. Als dringende reden is aangevoerd dat werknemer tijdens een vlucht de cockpit heeft verlaten en in de cabine van het vliegtuig een *powernap* heeft genomen. Het hof is van mening dat de als bewijs overgelegde foto's slechts beperkte bewijskracht hebben, maar dat ze wel enige betekenis hebben, zeker in relatie met de getuigenverklaringen. Zodoende is in voldoende mate komen vast te staan dat de piloot tijdens de vlucht heeft geslapen.<sup>[16]</sup>

De Kantonrechter Rotterdam oordeelt dat een teamleider, die zijn ongenoegen met de gewijzigde koers van werkgever uit in brieven onder het pseudoniem 'de bezorgde teler', terecht op staande voet is ontslagen. De kantonrechter acht bewezen dat werknemer de schrijver van de brieven is. Dit levert een dringende reden op.<sup>[17]</sup>

De Kantonrechter Roermond oordeelt dat werkgeefster ten onrechte voor de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie heeft gekozen, nu zij niet heeft aangetoond dat van haar niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Alle zeven ontslaggronden zijn onvoldoende voor een ontslag op staande voet. Derhalve heeft werknemer recht op transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld, omdat werknemer al ander werk heeft en onnodig risico's heeft genomen.<sup>[18]</sup>

Na een geëscaleerd gesprek tussen werkgever en werknemer zijn geluidsfragmenten, foto's en het bedrijfslogo op YouTube geplaatst. Hoewel werknemer niet zelfstandig verantwoordelijk is voor de plaatsing – dat heeft zijn broer gedaan, die door de werknemer bij het arbeidsconflict is betrokken – levert dit een dringende reden op. De werknemer heeft namelijk zelf het risico genomen door zijn broer in te lichten, terwijl hij wist dat die laatste een opvliegend karakter heeft.<sup>[19]</sup>

De Rechtbank Noord-Holland oordeelt dat de nietigheid van een vennootschapsrechtelijk ontslag ook nietigheid van een arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet meebrengt.<sup>[20]</sup>

## 2. De rechterlijke lijn: verwijtbaarheid

Hiervoor verwezen we al naar de uitspraak van de Hoge Raad van 30 maart 2018, waarin is geoordeeld dat een geldig ontslag op staande voet niet per se een aan de werknemer verwijtbaar ontslag is, laat staan ernstig verwijtbaar.<sup>[21]</sup>

De vraag wanneer er nu van verwijtbaarheid bij de werknemer sprake is, die we al behandelden *TRA* 2017/27, blijft onverminderd van belang. Bij *ernstige* verwijtbaarheid heeft de werknemer geen recht op transitievergoeding (art. 7:673 lid 7 onder c BW). Heeft de werknemer zich verwijtbaar gedragen, dan kan de arbeidsovereenkomst worden ontbonden (art. 7:669 lid 3 onder e BW: de e-grond).

Een duidelijke lijn in de rechtspraak is dat een ontslag op de e-grond niet per se *ernstig* verwijtbaar is. De werknemer kan dus recht op transitievergoeding hebben, ook al is de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar gedrag ontbonden.<sup>[22]</sup>

Eerder bespeurden wij al een zekere terughoudendheid met de kwalificatie 'ernstig'.<sup>[23]</sup> Dat beeld wordt bevestigd in het onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut voor het Ministerie van SZW<sup>[24]</sup> en door Schneider en Wies.<sup>[25]</sup>

Wel valt op dat diefstal en verduistering, ook wanneer ze betrekkelijk klein zijn, al snel tot het oordeel ernstig verwijtbaar leiden.<sup>[26]</sup> De cause célèbre in dezen is die van de supermarktmedewerker die een hap nam van een (haar niet toebehorende) donut. Dat vond de rechter onvoldoende voor een ontslag op staande voet, maar wél ernstig verwijtbaar.<sup>[27]</sup> Uit het HSI-onderzoek blijkt overigens dat in die zaken waar ernstige verwijtbaarheid wordt aangenomen er vaak sprake is van een geldig ontslag op staande voet.<sup>[28]</sup>

Voor het overige is het lastig om van tevoren aan te geven of bepaald wangedrag nu wel of niet ernstige verwijtbaarheid oplevert. Zo is de rechtspraak over niet-naleving van re-integratieverplichtingen wisselend.<sup>[29]</sup>

Bij de beoordeling van de ernst weegt mee of er sprake is van recidive, nadat de werknemer op zijn gedrag is aangesproken.<sup>[30]</sup> Ook is van belang of de werknemer iets uitdrukkelijk is verboden, bijvoorbeeld in een personeelsreglement of gedragscode.<sup>[31]</sup>

De manier waarop persoonlijke omstandigheden, de duur van het dienstverband en de wijze van functioneren meewegen verschilt ook nogal. Soms worden ze betrokken bij de beantwoording van de vraag of het verzoek op de e-grond moet worden toegewezen: heeft de werknemer zich zodanig verwijtbaar gedragen dat de overeenkomst moet eindigen?<sup>[32]</sup> Ook komt het voor, dat ze meewegen bij de beoordeling van de ernst van de verwijtbaarheid in het kader van het recht op transitievergoeding. Er zijn ook uitspraken waarin geen kenbare aandacht is besteed aan deze omstandigheden.<sup>[33]</sup>

Al eerder pleitten wij voor meer duidelijkheid op dit punt, zie de al genoemde Kroniek in *TRA* 2017/27. Uit de tekst van de wet laat zich niet afleiden of die toets moet worden aangelegd. De wetsgeschiedenis schept, zoals wel vaker bij de Wwz, ook al geen helderheid.

Nu de rechtsgevolgen van 'gewoon' verwijtbaar handelen anders zijn dan van ernstige verwijtbaarheid en een dringende

reden, zou daaruit kunnen worden afgeleid dat daar dan kaal getoetst moet worden of er sprake is van enige verwijtbaarheid, abstraherend van de persoonlijke omstandigheden. Misschien dat de gevolgen van het ontslag (anders dan bij ernstige verwijtbaarheid en de dringende reden) buiten beeld kunnen blijven, maar we denken dat in ieder geval de duur van het dienstverband en wijze van functioneren het verwijtbaarheidsoordeel moeten en kunnen kleuren. In art. 7:669 lid 3 onder e BW wordt ook geëist dat van de werkgever *in redelijkheid niet kan* worden gevergd dat de overeenkomst wordt voortgezet. Dat opent de deur voor een ruimere toets. Het lijkt erop dat de rechter in toenemende mate voor deze ruimere benadering kiest bij het beoordelen van de e-grond.<sup>[34]</sup>

Het gecompliceerde is wel dat bij alle drie de toetsen dan (min of meer) dezelfde criteria en omstandigheden meewegen, terwijl de vraag of er sprake is van verwijtbaarheid, ernstige verwijtbaarheid of van een dringende reden toch op een andere manier kan en moet worden beantwoord. Zie wederom de uitspraak van de Hoge Raad van 30 maart en de *donut*-zaak.<sup>[35]</sup>

### 3. Verdieping: de intrekingsbevoegdheid van art. 7:686a lid 6 BW

In deze kroniek buigen wij ons nader over de intrekingsbevoegdheid van art. 7:686a lid 6 BW. De intrekingsbevoegdheid als zodanig is een curieuze voorziening. Een werkgever wil afscheid nemen van zijn werknemer, bijvoorbeeld omdat de verhoudingen ernstig verstoord zijn. De kantonrechter onderschrijft de noodzaak van de beëindiging, al oordeelt hij wel dat de werkgever een vergoeding moet betalen. Dat kan het geval zijn, omdat die laatste het pad naar de uitgang wellicht wat al te enthousiast geëffend heeft.

Bij toekenning van een vergoeding moet de kantonrechter de werkgever op grond van art. 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid stellen zijn verzoek in te trekken. Als de prijs van het ontslag hem te hoog is, kan de werkgever het verzoek intrekken. Blijkbaar is de zo gewenste beëindiging van het dienstverband dan toch niet meer zo gewenst en moeten partijen het verder met elkaar zien uit te zingen. Dat is een wel zeer wondere wending. Of na de intrekking het dienstverband daadwerkelijk wordt voortgezet, of dat partijen andere wegen zoeken om toch uit elkaar te gaan, onttrekt zich aan de waarneming.

Onder het oude recht bepaalde art. 7:685 lid 9 BW dat de rechter, alvorens een ontbinding met een vergoeding uit te spreken, partijen van dat voornemen in kennis diende te stellen en een termijn diende te bepalen waarin de verzoeker het verzoek kon intrekken. De tekst van het oude lid 9 is vrijwel gelijk aan die van het huidige art. 7:686a lid 6 BW, maar het ontslaglandschap is veranderd. In het pre-Wwz tijdperk was er op grond van art. 7:685 BW maar één vergoeding mogelijk, de vergoeding naar billijkheid. Die werd weliswaar berekend met behulp van de kantonrechtformule, maar de c-factor kon de uitkomst van de rechterlijke weging onzeker maken. Dat klemde eens temeer, omdat er geen hoger beroep mogelijk was.

Zoals bekend is de berekening van de billijke vergoeding onder de Wwz geheel aan de rechter overgelaten, die daarbij uitdrukkelijk geacht wordt geen formules te gebruiken. In zoverre laat de situatie voor en na 1 juli 2015 zich goed vergelijken: de uitkomst van de procedure kan verrassend zijn. Daarnaast is echter de transitievergoeding geïntroduceerd. De hoogte van deze forfaitaire vergoeding is in de meeste gevallen vooraf goed in te schatten. Dat roept de vraag op of de intrekingsmogelijkheid daar ook voor bedoeld is. Verder staat er nu wel hoger beroep open.

In de parlementaire geschiedenis wordt ten aanzien van het bepaalde in lid 6 opgemerkt, dat het voorgestelde art. 7:686a lid 6 BW regelt dat de kantonrechter partijen, *in overeenstemming met* art. 7:685 lid 9 BW (cursivering van ons) alvorens een ontbinding als bedoeld in art. 7:671b en 7:671c BW waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, moet informeren en een termijn moet geven waarbinnen het ontbindingsverzoek kan worden ingetrokken.<sup>[36]</sup> In de art. 7:671b en 7:671c BW wordt niet gesproken over de transitievergoeding, maar wordt wel vermeld onder welke omstandigheden een billijke vergoeding mogelijk is.

Dat was voor het Gerechtshof 's-Hertogenbosch aanleiding te oordelen dat uit art. 7:686a lid 6 BW dwingend volgt dat de kantonrechter aan de verzoeker de mogelijkheid tot intrekking moet geven wanneer hij voornemens is een billijke vergoeding toe te kennen.<sup>[37]</sup> Dat laat naar het oordeel van het hof onverlet, dat de kantonrechter in dit geval de mogelijkheid en de *bevoegdheid* had om aan de verzoekster de gelegenheid te geven het verzoek in te trekken vanwege de toegekende transitievergoeding. Dat is in lijn met de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van bijna een jaar eerder, waarin het hof oordeelt dat er geen aanleiding bestaat het woord 'vergoeding' in de leden 6 en 7 van art. 7:686a BW zo beperkt uit te leggen dat de transitievergoeding daaronder niet wordt begrepen.<sup>[38]</sup> Daarbij merkt het hof wel op dat het te ver zou gaan om de werkgever ook nog in hoger beroep een intrekingskans te geven. Dat kan alleen in eerste aanleg. De hiervoor genoemde uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden illustreert dat de intrekingsbevoegdheid ook omgekeerd kan worden ingezet, zie art. 7:686a lid 7 BW.<sup>[39]</sup> De werkneemster in kwestie verneemt dat de rechter voornemens is geen vergoeding toe te kennen en trekt daarop haar verzoek in. Dat baat haar niet, omdat het tegenverzoek van de werkgever wél wordt toegewezen.

Het aantal uitspraken over de intrekingsbevoegdheid is beperkt. Conclusies trekken over een bestendige lijn vergt derhalve

enige terughoudendheid. De 'Bossche benadering' houdt in dat bij de billijke vergoeding de mogelijkheid tot intrekking geboden *moet* worden, en dat het *mag* bij de transitievergoeding. We zijn er echter geen voorstander van om dat tot een algemene plicht te maken bij elk ontbindingsverzoek, zoals het Hof Arnhem-Leeuwarden lijkt te suggereren door te focussen op het woordje 'vergoeding'. We roepen in herinnering dat het recht op en de hoogte van de transitievergoeding direct uit de wet voortvloeit, en niet afhankelijk is van een rechterlijke beslissing. Kan wel gezegd worden dat de kantonrechter die eigenlijk niet meer doet dan uitrekenen wat art. 7:673 BW in concreto oplevert een vergoeding aan de ontbinding *verbindt*? In ieder geval achten wij het van belang dat in de art. 7:671b en 7:671c BW met geen woord wordt gerept van de transitievergoeding.

Gegeven dat wij in de Wvz met de als gezegd hoogst merkwaardige intrekkingmogelijkheid moeten leven, kunnen wij ons in de in Den Bosch ingezette lijn vinden. De ratio achter het oude art. 7:685 lid 9 BW – voorkomen dat verzoeker voor een wel heel kostbare verrassing komt te staan – gaat in ieder geval op bij de billijke vergoeding, maar kan ook gelden voor de transitievergoeding. De transitievergoeding is meestal goed voorspelbaar, maar niet altijd. Zo kan er onduidelijkheid zijn over het aantal mee te rekenen dienstjaren als gevolg van discussie over opvolgend werkgeverschap. Of het is niet duidelijk welke looncomponenten moeten worden meegenomen bij het berekenen van de hoogte van de transitievergoeding. In de gevallen waarin de werkgever kan worden overvallen door een vergoeding waarop hij niet had hoeven rekenen, heeft de werkgever belang bij de intrekkingmogelijkheid.

Daarom kan de kantonrechter de werkgever in de gelegenheid stellen zijn verzoek in te trekken. Of hij dat doet, is aan de rechter en hangt af van de weging van de omstandigheden van het geval. Wij spreken hierbij de hoop uit dat hij aan zijn beslissing een duidelijke motivering verbindt. Dan wordt de bestendige lijn, waarvan wij nu al de contouren ontwaren, verder ingevuld. Dat geeft bij de transitievergoeding geen gegarandeerde intrekkingmogelijkheid, maar wel de nuance die in het arbeidsrecht nodig is.

Voetnoten

[1]

Barend Barentsen is hoogleraar sociaal recht, Yvonne Erkens is universitair hoofddocent en Dion Bulk is student-assistent bij de afdeling sociaal recht van de Universiteit Leiden.

[2]

Hoge Raad 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651.

[3]

Hoge Raad 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484.

[4]

Ktr. Haarlem 23 maart 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:2654.

[5]

Ktr. Utrecht 6 april 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1125.

[6]

Hof Arnhem-Leeuwarden 14 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2480.

[7]

Hof Arnhem-Leeuwarden 28 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:4162.

[8]

Ktr. Amsterdam 4 april 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:2032.

[9]

Hof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1651.

[10]

Ktr. Den Haag 20 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:4996.

[11]

Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:3020. Zie over *ex tunc/nunc* Laagland & Lintsen in *TRA* 2018/2.

[12]

Hof Arnhem-Leeuwarden 14 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2478.

[13]

Hof Arnhem-Leeuwarden 7 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2278.

[14]

Hof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643.

[\[15\]](#)

Ktr. Haarlem 23 maart 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:2654.

[\[16\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 27 maart 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:515.

[\[17\]](#)

Ktr. Rotterdam 27 maart 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2512.

[\[18\]](#)

Ktr. Roermond 18 april 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:3773.

[\[19\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 23 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2831.

[\[20\]](#)

Rb. Noord-Holland 17 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3264.

[\[21\]](#)

Hoge Raad 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484.

[\[22\]](#)

Bijvoorbeeld: Ktr. Haarlem 7 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10268.

[\[23\]](#)

Zie *TRA* 2017/27, onder 3.

[\[24\]](#)

J.H. Bennaars, R.D. Rietveld & E. Verhulp, *Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz* (Rapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Arbeidsverhoudingen) Amsterdam: UvA/HSI/ ArbeidsmarktResearch BV 20 december 2017, p. 5-6.

[\[25\]](#)

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

[\[26\]](#)

Zie recent o.m. Hof Arnhem-Leeuwarden 17 november 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:10329 (*Nijntje speelhuis*), Ktr. Maastricht 22 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:588 (fraude). Zie ook Bennaars e.a. 2017, p. 29.

[\[27\]](#)

Ktr. Zaanstad 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592.

[\[28\]](#)

Bennaars e.a. 2017, p. 5.

[\[29\]](#)

Ktr. Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2625 (wel ernstig verwijtbaar), Hof 's-Hertogenbosch 19 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:135 (niet ernstig verwijtbaar).

[\[30\]](#)

Ktr. Enschede 29 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:5200: ernstige verwijtbaarheid nu werknemer 17 (!) jaar geleden al is gewaarschuwd voor een vergelijkbaar vergrijp. Recenter: Hof Arnhem-Leeuwarden 28 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:4162 (2 jaar oude waarschuwing).

[\[31\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047: geen ernstig verwijt bij gebrek aan duidelijke regels en Ktr. 's-Hertogenbosch 11 augustus 2016, *AR-Updates* 2016-0943: ernstig verwijt bij overtreding veiligheidsvoorschrift.

[\[32\]](#)

Hof Den Haag 23 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:55.

[\[33\]](#)

Zie voor een overzicht Wies & Schneider 2018, onder 3.

[\[34\]](#)

Wies & Schneider 2018, onder 3.

[\[35\]](#)

Ktr. Zaanstad 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592.

[\[36\]](#)

[37]

Hof 's-Hertogenbosch 20 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3376, r.o. 3.8.

[38]

Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6140.

[39]

Hof Arnhem-Leeuwarden 7 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2278.