

LEGAL UPDATE

Transitievergoeding bij verwijtbaar handelen door de werknemer?

Datum: 15 februari 2019

De hoofdregel

In de wet is bepaald dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en op initiatief van de werkgever is geëindigd of niet voortgezet. Ligt het initiatief tot beëindiging of niet voortzetting bij de werknemer, dan is de werkgever slechts de transitievergoeding verschuldigd als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Drie uitzonderingen op de hoofdregel

Op deze hoofdregel bestaan drie uitzonderingen. De transitievergoeding is namelijk niet verschuldigd als het eindigen of niet voorzetten:

1. geschiedt voordat de werknemer de 18-jarige leeftijd heeft bereikt en een gemiddelde arbeidsomvang heeft van maximaal 12 uur per week;
2. geschiedt in verband met of na het bereiken van de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd;
3. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Wat wordt verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer?

In de praktijk zal per geval moeten worden beoordeeld of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer (de onder ad 3 genoemde uitzondering). In dat geval heeft de werknemer namelijk geen recht op een transitievergoeding. Is slechts sprake van verwijtbaar handelen of nalaten, dan heeft de werknemer dit recht wel.

Het afgelopen jaar heeft de Hoge Raad verduidelijkt wat onder ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer wordt verstaan. Zo heeft de [Hoge Raad](#) op 30 maart 2018 bevestigd dat voor ernstige verwijtbaarheid meer nodig is dan een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het is dus mogelijk dat een werknemer terecht op staande voet is ontslagen, maar toch recht heeft op een transitievergoeding, omdat de handelwijze van de werknemer niet ernstig verwijtbaar is.

Verder heeft de [Hoge Raad](#) op 8 februari 2019 geoordeeld dat bij de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten slechts de (persoonlijke) omstandigheden een rol spelen die verband houden met de gedragingen van de werknemer die tot het ontslag hebben geleid.

Overigens volgt uit de wet dat de werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld toch recht heeft op de (gehele of gedeeltelijke) transitievergoeding als het niet toekennen daarvan in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. De Hoge Raad heeft benadrukt dat hierbij wel alle omstandigheden van het geval een rol spelen, dus ook de omstandigheden die volledig los staan van het ontslag. Het is daarom mogelijk dat een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarom in beginsel geen recht heeft op een transitievergoeding, maar gezien bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden, de leeftijd, de duur van het dienstverband en/of de gezondheidssituatie, toch aanspraak maakt op een (gehele of gedeeltelijke) transitievergoeding.

Dit is een Legal Update van Lisa Schouten.

Voor meer informatie:

Lisa Schouten
+31 30 25 95 552
lisaschouten@vbk.nl