

Transitievergoeding bij ontslag op staande voet

Het recht op een transitievergoeding kan bij ontslag op staande voet vervallen. Maar dat gebeurt niet altijd, zelfs niet wanneer een werknemer agressie toont naar zijn werkgever en zich intimiderend gedraagt.

Carolin Vethanayagam

Wanneer de werkgever het dienstverband van de werknemer met een dienstverband van ten minste 24 maanden beëindigt, heeft de werknemer in beginsel recht op een transitievergoeding. Is het eindigen of niet voortzetten van het dienstverband het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, dan kan het echter anders lopen.

Bijzondere omstandigheden

In de memorie van toelichting op de Wet Werk en Zekerheid (de WWZ) zijn diverse voorbeelden genoemd van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als gevolg waarvan de transitievergoeding in beginsel niet verschuldigd is. Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarbij de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Of de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.

Voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden, zodat niet snel mag worden aangenomen dat geen transitievergoeding verschuldigd is. Dit wordt ook bevestigd in de rechtspraak, waarin een hoge lat wordt gelegd voor de aannahme ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Het enkele feit dat een werknemer op staande voet is ontslagen, brengt niet zonder meer met zich mee dat de transitievergoeding niet is verschuldigd. De omstandigheden zijn hierbij bepalend.

Agressief

Op 3 maart 2017 behandelde de Rechtbank Oost-Brabant [een zaak](#) waarin een werknemer zich agressief en intimiderend had gedragen jegens zijn leidinggevenden. Hoewel de werknemer de werkgever een dringende reden had gegeven voor ontslag op staande voet, oordeelde de rechter dat hij toch recht had op de transitievergoeding.

De Rechtbank vond van belang dat er niet eerder vergelijkbare gebeurtenissen waren voorgevallen en dat door een samenloop van omstandigheden de werknemer buiten zichzelf was geraakt, en hij zijn emoties niet kon bedwingen. Hoewel de ongelukkige samenloop van omstandigheden de verhoudingen onherstelbaar hadden beïnvloed, waren deze in de gegeven omstandigheden niet zodanig dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, nu de werknemer zich een korte tijd niet in de hand had, aldus de Rechtbank. Ook het feit dat de werknemer hierin aanleiding zag om psychische hulp te gaan zoeken, achtte de Rechtbank relevant.

Per geval bekijken

Per geval zal dus moeten worden gezien of een werknemer - na een terecht gegeven ontslag op staande voet - aanspraak maakt op een transitievergoeding. Overigens kan niet worden uitgesloten dat de Rechtbank in dit geval de transitievergoeding aan de werknemer toekende (mede) om het leed van de werknemer - die na een terecht gegeven ontslag op staande voet doorgaans geen aanspraak maakt op een WW-uitkering - te verzachten.

- [Uitspraak Rechtbank Oost-Brabant](#)

Deel dit artikel



[Carolin Vethanayagam](#) is advocaat bij [Linea Recta Advocatuur](#).

GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | vandaag

Xella-arrest: beëindigen van slapende dienstverbanden

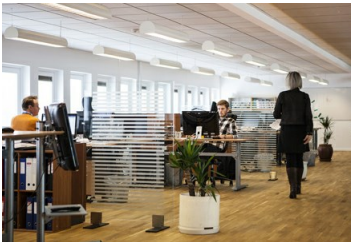
Een slapend dienstverband ontstaat als de werknemer gedurende 104 weken arbeidsongeschikt is geweest en daarna arbeidsongeschikt blijft, maar het dienstverband niet... →



ARBEIDSRECHT | 09 december 2022

De rol van vakbonden: nu en in de toekomst

Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →



NIEUWS | 23 november 2022

Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →



ARBEIDSRECHT | 31 oktober 2022

Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →



NIEUWS | 19 oktober 2022

Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →
