



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Werknemersverzoeken in cijfers

Beukhof, M.; Rietveld, R.

DOI

[10.5553/TvO/254253152017002003007](https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017002003007)

Publication date

2017

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Ontslagrecht

License

Other

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Beukhof, M., & Rietveld, R. (2017). Werknemersverzoeken in cijfers. *Tijdschrift voor Ontslagrecht*, 2017(3), 155-160. <https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017002003007>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Werknemersverzoeken in cijfers

mr. Marit Beukhof en mr. Rachel Rietveld*

1. Inleiding

Werkgeversverzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn in de praktijk een veelbesproken onderwerp. De al dan niet aanwezige redelijke grond voor ontslag, de herplaatsingsmogelijkheden en de mate waarin werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, komen in veel juridische bijdragen aan bod. Dit keer willen wij de cijfers van de andere kant belichten en zullen wij uiteenzetten hoe rechters omgaan met werknemersverzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dit artikel wordt inzicht gegeven in het aantal werknemersverzoeken. Hierbij wordt ook ingegaan op andere cijfers die verband houden met het ontbindingsverzoek door de werknemer, zoals de redenen van de ontbindingsverzoeken en de verschillende vergoedingen.

Voor de weergave van de statistische gegevens is uitgegaan van vijftig uitspraken.¹ Dit betreffen veertig uitspraken van kantonrechters en tien van gerechtshoven. Van die tien zijn slechts twee uitspraken uit de eerste aanleg ook gepubliceerd. Daarmee gaat het in dit artikel dus om de feiten uit 48 afzonderlijke casussen. In perspectief: in dezelfde periode zijn ruim 900 uitspraken gepubliceerd betreffende een einde van de arbeidsovereenkomst door een ontslag op initiatief van de werkgever.

2. Gewichtige redenen

De werknemer kan zich tot de kantonrechter wenden en verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden als door omstandigheden de arbeidsovereenkomst billijkheids-

halve direct of op korte termijn moet eindigen.² De wetsgeschiedenis vermeldt dat van dergelijke omstandigheden sprake is als het gaat om met artikel 7:685 (oud) BW vergelijkbare situaties.³ Het moet dus gaan om situaties waarin sprake is van een dringende reden of dusdanige verandering van omstandigheden dat het moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is nog vermeld dat het verzoek niet onverwijld behoeft te worden ingediend.

In drie van de veertig uitspraken werd het werknemersverzoek door de kantonrechter afgewezen.⁴ Kantonrechter Roermond toetst de eis van artikel 7:671c lid 1 BW en komt tot de conclusie dat geen feiten of omstandigheden zijn aangevoerd die tot de conclusie kunnen leiden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dient te eindigen.⁵ Dat het dienstverband door de werkgever slapend wordt gehouden, staat daar niet aan in de weg. Partijen zijn immers over en weer niets meer aan elkaar verschuldigd nu de werknemer meer dan twee jaar ziek is, aldus de kantonrechter. Een vergelijkbare situatie speelde bij Kantonrechter Zwolle.⁶ De werknemer is na twee jaar ziekte volledig arbeidsongeschikt verklaard en ontvangt vanaf dat moment een WIA-uitkering. Hij verzoekt ontbinding met toekenning van een billijke vergoeding en transitievergoeding, omdat de werkgever een te zware werkdruk zou hebben opgelegd. Door die zware werkdruk en voortzetting daarvan in de re-integratieperiode zou de werknemer (blijvend) arbeidsongeschikt zijn geraakt. Volgens de kantonrechter is dit onvoldoende vast komen te staan. Ook in het derde geval speelde ziekte een rol, maar dit keer omdat door die ziekte aan het licht was gekomen dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de plicht de werknemer te verzekeren.⁷ De werknemer zegt hierdoor dusdanig geraakt te zijn dat een verstoring van de verhouding is opgetreden en dat de grove veronachtzaming van plichten moet leiden tot een einde aan de arbeidsovereenkomst. Volgens de kantonrechter zijn de werkgever en de werknemer uitgegaan van een andere situatie. De werkgever was namelijk in de veronderstelling dat de werknemer al in Duitsland verzekerd was (en had ook aanleiding dat te denken), terwijl de werknemer ervan uitging dat na zijn

155

* Marit Beukhof en Rachel Rietveld zijn onderzoeker en ontwikkelaar bij ArbeidsmarktResearch UvA B.V. (www.magontslag.nl). De auteurs bedanken Janine Weel voor haar memo en haar gedetailleerde onderzoek.

1. Rechtspraak gepubliceerd op rechtspraak.nl en AR-updates.nl in de periode 1 juli 2015 tot en met 30 april 2017. Het betreft hier werknemersverzoeken op grond van art. 7:671c BW, wat met zich brengt dat bijvoorbeeld Ktr. Rotterdam 9 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9702 niet is meegenomen, nu het verzoek in dat geval op art. 7:686 BW gegrond was. Vermeldenswaardig is dat deze uitspraak het gemiddelde van de vergoedingen flink omhoog zou trekken, aangezien de werkgever in totaal € 466 000 verschuldigd was aan de werknemer.

2. Art. 7:671c BW. Dit is mogelijk ongeacht de aard van het contract, dus zowel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd als voor bepaalde tijd kunnen op verzoek van werknemer worden ontbonden.

3. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 109.

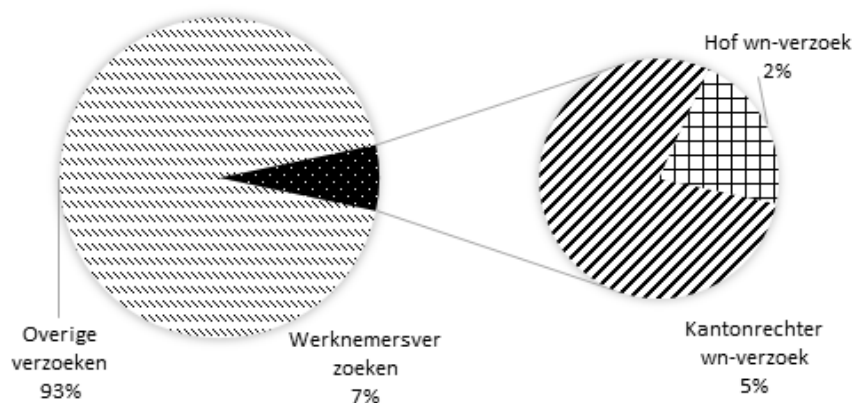
4. Eenmaal kwam de kantonrechter niet aan beoordeling toe, aangezien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al was geëindigd: Ktr. Amersfoort 7 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5920.

5. Ktr. Roermond 5 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10510.

6. Ktr. Zwolle 24 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4156.

7. Ktr. Utrecht 23 maart 2012: ECLI:NL:RBMNE:2016:1580.

Figuur 1 Verdeling gepubliceerde rechtspraak



De verdeling gepubliceerde rechtspraak van 1 juli 2015 tot en met 30 april 2017.

overstap naar het werk in Nederland de werkgever de werkgeverslasten aldaar zou afdragen. Om die reden was geen sprake van een gewichtige reden voor ontbinding en werd het verzoek afgewezen.

3. Vrije arbeidskeuze

De drie afwijzingen zijn opvallend, nu in veel uitspraken waarde wordt gehecht aan het grondrecht op vrije arbeidskeuze. Dit recht is vastgelegd in artikel 19 lid 3 Grondwet. Zo overweegt Kantonrechter Eindhoven op 28 augustus 2015 dat een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd dient te worden, nu het in belangrijke mate rust op het recht van vrije arbeidskeuze.⁸ Deze opvatting wordt in vrijwel iedere uitspraak met betrekking tot het ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:671c BW gehanteerd. De meeste rechters lijken daarmee over de eis van de gewichtige reden heen te stappen. Overigens is het recht op vrije arbeidskeuze geen absoluut recht, maar kan het behoudens begrenzungen als subjectief recht geldend worden gemaakt.⁹ De vrije arbeidskeuze is gelegen in de mogelijkheid van een werknemer de arbeidsovereenkomst op te zeggen, al dan niet door schadeloos te zijn. Hoewel het recht met zich lijkt te brengen dat ook het verzoek tot ontbinding van de werknemer altijd moet worden toegewezen, is dit dus niet het geval. Dit is begrijpelijk, omdat toewijzing van het verzoek meebrengt dat de werkgever gehouden is de transitievergoeding te betalen, alsmede een billijke vergoeding. Daarover meer in § 6.

4. Ziekte

De bijzondere opzegverboden van artikel 7:670 BW staan ontbinding op grond van artikel 7:671c BW niet in de weg. Deze opvatting komt ook in de meeste uitspraken waarin een werknemersverzoek speelt naar voren. Ziekte is een veelvoorkomende situatie bij de onderzochte werknemersverzoeken. In tien gevallen waren de 104 weken ziekte al verstreken, zodat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt was en de loondoorbetalingsplicht was geëindigd, terwijl het dienstverband in stand werd gehouden. Conform het antwoord van minister Asscher op Kamervragen over de mogelijke verwijtbaarheid van het slapend houden van deze dienstverbanden teneinde de betaling van een transitievergoeding te voorkomen,¹⁰ wordt in de uitspraken de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder toekenning van een vergoeding. In zestien van de onderzochte uitspraken was sprake van een opzegverbod wegens ziekte, maar stond dit, nu het een werknemersverzoek betrof, niet aan ontbinding in de weg. In nog eens twee gevallen speelde ziekte een rol in de beoordeling, maar stond niet vast dat de werknemer ten tijde van de ontbinding ziek was.¹¹ Kantonrechter Rotterdam heeft het tegenverzoek van een arbeidsongeschikte werknemer, strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toegewezen.¹² Nadat de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard heeft hij nog nevenwerkzaamheden verricht in zijn eigen

8. Ktr. Eindhoven 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275.

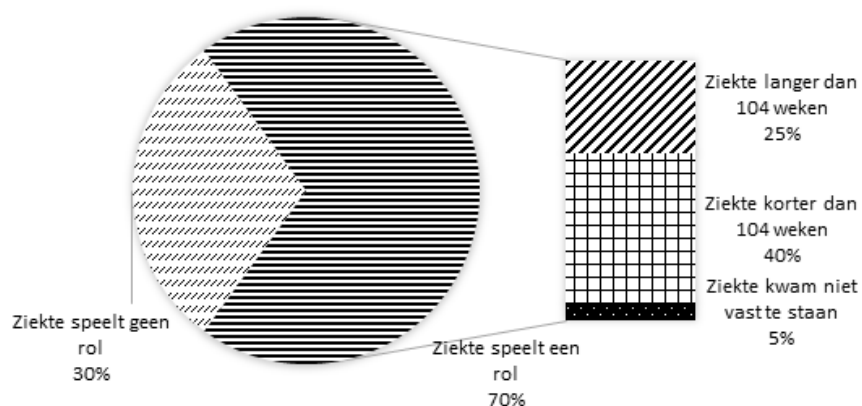
9. Kamerstukken II 1985/86, 19376, 1-2, p. 4 en 5.

10. Aanhangsel Handelingen II, 2016/17, 1328. Het enkel in dienst houden van een werknemer om geen transitievergoeding te hoeven betalen getuigt niet van goed werkgeverschap. De vraag of in een dergelijke situatie ook sprake is van verwijtbaar handelen door de werkgever, zodanig dat een billijke vergoeding verschuldigd is, moet door de rechter worden beoordeeld aan de hand van de concrete feiten en omstandigheden van het geval. Tot nu toe is ernstige verwijtbaarheid van werkgever wegens het slapend houden van een dienstverband niet gehonoreerd.

11. Ktr. Enschede 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675 en Ktr. Lelystad 27 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:933.

12. Ktr. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:434.

Figuur 2 Ziekte en werknemersverzoeken



In veruit de meeste gevallen heeft het ontbindingsverzoek iets te maken met ziekte van de werknemer.

bedrijf. De werkgever heeft ernstig verwijtbaar en in strijd met goed werkgeverschap gehandeld door een recherchebureau in te schakelen alvorens mildere acties te ondernemen, zoals een gesprek met de werknemer of de bedrijfsarts. Dit kwam de werkgever duur te staan: aan de werknemer werd een billijke vergoeding toegekend van € 55 000.

5. Concurrentiebeding

Een van de redenen om een ontbindingsverzoek in te dienen, is mogelijk de wens van werknemers onder de werking van een concurrentiebeding uit te komen. Uit artikel 7:653 BW volgt immers dat geen beroep meer kan worden gedaan door werkgever op het concurrentiebeding als de arbeidsovereenkomst eindigt door ernstig verwijtbaar handelen van zijn zijde. De invulling van deze vorm van ernstige verwijtbaarheid lijkt gelijk aan het begrip in gevallen van een werkgeversverzoek tot ontbinding. De wetsgeschiedenis geeft voorbeelden van de uitzonderlijke gevallen waarin van ernstige verwijtbaarheid sprake zou kunnen zijn.¹³ Uit de rechtspraak volgt dat deze gevallen niet zo zeldzaam blijken als minister Asscher voorzag.¹⁴ In acht van de vijftig onderzochte gevallen speelde het concurrentiebeding inderdaad een rol. In vijf van deze zaken werd het concurrentiebeding vernietigd. Kantonrechter Amsterdam wees een verzoek tot vernietiging van het concurrentiebeding af wegens het ontbreken van ernstige verwijtbaarheid door de werkgever.¹⁵ Wel werd de tijdsduur van het beding beperkt van twee tot één jaar. Twee keer werd

het beding niet vernietigd.¹⁶ In deze beide zaken werd het ontbindingsverzoek van de werknemer afgewezen, zodat de werknemer geen belang had bij de vernietiging van het concurrentiebeding.

6. Vergoedingen

Zegt een werknemer zelf de arbeidsovereenkomst op, dan is de werkgever behoudens uitzonderingen als bijvoorbeeld verschuldigde bonussen en uitbetaling van het vakantiegeld, niet gehouden enige vergoeding te betalen. De werknemer heeft ook geen recht op een transitievergoeding. Zelfs als partijen een vaststellingsovereenkomst sluiten is de transitievergoeding niet verschuldigd, al is het in de praktijk vaak een goed uitgangspunt voor de onderhandelingen.

Bij een werknemersverzoek is de kantonrechter bevoegd te oordelen over ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever, teneinde alsnog een vergoeding toe te kennen. In veertien van de veertig uitspraken van kantonrechters werd een billijke vergoeding toegekend, met een gemiddeld bedrag van € 25 796,72. Voor zover bekend gingen vijf werkgevers in hoger beroep, maar de meesten zonder succes.¹⁷ Alleen Hof Arnhem-Leeuwarden verlaagt de in eerste instantie toegekende billijke vergoeding van € 70 000 naar € 25 000.¹⁸ De werknemer was in haar beroepseer geschaad doordat zij ten onrechte werd beschuldigd van een aantekening in het BIG-register. De werkgever had bovendien gesteld dat de werknemer niet naar behoren functioneerde, zonder dat aan hoor en wederhoor was voldaan. Het hof oordeelt dat een billijke

13. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 34

14. Zie bijvoorbeeld ons artikel in het vorige nummer van dit tijdschrift, 'Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers', *TvO* 2017/2, of de uitgebreide uiteenzetting over de billijke vergoeding van P. Kruit en D.M.A. Bij de Vaate, 'Billijke vergoeding: over karakter, begroting en artikel 6 EVRM', *ArA* 2017-1, p. 3-54.

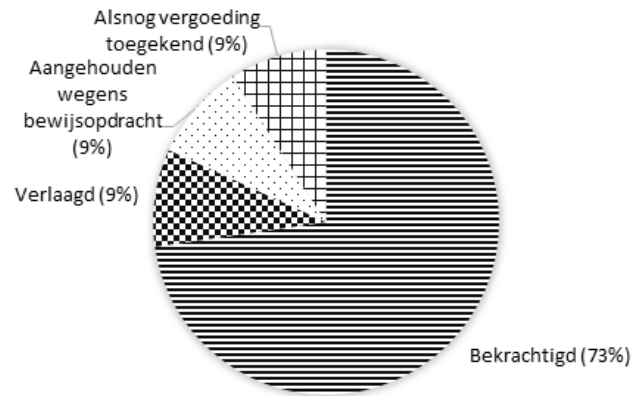
15. Ktr. Amsterdam 17 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7768.

16. Ktr. Utrecht 23 maart 2016, ECLI:NL:RBUMNE:2016:1580 en Ktr. Lelystad 27 februari 2017, ECLI:NL:RBUMNE:2017:933.

17. Van de zestien toegekende billijke vergoedingen in eerste aanleg zijn elf uitspraken gepubliceerd. Vijf keer blijkt de billijke vergoeding dus uit een beslissing van de hoven. De zaken waarin zowel de eerste aanleg als het hoger beroep zijn gepubliceerd, zijn niet dubbel geteld.

18. Hof Arnhem-Leeuwarden 27 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:827.

Figuur 3 Oordeel van gerechtshoven over toekenning van de billijke vergoeding



De gerechtshoven zijn het veelal eens met de beslissing van de kantonrechter.

vergoeding van € 25 000 voldoende was ter compensatie van de immateriële schade die de werknemer heeft ondervonden en dat deze lagere vergoeding een voldoende punitief vermogen heeft.

In een andere zaak heeft hetzelfde hof een bewijsopdracht gegeven aan de werknemer, om aan tonen dat de werkgever tekort is geschoten in de nakoming van de re-integratieverplichtingen.¹⁹ De uitkomst zou dus nog tot een andere hoogte van de nu toegekende billijke vergoeding à € 5 000 kunnen leiden.

158

In de vijf andere gevallen die op verzoek van werknemers door hoven zijn behandeld, werd viermaal de beslissing van de kantonrechter bekrachtigd. Slechts één geval is gepubliceerd, waarin de werknemer zich tot het hof wendt na toekenning van de ontbinding, maar zonder toekenning van een billijke vergoeding.²⁰ Hof Den Bosch overwoog dat Kantonrechter Eindhoven terecht heeft geoordeeld dat geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Tussen partijen was een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan, maar de werkgever trof hiervan geen ernstig verwijt. Het gemiddelde van de toegekende billijke vergoedingen bedraagt bij de hoven € 16 857,14.

Hiermee is niet gezegd dat de hoven lagere vergoedingen toekennen, aangezien de casussen waarop de uitspraken van de rechtbanken en hoven voor de genoemde gemiddelden zien, van elkaar verschillen. Wat in dit kader wel noemenswaardig is, is het feit dat als de werkgever zich alleen tegen de veroordeling tot betaling van de billijke vergoeding richt en niet (subsidiar) tegen de hoogte ervan, het hof de vergoeding niet kan verlagen. Is het hof het dus met de kantonrechter eens dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, dan komt in de gevallen dat de werkgever zich niet tegen de

hoogte van de toegekende vergoeding keert, het bedrag zoals door de kantonrechter toegekend vast te staan.

Als ernstige verwijtbaarheid wordt aangenomen, zijn in beginsel zowel een billijke vergoeding als de transitievergoeding verschuldigd. Voor recht op de transitievergoeding moet zijn voldaan aan de eisen van artikel 7:673 lid 1 aanhef en onder b sub 2 BW, zoals een dienstverband van minimaal twee jaar. Toch komt niet iedere kantonrechter tot het oordeel dat beide vergoedingen tegelijkertijd verschuldigd zijn. Kantonrechter Leeuwarden vond dat de werknemer wegens het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wel recht had op een transitievergoeding, maar niet op een additionele billijke vergoeding.²¹ Daarvoor keek de kantonrechter naar overige omstandigheden voor zover zij niet waren verdisconteerd in de transitievergoeding. In casu betrof het een zeer kleine werkgever die in een dusdanig slechte financiële situatie verkeerde dat betaling van een extra vergoeding nauwelijks mogelijk was. Een vergelijkbare uitkomst volgde op de volgende overweging:

‘Daar waar het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever van rechtswege leidt tot een verschuldigdheid van de werkgever om de transitievergoeding te voldoen, ontstaat de aanspraak op een billijke vergoeding eerst nadat de rechter, met in acht neming van alle omstandigheden van het geval, heeft geoordeeld dat de werknemer een dergelijke vergoeding toekomt.’²²

Volgens Kantonrechter Rotterdam ligt overigens een andere toets van ernstige verwijtbaarheid ten grondslag aan de billijke vergoeding dan aan de transitievergoeding.²³ Deze kantonrechter stelde dat voor toekenning van de eerste het verwijt zodanig ernstig moet zijn dat het bijna gelijk te stellen is met een dringende reden voor ontslag. Hoewel de werkgever de werknemer zon-

19. Hof Arnhem-Leeuwarden 28 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8664.

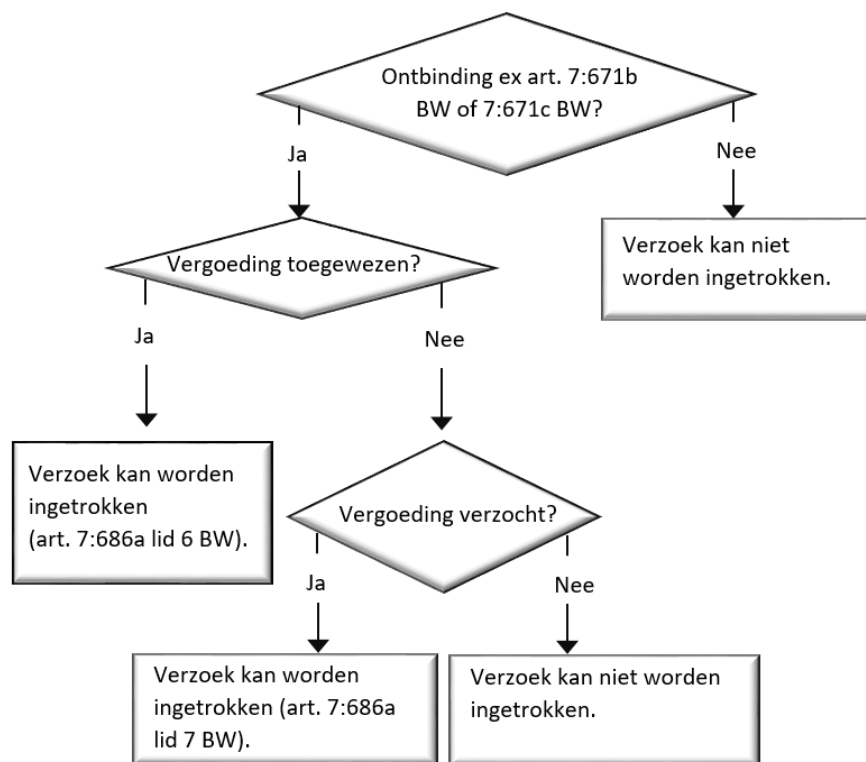
20. Hof Den Bosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:420.

21. Ktr. Leeuwarden 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756.

22. Ktr. Groningen 18 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4528.

23. Ktr. Rotterdam 21 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4237.

Figuur 4 Schematische weergave intrekingsbevoegdheid



der dat deze het wist liet zwartwerken, loonbelasting weigerde af te dragen en de werknemer zonder diens toestemming overdroeg aan een andere werkgever, werd geen billijke vergoeding toegekend. De transitievergoeding was wel verschuldigd, nu de kantonrechter van oordeel was dat de verwijtbaarheid daarvoor minder ernstig hoeft te zijn.

Het merendeel van de verzoeken wordt, gelet op de cijfers, toegewezen zonder toekenning van enige vergoeding. Uit de rechtspraak blijkt dat het niet houden aan re-integratieverplichtingen door de werkgever de voornaamste reden is wel een vergoeding toe te kennen. Maar ook ander verwijtbaar gedrag van de werkgever kan leiden tot het betalen van vergoedingen. Een werkgever die zijn hond meenam naar het werk werd door Kantonrechter Rotterdam veroordeeld een billijke vergoeding en een transitievergoeding te betalen.²⁴ Nu de werknemer duidelijk te kennen had gegeven allergisch te zijn voor de hond, ook al bleek dit niet uit de tests, overtrad de werkgever de Arbeidsomstandighedenwet door te weinig passende maatregelen te nemen. Ook de notaris die dossiers voor de voeten gooit van de 63-jarige en al 22 jaar in dienst zijnde werknemer en opmerkingen maakt als 'He, werk je hier nog?' en 'Wat doe je hier nog?' handelde ernstig verwijtbaar.²⁵ De billijke vergoeding bedroeg € 50 000, waarbij onder andere rekening werd gehouden met inkomens- en pensioenschade.

7. Intrekingsbevoegdheid

Interessant is nog te zien hoe rechters omgaan met de intrekingsbevoegdheid van artikel 7:686a BW.

Wordt het verzoek op grond van artikel 7:671c BW toegekend, dan heeft de werknemer de bevoegdheid zijn verzoek in te trekken op grond van artikel 7:686a lid 6 BW. Daarnaast heeft de werknemer de bevoegdheid zijn verzoek in te trekken op grond van artikel 7:686a lid 7 BW indien de rechter dit doet zonder daaraan een door werknemer verzochte vergoeding te verbinden. Heeft de werknemer niet verzocht om een vergoeding, dan heeft de werknemer geen intrekingsbevoegdheid in de zin van artikel 7:686a BW. Dit is schematisch weergegeven in figuur 4. Dat de leden in samenhang moeten worden gelezen, blijkt wel uit de uitspraak van 17 januari 2017.²⁶ De kantonrechter stelt dat geen intrekingsmogelijkheid gegeven hoeft te worden nu uit artikel 7:686a lid 7 BW zou volgen dat als de werknemer de billijke vergoeding krijgt toegewezen waar hij om heeft gevraagd, dit niet nodig is. De kantonrechter laat daarmee het in lid 6 bepaalde (onterecht) buiten beschouwing. Ook geen intrekingsbevoegdheid wordt toegekend door Hof Den Haag, onder de overweging dat het hof niet de rechter is die 'voornemens is een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c uit te spreken'.²⁷ Eerder overwoog hetzelfde hof al dat als een werknemer in hoger beroep zijn verzoek zou kunnen intrekken, een probleem ontstaat

24. Ktr. Rotterdam 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728.

25. Ktr. Dordrecht 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:7677, *AR-updates* 2015-1009.

26. Ktr. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:453.

27. Hof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530.

met onder andere eventuele loonaanspraken in de periode tussen de eerste aanleg en het hoger beroep.²⁸

8. Conclusie

Een noemenswaardig aantal werknemersverzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gepubliceerd. In bijna de helft van de gevallen wordt een vergoeding toegekend. Voor zowel de toekenning van een billijke vergoeding als voor de toekenning van de transitievergoeding geldt het criterium van ernstige verwijtbaarheid. De omstandigheden kunnen ertoe leiden dat slechts een van de vergoedingen wordt toegewezen. Ook vernietiging van het concurrentiebeding is mogelijk wegens ernstige verwijtbaarheid. Deze ernstigeverwijtbaarheidstoets is dezelfde als die van de vergoedingen. In alle uitspraken waarin het werknemersverzoek tot ontbinding wordt toegewezen wegens ernstige verwijtbaarheid van de werkgever, is tot nu toe het concurrentiebeding dan ook vernietigd.

28. Hof Den Haag 27 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:6140.