

***‘Onderzoeksrapport’***

***De billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.***

**Toetsing van:**

**Afstudeeropdracht  
RE441C**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**Evertsz Glen ­– s1070337Onderzoeksbegeleider: mr. Filemon Anne-Fleur Law 4H Onderzoeksdocent: mr. Van Mierlo Ingrid

**Afstudeerorganisatie Reguliere kans**Broeseliske Van Vlijmen AdvocatenInleverdatum: 9-03-2017  
Contactpersoon: mr. El Hadouchi Samir Collegejaar 2016-2017, blok 15

# Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘De billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever’. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool van Leiden en in opdracht van Broeseliske Van Vlijmen Advocaten, praktijkgroep arbeidsrecht.

Bij dezen wil ik graag een aantal personen bedanken. Ten eerste wil ik mijn afstudeerdocent mr. Ingrid van Mierlo bedanken voor haar waardevolle adviezen tijdens de beginfase van mijn afstudeeropdracht. Ook wil ik mijn afstudeerbegeleider mr. Anne-Fleur Filemon bedanken voor haar kritische feedback op de stukken, zodat ik een goed rapport kon schrijven. Zij heeft mij altijd gemotiveerd om hard door te werken. Een bijzondere dank gaat ook naar mr. Samir el Hadouchi die mij de mogelijkheid heeft geboden om de opdracht te kunnen uitvoeren voor Broeseliske Van Vlijmen Advocaten. Tot slot wil ik iedereen die mij op een of andere wijze heeft geholpen met het realiseren van deze scriptie bedanken. Ik ben daar zeer dankbaar voor.

Ik wens u veel leesplezier,

Steenschuur, Leiden

Glenson Evertsz

# Samenvatting

De inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (hierna: Wwz) op 1 juli 2015, heeft geleid tot ingrijpende veranderingen binnen het arbeidsrecht. Zo zijn de ontslagvergoedingen die de werknemer vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving kon ontvangen, vervangen door de nieuwe transitie- en billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt toegekend indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Er is veel kritiek geweest op de invoering van de billijke vergoeding. Volgens de wetgever dient de billijke vergoeding uitsluitend in uitzonderlijke gevallen te worden toegekend. Het probleem is echter dat de billijke vergoeding juist tot meer zaken heeft geleid dan de wetgever met de nieuwe wetgeving zal hebben beoogd. De wet geeft vage richtlijnen. Het criterium, “ernstig verwijtbaar handelen” is te breed geformuleerd en hierdoor voor meerdere interpretaties vatbaar. Voor Broeseliske Van Vlijmen advocaten is het daarom interessant om in kaart te brengen welke feiten en omstandigheden in de meest recente jurisprudentie door de rechter worden beschouwd als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Het doel van dit onderzoek is te onderzoeken welke feiten en omstandigheden worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en welke criteria wordt gebruikt bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding in zaken in eerste aanleg en in hoger beroep. Aan de hand van de resultaten wordt een advies geschreven voor advocatenkantoor Broeseliske Van Vlijmen Advocaten, zodat zij hun cliënten beter kunnen adviseren over de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De centrale vraag luidt als volgt: ‘Wat kunnen de advocaten van de praktijkgroep arbeidsrecht van Broeseliske Van Vlijmen advocaten op basis van literatuur- en jurisprudentieonderzoek hun cliënten adviseren over het toekennen van een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?’ Deze vraag wordt beantwoord door middel van onderzoek van de wet, de literatuur en de jurisprudentie.

Zowel het hof als de kantonrechter kent een billijke vergoeding toe wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Wanneer er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wijst de rechter een dergelijk verzoek af. Bij de afweging of er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen worden verschillende omstandigheden van het geval in aanmerking genomen. Tijdens dit onderzoek zijn verschillende categorieën gevonden die aan te merken zijn als ernstig verwijtbaar handelen: een valse grond voor ontslag aanvoeren, het nalaten van herstelmogelijkheden, uitrookbeleid, grove schending van de scholingsverplichtingen, schending van de re-integratieverplichtingen door de werkgever, het niet aanbieden van een reële kans op verbetering van het functioneren en onterechte opzegging door de werkgever.

Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding, wordt de bepaling hiervan overgelaten aan de rechter. Wel spelen feiten en omstandigheden zoals de leeftijd, duur van het arbeidsverband en salaris van de werknemer een rol bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter kent in de meeste gevallen een lagere vergoeding toe dan door de werknemer is gevraagd. De rechter neemt bovendien de mate van ernst van het verwijtbaar handelen mee in de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

Aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten wordt aanbevolen om goed met de cliënt te bespreken wat de mogelijkheden van toekenning of afwijzing van de billijke vergoeding zijn. Indien de cliënt een werknemer betreft, is het van belang om goed te onderzoeken welke gronden hebben geleid tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient Broeseliske Van Vlijmen advocaten te onderzoeken of de door de werkgever aangevoerde gronden terecht zijn. Bij een verstoorde arbeidsverhouding dien er te worden onderzocht of de werkgever genoeg maatregelen heeft genomen om de arbeidsrelatie te herstellen. Dit kon de werkgever doen door bijvoorbeeld functioneringsgesprekken te houden en door werkplekaanpassing aan te bieden. Indien de beëindiging een opzegging betreft, dient Broeseliske Van Vlijmen advocaten te onderzoeken of de opzegging in strijd is met een opzegverbod en of de stellingen van de werkgever concreet waren onderbouwd.

Indien de werkgever in een of meer van deze gevallen tekortschiet, bestaat de kans dat de werknemer zich met succes kan beroepen op de billijke vergoeding. Het is bovendien raadzaam om het bedrag altijd te onderbouwen en dit niet over te laten aan de rechter.

Indien de cliënt een werkgever betreft, wordt het volgende aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten aanbevolen. Indien cliënt de arbeidsovereenkomst wil ontbinden of het verzoek van de werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wil aanvechten dient Broeseliske Van Vlijmen advocaten bij een verstoorde arbeidsrelatie te onderzoeken of de werkhouding van de werknemer onacceptabel was en of de werknemer disfunctioneerde en niet open stond voor verbetering. In het geval van verwijtbaar handelen van de werknemer dient onderzocht te worden welke gronden gelden als verwijtbaar handelen. Uit de jurisprudentie blijkt dat diefstal en het invoeren van misleidende informatie in de bedrijfsagenda de werknemer ernstig valt te verwijten. Indien de cliënt voornemens is om de werknemer op staande voet te ontslaan, wordt aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten aanbevolen om aan cliënt te adviseren om eerst een lichter middel toe te passen, zoals het houden van functioneringsgesprekken. Indien het ontslag op staande voet al is gegeven dient cliënt dit concreet te onderbouwen aan de hand van bewijs. Bij eventuele toekenning van de billijke vergoeding aan de werknemer dient de cliënt aan de rechter te verzoeken om rekening te houden met de omvang van de onderneming en de financiële situatie waarin het bedrijf verkeert. Daarnaast dient onderzocht te worden of de werknemer recht heeft op een uitkering. Indien een of meer van deze feiten en omstandigheden aannemelijk kan worden gemaakt, bestaat de kans dat de rechter het bedrag matigt.

**Inhoudsopgave**

[Voorwoord 1](#_Toc476738556)

[Samenvatting 2](#_Toc476738557)

[**Hoofdstuk 1 Inleiding** 7](#_Toc476738558)

[1.1 Aanleiding en probleemanalyse 7](#_Toc476738559)

[1.2 Hoogte billijke vergoeding 8](#_Toc476738560)

[1.3 Hoger beroep 8](#_Toc476738561)

[1.4 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 9](#_Toc476738562)

[1.5 Begrippen operationaliseren 10](#_Toc476738563)

[1.6 Methoden van onderzoek 10](#_Toc476738564)

[1.7 Theoretisch juridisch methoden 10](#_Toc476738565)

[1.8 Praktijk juridisch methoden 11](#_Toc476738566)

[1.9 Leeswijzer 12](#_Toc476738567)

[**Hoofdstuk 2: De billijke vergoeding** 13](#_Toc476738568)

[2.1 Inleiding in de wet werk zekerheid 13](#_Toc476738569)

[2.2 Ontslagrecht vóór 1 juli 2015 13](#_Toc476738570)

[2.3 Ontslagrecht Wwz na 1 juli 2015 14](#_Toc476738571)

[2.4 De billijke vergoeding in de wetsgeschiedenis 15](#_Toc476738572)

[2.5 De billijke vergoeding in de wet en de literatuur 15](#_Toc476738573)

[2.6 Conclusie 18](#_Toc476738574)

[**Hoofdstuk 3: Hoogte billijke vergoeding** 19](#_Toc476738575)

[3.1 Vaststelling hoogte billijke vergoeding in de wetsgeschiedenis 19](#_Toc476738576)

[3.2 Vaststelling hoogte billijke vergoeding in de literatuur 19](#_Toc476738577)

[3.3 Conclusie 20](#_Toc476738578)

[**Hoofdstuk 4: De billijke vergoeding in de praktijk (Rechtbank)** 21](#_Toc476738579)

[4.1 Sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten 21](#_Toc476738580)

[4.1.1 Rechtsgrond billijke vergoeding 21](#_Toc476738581)

[4.1.2 Categorieën ernstig verwijtbaar handelen 21](#_Toc476738582)

[4.1.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 23](#_Toc476738583)

[4.1.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen 24](#_Toc476738584)

[4.1.5 Soort dienstverband werknemer 24](#_Toc476738585)

[4.1.6 Non-actief stelling/ schorsing werknemer 25](#_Toc476738586)

[4.1.7 Aanbieden verbeteringstraject (wegens disfunctioneren) 25](#_Toc476738587)

[4.1.8 Toepassing van de wetsgeschiedenis 26](#_Toc476738588)

[4.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten 26](#_Toc476738589)

[4.2.1 Rechtsgrond geen billijke vergoeding 26](#_Toc476738590)

[4.2.2 Soort dienstverband werknemer 26](#_Toc476738591)

[4.2.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 27](#_Toc476738592)

[4.2.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen 27](#_Toc476738593)

[4.2.5 Arbeidsongeschiktheid/Re-integratieverplichtingen 27](#_Toc476738594)

[4.2.6 Toekenning transitievergoeding 28](#_Toc476738595)

[4.2.7 Toepassing van de wetsgeschiedenis 28](#_Toc476738596)

[4.2.8 Mediation 28](#_Toc476738597)

[4.2.9 Conclusie 29](#_Toc476738598)

[**Hoofdstuk 5: De hoogte van de billijke vergoeding (Rechtbank)** 30](#_Toc476738599)

[5.1 Bepaling hoogte billijke vergoeding 30](#_Toc476738600)

[5.1.1 Wetsgeschiedenis als factor bij vaststelling hoogte 30](#_Toc476738601)

[5.1.2 Categorieën vaststelling hoogte billijke vergoeding 30](#_Toc476738602)

[5.1.3 Mediation als factor bij vaststelling hoogte 31](#_Toc476738603)

[5.1.4 Soort dienstverband werknemer 32](#_Toc476738604)

[5.1.5 Onderbouwing bedrag werknemer en bepaling bedrag kantonrechter 32](#_Toc476738605)

5.1.6 Conclusie 34

[**Hoofdstuk 6: De billijke vergoeding in de praktijk (Gerechtshof)** 35](#_Toc476738606)

[6.1 Sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten 35](#_Toc476738607)

[6.1.1 Rechtsgronden billijke vergoeding 35](#_Toc476738608)

[6.1.2 Categorieën ernstig verwijtbaar handelen 35](#_Toc476738609)

[6.1.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 38](#_Toc476738610)

[6.1.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen 38](#_Toc476738611)

[6.1.5 Soort dienstverband werknemer 38](#_Toc476738612)

[6.1.6 Toepassing van de wetsgeschiedenis 38](#_Toc476738613)

[6.1.7 Vernietiging/bekrachtiging vonnis eerste aanleg 39](#_Toc476738614)

[6.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten 39](#_Toc476738615)

[6.2.1 Rechtsgrond billijke vergoeding 39](#_Toc476738616)

[6.2.2 Soort dienstverband werknemer 39](#_Toc476738617)

[6.2.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst 40](#_Toc476738618)

[6.2.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen 40](#_Toc476738619)

[6.2.5 Arbeidsongeschiktheid/re-integratieverplichtingen 41](#_Toc476738620)

[6.2.6 Overige feiten en omstandigheden 42](#_Toc476738621)

[6.2.7 Toepassing Mediation 42](#_Toc476738622)

[6.2.8 Toekenning transitievergoeding 42](#_Toc476738623)

[6.2.9 Toepassing van de wetsgeschiedenis 43](#_Toc476738624)

[6.2.10 Vernietiging/bekrachtiging vonnis eerste aanleg 43](#_Toc476738625)

[6.2.11 Conclusie 43](#_Toc476738626)

[**Hoofdstuk 7: De hoogte van de billijke vergoeding (Gerechtshof)** 44](#_Toc476738627)

[7.1 Bepaling hoogte billijke vergoeding 44](#_Toc476738628)

[7.1.1 Wetsgeschiedenis als factor bij vaststelling hoogte 44](#_Toc476738629)

[7.1.2 Categorieën vaststelling hoogte billijke vergoeding 44](#_Toc476738630)

[7.1.3 Soort dienstverband werknemer 45](#_Toc476738631)

7.1.4 Onderbouwing bedrag werknemer en bepaling bedrag gerechtshof 45

[7.1.5 Conclusie 48](#_Toc476738632)

[**Hoofdstuk 8: Conclusie** 49](#_Toc476738633)

[**Hoofdstuk 9: Aanbevelingen** 52](#_Toc476738634)

[**Literatuur- en bronnenlijst** 54](#_Toc476738635)

[**Bijlagen** 56](#_Toc476738636)

[Bijlage 1: Jurisprudentielijst 56](#_Toc476738637)

[Bijlage 2: Analyse jurisprudentie rechtbank 57](#_Toc476738638)

[Bijlage 3: Analyse jurisprudentie gerechtshof 66](#_Toc476738639)

[Bijlage 4: Argumenten al dan niet ernstig verwijtbaar handelen (Rechtbank) 75](#_Toc476738641)

[Bijlage 5: Argumenten al dan niet ernstig verwijtbaar handelen (Gerechtshof) 77](#_Toc476738642)

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en probleemanalyse

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Broeseliske Van Vlijmen advocaten. Dit advocatenkantoor houdt zich bezig met het arbeids-, ondernemings-, insolventie,- en vastgoedrecht. Het advocatenkantoor focust zich voornamelijk op het midden- en kleinbedrijf, maar staat ook particulieren bij. Dit onderzoek heeft betrekking op het arbeidsrecht en is geschreven in opdracht van de afdeling arbeidsrecht van Broeseliske Van Vlijmen advocaten. De regelgeving inzake het arbeidsrecht is de laatste jaren veel in beweging. Het kantoor is zich hiervan bewust en zal de nodige maatregelen moeten nemen om hun cliënten beter te kunnen bijstaan in diverse arbeidsrechtelijke kwesties.

De inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (hierna: Wwz) op 1 juli 2015 heeft geleid tot ingrijpende veranderingen binnen het arbeidsrecht. De nieuwe billijke vergoeding heeft binnen het ontslagrecht haar intrede gedaan.[[1]](#footnote-1) Er is veel kritiek geweest op de invoering van de billijke vergoeding in het kader van de Wwz. Voor de juristen bij Broeseliske van Vlijmen advocaten is het een uitdaging om zich de nieuwe wetgeving eigen te maken. Zo zijn er veel nieuwe vragen ontstaan omtrent de toekenning van de billijke vergoeding. De inwerkingtreding van de Wwz heeft directe invloed op de wijze waarop Broeseliske Van Vlijmen zijn cliënten over de billijke vergoeding dient te adviseren.

De wetgeving was bedoeld als het zogenaamde ‘muizengaatje’, maar dit is tot op heden niet het geval. Het zou moeten gaan om uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige handelingen van de werkgever die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap. Het probleem is echter dat dit juist tot meer zaken heeft geleid dan de wetgever met de nieuwe wetgeving heeft beoogd.[[2]](#footnote-2) De wetgever wilde dat de billijke vergoeding alleen in een beperkt aantal zaken zal worden toegekend. Het criterium, “ernstig verwijtbaar handelen” is te breed geformuleerd en hierdoor voor meerdere interpretaties vatbaar. Toekenning van een billijke vergoeding op grond van art. 7:671b lid 8 sub c, art. 7:671c lid 2 sub b of art. 7:681 lid 1 BW is alleen aan de orde als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[3]](#footnote-3) De billijke vergoeding heeft een ander karakter dan de transitievergoeding. Het criterium of het ontslag redelijk is, mede in het licht van de *gevolgen* van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen, komt te vervallen omdat hierin is voorzien in de transitievergoeding.[[4]](#footnote-4)

Bekijkt men de eerste uitspraken afkomstig van de rechtbank op het terrein van de billijke vergoeding, dan lijkt de regering het te hebben over een *“standaard bouwsteen”* voor de nadere motivering van het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[5]](#footnote-5) De “*standaard bouwsteen”* is de niet limitatieve opsomming van criteria die staan vermeld in de parlementaire stukken.[[6]](#footnote-6)

‘*Die bouwsteen geeft de uitspraken op het eerste gezicht een zweem van diepgang, maar bevat feitelijk niets meer dan een weergave van de vage richtlijnen uit de wetsgeschiedenis.*’[[7]](#footnote-7) Deze richtlijnen zijn vaag, omdat uit de jurisprudentie is gebleken dat voor de toekenning van een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, nieuwe criteria zijn geformuleerd.

‘*Naar Wwz-jurisprudentie werd vooral uitgezien omdat de wet met zoveel stoom en kokend water door de Kamers is gejaagd, dat de wetsgeschiedenis op allerlei belangrijke punten nauwelijks guidance geeft*.’[[8]](#footnote-8) Voor Broeseliske Van Vlijmen advocaten is het daarom interessant geworden om in kaart te brengen welke feiten en omstandigheden in de meest recente jurisprudentie door de rechter worden aangenomen als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Vervolgens kunnen de advocaten met de nieuwe bevindingen hun cliënten beter adviseren over de gevallen waarin de billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wel of niet wordt toegekend.

Inmiddels is er een ruim aantal uitspraken beschikbaar, waarin ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is vastgesteld en een billijke vergoeding is toegekend.[[9]](#footnote-9) Bestudering van deze uitspraken leert dat er zeven verschillende categorieën van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zijn te onderscheiden:[[10]](#footnote-10) *Valse grond voeren voor ontslag*, *het* *nalaten van herstelmaatregelen, escalatie, grove schending van scholingsverplichtingen, miskenning loonaanspraken, kwetsende en of grievende handelwijze of een combinatie van genoemde categorieën*.

## 1.2 Hoogte billijke vergoeding

Tot nu toe ontbreekt een heldere lijn wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding. Er bestaat nog onduidelijkheid over wat het recht op de billijke vergoeding betreft. De juridische grondslagen van de billijke vergoeding moeten goed van elkaar worden onderscheiden, maar de uitspraken op dit gebied laten tot nu toe iets anders zien.[[11]](#footnote-11) De hoogte van de billijke vergoeding wordt door enkele kantonrechters enkel gemotiveerd aan de hand van de “*standaard bouwsteen”*, terwijl andere kantonrechters wel inzicht geven in de feiten en omstandigheden die mee worden gewogen bij het vaststellen van de hoogtevan de vergoeding. In het overgrote deel van de gevallen benoemt de rechter in de onderbouwing van de vergoeding het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever, soms in combinatie met een verwijzing naar de duur van het dienstverband en/of de hoogte van het salaris. Er wordt echter veelal geen inzicht gegeven in de vertaalslag van dit ernstig verwijtbare handelen naar de te bepalen (hoogte van de) billijke vergoeding.[[12]](#footnote-12) In slechts enkele gevallen wordt wel inzichtelijk gemaakt hoe de rechter tot het bedrag van de billijke vergoeding is gekomen.

## 1.3 Hoger beroep

Er zijn inmiddels uitspraken van de gerechtshoven over het toekennen van de billijke vergoeding, waarin de criteria nader worden uitgelegd en toegepast. Uit recent onderzoek blijkt dat het gevolgencriterium bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding toch wordt gebruikt. Het gevolgencriterium gaat over de vraag of de werkgever genoeg voorzieningen heeft getroffen om de gevolgen van het ontslag te ondervangen. Deze voorzieningen kunnen de overgang naar ander betaald werk vergemakkelijken.[[13]](#footnote-13)Zo komt het bij zaken aanhangig bij gerechtshoven voor dat het meewegen van de gevolgen gerechtvaardigd wordt door het feit dat geen transitievergoeding verschuldigd is, of wordt als relevant aspect daarbij, verwezen naar het feit dat de gevolgen in het specifieke geval onvoldoende zijn verdisconteerd in de transitievergoeding.[[14]](#footnote-14) In de uitspraak afkomstig van het Hof Den Haag werd geoordeeld dat de *gevolgen* van het ontslag, pensioen- en inkomensschade, in de zaak van een weggetreiterde werkneemster wel mee mochten wegen bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding.[[15]](#footnote-15) Volgens professor B. Barentsen, doctor M. Erkens en student-assistent H. Doorn lijkt het lastig om binnen de categorie *“standaard bouwstenen”* ook nog uitzonderingsgevallen te onderscheiden.[[16]](#footnote-16) Ook de eerste uitspraak van het hof over de billijke vergoeding op basis van art. 7:681 BW, bevestigt dat de billijke vergoeding gekoppeld moet worden aan de *gemiste loonaanspraken* van de werknemer.[[17]](#footnote-17) Het hof beargumenteert dat, gelet op de wetsgeschiedenis, de vergoeding een voor de werkgever *afschrikkend karakter* dient te hebben. Gezien het feit dat de hoogte van de billijke vergoeding in zaken in hoger beroep op grond van nieuwe afwijkende criteria wordt onderbouwd, is het bovendien interessant geworden om de meest recente uitspraken te onderzoeken om zo te kunnen bepalen hoe het gerechtshof oordeelt over de hoogte van de billijke vergoeding.

Op welke wijze het bedrag van de billijke vergoeding wordt vastgesteld blijft onduidelijk. Volgens meester D. Bij de Vaate en meester D. Pinedo zien we veel van de aangereikte handvatten, criteria en richtlijnen uit de parlementaire geschiedenis terug.

‘*Alleen wanneer de vergoeding wordt gekoppeld aan de gevolgen van het ontslag en aansluiting wordt gezocht bij het gederfde loon, wordt concreet inzichtelijk gemaakt hoe de vergoeding in concreto bepaald is.’*[[18]](#footnote-18)

Er heerst nog onduidelijkheid over de meest voorkomende wijze waarop de rechter de billijke vergoeding toekent en berekent. De wijzigingen die de Wwz met zich mee heeft gebracht, hebben geleid tot onduidelijkheden voor Broeseliske van Vlijmen advocaten. Het is daarom noodzakelijk en interessant om onderzoek te doen naar de meest recente uitspraken over de billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In dit onderzoek wordt een vergelijking gemaakt tussen de uitspraken van de kantonrechter en die van het gerechtshof ten aanzien van de criteria die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarnaast zal ook een vergelijking tussen uitspraken van de kantonrechter en die van het gerechtshof worden gemaakt ten aanzien van de criteria die worden gehanteerd voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

## 1.4 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is onderzoeken welke feiten en omstandigheden worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en welke criteria wordt gebruikt voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding in zaken in eerste aanleg en in hoger beroep. Aan de hand van de resultaten zal een advies worden geschreven voor advocatenkantoor Broeseliske Van Vlijmen Advocaten, zodat zij hun cliënten beter kunnen adviseren over de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit zal gedaan worden door middel van onderzoek van de wet, literatuur en jurisprudentie.

Centrale vraag:

Wat kunnen de advocaten van de praktijkgroep arbeidsrecht van Broeseliske Van Vlijmen advocaten aan de hand van literatuur- en jurisprudentieonderzoek hun cliënten adviseren over het toekennen van een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?

Deelvragen:

Theoretisch-juridische deelvragen:

*1.* Wat houdt op grond van de geldende wet- en regelgeving en literatuur de billijke vergoeding in?

*2.* Wanneer is er, op grond van de geldende wet- en regelgeving, sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?

*3.* Hoe wordt de hoogte van de billijke vergoeding op basis van wet- en regelgeving en literatuur bepaald?

Praktijk-juridische deelvragen:

1. Onder welke feiten en omstandigheden is er blijkens jurisprudentieonderzoek sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken, aanhangig bij de kantonrechter?
2. Onder welke feiten en omstandigheden is er blijkens jurisprudentieonderzoek sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken, aanhangig bij het gerechtshof?
3. Onder welke feiten en omstandigheden is er blijkens jurisprudentieonderzoek geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken, aanhangig bij de kantonrechter?
4. Onder welke feiten en omstandigheden is er blijkens jurisprudentieonderzoek geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken, aanhangig bij het gerechtshof?
5. Welke criteria speelt op basis van jurisprudentieonderzoek een rol bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken, aanhangig bij de kantonrechter?
6. Welke criteria speelt op basis van jurisprudentieonderzoek een rol bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken, aanhangig bij het gerechtshof?

## 1.5 Begrippen operationaliseren

Cliënten:   
Werknemers van een in Nederland gevestigde onderneming die zich op het standpunt stellen dat ze onterecht zijn ontslagen door hun werkgevers.

Werkgevers van een in Nederland gevestigde onderneming die zich op het standpunt stellen dat het ontslag van hun werknemer terecht is.

## **1.6 Methoden van onderzoek**

Gedurende het onderzoek is er gebruik gemaakt van de volgende onderzoeksmethoden: *rechtsbronnen-, literatuur- en jurisprudentieonderzoek*. Het beantwoorden van de deelvragen zal uiteindelijk leiden tot beantwoording van de centrale vraagstelling. Voor de beantwoording van de afzonderlijke deelvragen is gebruik gemaakt van een of meer van bovengenoemde onderzoeksmethoden.

## 1.7 Theoretisch juridisch methoden

*1.* Wat houdt op grond van de geldende wet- en regelgeving en literatuur de billijke vergoeding in?

Voor de beantwoording van deelvraag één is gebruik gemaakt van rechtsbronnenonderzoek om in kaart te kunnen brengen wat de billijke vergoeding was en wat hieronder diende te worden verstaan. Hierbij is ingegaan op wat de billijke vergoeding is en waar het in de wet- en regelgeving is geregeld. Er is voornamelijk gebruik gemaakt van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Om specifiek te zijn: titel 10, afdeling 9 en er is gebruik gemaakt van tekst en commentaar om de wetteksten beter te kunnen interpreteren. Daarnaast zijn de kamerstukken die betrekking hebben op de invoering van de Wwz bestudeerd om de billijke vergoeding beter te kunnen omschrijven. Verder is er literatuuronderzoek gedaan om meer achtergrondinformatie te vergaren. Voor de beantwoording van deze theoretisch-juridische deelvraag was kennis nodig uit de handboeken Bakels, Van den Brink, Heerma van Vos, Van Drongelen en Verhulp. De kwaliteit van het antwoord op deze deelvraag wordt gewaarborgd doordat er gebruik is gemaakt van betrouwbare literatuurbronnen en officiële wet- en regelgeving.

*2.* Wanneer is er, op grond van de geldende wet- en regelgeving, sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?

Voor de beantwoording van deelvraag twee is gebruik gemaakt van rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. Hierbij werd specifiek ingegaan op de terminologie van het criterium ‘ernstig verwijtbaar handelen’. Daarnaast is de Memorie van Toelichting en het advies van de Raad van State bestudeerd. Voor de beantwoording van deze theoretisch-juridische deelvraag was kennis nodig uit de handboeken Bakels, Van den Brink, Heerma van Vos, Van Drongelen en Verhulp. De kwaliteit van het antwoord op deze deelvraag wordt gewaarborgd, doordat er gebruik werd gemaakt van betrouwbare literatuurbronnen en officiële wetgeving.

*3.* Hoe wordt de hoogte van de billijke vergoeding op basis van wet- en regelgeving en de literatuur bepaald?

Voor de beantwoording van deelvraag drie is gebruik gemaakt van rechtsbronnen en literatuuronderzoek. Aan de hand van kamerstukken zoals de Memorie van Toelichting, kon goed worden geïnterpreteerd welke criteria de wetgever van belang achtte voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Bovendien is er gebruik gemaakt van literatuur die de bevindingen in de kamerstukken ondersteunt met nadere uitleg. Voor de beantwoording van deze theoretisch-juridische deelvragen was kennis nodig uit het handboek Van Drongelen. De kwaliteit van het antwoord op deze deelvraag wordt gewaarborgd doordat er gebruik werd gemaakt van betrouwbare literatuurbronnen en officiële wetgeving.

## 1.8 Praktijk juridisch methoden

Ter beantwoording van de praktijk-juridische deelvragen was onderzoek binnen de jurisprudentie van belang. Het jurisprudentieonderzoek werd in twee delen gesplitst. Ten eerste is onderzocht in welke gevallen de billijke vergoeding al dan niet werd toegewezen op grond van het criterium ‘ernstig verwijtbaar handelen.’ Ten tweede is onderzocht welke criteria een rol speelden bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Voor het onderzoek werd gebruik gemaakt van databanken zoals AR-Updates, Rechtsorde.nl, Kluwer Navigator, Rechtspraak.nl en Legal Intelligence. Na de jurisprudentie zorgvuldig te hebben geanalyseerd kon duidelijk worden gemaakt op grond van welke feiten en omstandigheden de rechter al dan niet een billijke vergoeding aan de werknemer toekent in een geval van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarnaast staat ook weergegeven welke criteria door de rechters werden gehanteerd bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit onderzoek werd gedaan onder uitspraken afkomstig van de kantonrechter in eerste aanleg en uitspraken van het gerechtshof in hoger beroep. De periode waaruit uitspraken werden ondergezocht loopt van 1 maart 2016 tot en met 1 november 2016. Er is voor dit tijdvak gekozen, om zo de meest recente jurisprudentie te kunnen vinden om het onderzoek relevant te houden ten opzichte van eerder gedane onderzoeken. Bij het zoeken van de geschikte jurisprudentie werden de volgende termen gebruikt om de geschikte jurisprudentie te kunnen vinden:

* ‘*billijke vergoeding Wwz’*
* *‘billijke vergoeding ernstig verwijtbaar handelen’*
* *‘Art. 7:673 lid 9 BW’, ‘Art. 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW’,*
* *‘Art. 7:671c lid 2 sub b BW’, ‘Art. 7:681 BW’*, ‘*Art. 7:682 BW’ en ‘Art. 7:683 BW’.*

Ter beantwoording van de deelvragen, is gekozen voor 40 van de meest recente uitspraken afkomstig van het kantongerecht in eerste aanleg en van het gerechtshof. Er is in dit onderzoek gekozen voor 40 zaken, zodat er gegeneraliseerd kon worden. Er werden bewust 20 uitspraken gekozen met een oordeel van de kantonrechter en 20 uitspraken met een oordeel van het gerechtshof. Er is gekozen voor een evenredig aantal uitspraken, zodat in de conclusies eventueel een vergelijking kon worden gemaakt tussen de criteria die in eerste aanleg werden gebruikt voor het bepalen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en de criteria die werden gebruikt voor het vaststellen van ernstig verwijtbaar handelen in hoger beroep, c.q. of deze criteria dezelfde waren.

Kantonrechter:  
Voor de beantwoording van de praktijk-juridische deelvragen ten aanzien van de kantonrechter werden er van de 20 uitspraken tien gekozen waarin een vergoeding op basis van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever werd toegekend. Deze tien uitspraken werden ook gebruikt voor het onderzoek naar de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarnaast werden er tien uitspraken gekozen waarin geen billijke vergoeding werd toegekend.

Gerechtshof:

Voor de beantwoording van de praktijk-juridische deelvragen ten aanzien van het gerechtshof werden er uit de 20 uitspraken tien gekozen waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en een billijke vergoeding wordt toegekend. Deze tien uitspraken werden ook gebruikt voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarnaast werden er tien uitspraken gekozen waarin geen billijke vergoeding werd toegekend.

## 1.9 Leeswijzer

In hoofdstuk twee en drie wordt het juridische kader behandeld. In hoofdstuk twee komt aan de orde wat de veranderingen binnen het ontslagrecht zijn, wat de billijke vergoeding is en wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In hoofdstuk drie komt de hoogte van de billijke vergoeding aan bod. In hoofdstuk vier en vijf worden de resultaten van het praktijkonderzoek die betrekking hebben op uitspraken afkomstig van de rechtbank behandeld. In hoofdstuk zes en zeven worden de resultaten van het praktijkonderzoek die betrekking hebben op uitspraken afkomstig van het gerechtshof behandeld. Met het oog op de leesbaarheid van het onderzoek is er gekozen voor een schematische weergave voor de deelconclusies van hoofdstuk vier en zes zodat snel en makkelijk kan worden achterhaald welke feiten en omstandigheden al dan niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Deze zijn opgenomen in bijlage 4 en 5 van het rapport. In hoofdstuk acht worden de conclusies geformuleerd. In hoofdstuk negen worden aanbevelingen gedaan aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten.

Opmerking:   
In de documentatie komen verschillende schrijfwijzen van het woord ‘*re-integratie’* voor. In dit onderzoek wordt aansluiting gezocht bij de schrijfwijze die gebruik wordt door de rechterlijke macht.

# Hoofdstuk 2: De billijke vergoeding

## 2.1 Inleiding in de wet werk zekerheid.

Op 1 juli 2015 is het arbeidsrecht ingrijpend veranderd met de invoering van de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz).

‘*Het doel van de Wwz is volgens de Memorie van Toelichting tweedelig. Enerzijds is het doel te voorkomen dat mensen langdurig en onvrijwillig worden ingeschakeld op basis van flexibele contracten.*’[[19]](#footnote-19) Anderzijds is het doel het ontslagstelsel te verbeteren, omdat het ontslagstelsel volgens kabinet Rutte II op verschillende punten tekortschiet.[[20]](#footnote-20) De Wwz omvat wijzigingen op de volgende drie terreinen: de rechtspositie van de flexwerker, werkloosheidsregelingen en het ontslagrecht.[[21]](#footnote-21) Omdat het onderzoek is gebaseerd op het ontslagrecht zal hier nader op in worden gegaan. Door bij het ontslagrecht stil te staan zullen de verschillen tussen de oude en nieuwe ontslagrecht duidelijk worden beschreven.

## 2.2 Ontslagrecht vóór 1 juli 2015.

De werkgever had in het oude ontslagrecht de keuze uit twee mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Allereerst kon de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door toestemming te vragen aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) op grond van art. 6 lid 1 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA). Indien de werkgever zonder toestemming van het UWV tot opzegging overging, was deze opzegging nietig op grond van art. 9 lid 1 BBA. De besluiten van het UWV moesten overeenkomen met de ministeriële regeling op basis van art. 6 lid 3 BBA. Deze regeling staat ook bekend onder de naam “Ontslagbesluit”. Indien de werkgever toestemming heeft gekregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dan moest hij dit binnen de wettelijke opzegtermijn doen.

Op grond van (oud) art. 7:681 BW kon de werknemer na de opzegging een aparte procedure starten tegen de opzegging. De werknemer kon zich beroepen op de kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien de rechter de opzegging kennelijk onredelijk achtte, kon de rechter aan de werknemer een schadevergoeding toekennen.[[22]](#footnote-22) Bij het kennelijk onredelijk ontslag werd de nadruk gelegd op de nadelige gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Dit stond ook bekend onder de term “gevolgencriterium”. Alleen een opzegging en niet een ontbinding van de arbeidsovereenkomst kon kennelijk onredelijk zijn. Aspecten zoals duur van de arbeidsovereenkomst, leeftijd van de werknemer en hoogte van het salaris speelden een belangrijke rol bij de bepaling van de ontslagvergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag.[[23]](#footnote-23) Bij de berekening van de schadevergoeding ging het om de benoeming en waardering van de schadeposten.

De tweede mogelijkheid die de werkgever had om de arbeidsovereenkomst te beëindigen was om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de kantonrechter indien er sprake was van gewichtige redenen.[[24]](#footnote-24) Dit kon op grond van (oud) art. 7:685 BW. Volgens (oud) art. 7:685 lid 2 BW diende er onder gewichtige redenen te worden verstaan omstandigheden of veranderingen in de omstandigheden die een dringende reden opleverden. Met het begrip ‘dringende reden’ werd aansluiting gezocht bij datzelfde begrip zoals bedoeld in art. 7:677 BW bij het ontslag op staande voet. Bij een verandering in de omstandigheden kon het bijvoorbeeld gaan om bedrijfseconomische redenen of een verstoorde arbeidsverhouding.[[25]](#footnote-25)

Bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kon de kantonrechter op grond van (oud) art.7:685 lid 8 BW aan de werknemer een ontslagvergoeding toekennen. De kantonrechters gebruikten voor de berekening van deze vergoeding de zogenoemde ‘kantonrechtersformule’. Deze kantonrechterformule stond niet in de wet vermeld. De kantonrechtersformule bestond uit de zogenoemde ABC-formule, waarbij de A stond voor het aantal gewogen dienstjaren, B voor het salaris en de C voor de zogenoemde correctiefactor.[[26]](#footnote-26) Deze dienden met elkaar te worden vermenigvuldigd om het bedrag van de vergoeding te kunnen vaststellen.

## 

## 2.3 Ontslagrecht Wwz na 1 juli 2015

In de nieuwe Wwz kan de werkgever niet meer vrijwillig een keuze maken of hij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen bij het UWV of deze wil laten ontbinden door de kantonrechter.

Op grond van art. 7:671 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen met instemming van de werknemer. Indien de werknemer niet instemt met beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft de werkgever nog wel een aantal mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In het huidige ontslagrecht is de werkgever in tegenstelling tot het oude ontslagrecht, verplicht om ofwel de route via het UWV ofwel die van de ontbinding via de kantonrechter te volgen. Op grond van art. 7:669 lid 1 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing onmogelijk is of niet in de rede ligt. In art. 7:669 lid 3 BW staan acht limitatieve gronden opgenomen waarop de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan baseren. Indien de werkgever de beëindiging op grond a of b baseert, dient de werkgever ingevolge art. 7:671a lid 1 BW aan het UWV toestemming te vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien de beëindiging is gebaseerd op een van de gronden als bedoeld in art. 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW, dient de werkgever de rechter te verzoeken om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Alleen op basis van een van deze gronden zal de rechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

In de nieuwe Wwz is de kantonrechtersformule en de ontslagvergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag afgeschaft. Wel is de nieuwe transitievergoeding geïntroduceerd. Dit staat geregeld in art. 7:673 BW. Dit artikel bepaalt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst door de werknemer is opgezegd, op verzoek van de werkgever is ontbonden of na einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet.[[27]](#footnote-27) Daarnaast geldt de transitievergoeding ook als de werknemer het initiatief heeft genomen voor ontslag omdat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.[[28]](#footnote-28) De transitievergoeding is aan de ene kant bedoeld als compensatie voor de gevolgen van het ontslag en aan de andere kant om de werknemer met behulp van middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.[[29]](#footnote-29) De transitievergoeding wordt berekend aan de hand van het aantal dienstjaren, het salaris en indien het om een oudere werknemer gaat, een verhoging van de vergoeding volgens de overgangsregeling. Daarnaast is de billijke vergoeding geïntroduceerd voor gevallen waarin de werknemer onvoldoende wordt gecompenseerd door de transitievergoeding. Dit onderzoek betreft de billijke vergoeding.

## 2.4 De billijke vergoeding in de wetsgeschiedenis

Het doel van de billijke vergoeding is te voorkomen dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. Volgens de wetgever dient dergelijk gedrag gestraft te worden.[[30]](#footnote-30) De wetgever wil dat de billijke vergoeding alleen wordt toegekend in het geval dat het ontslag is gegeven in verband met het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[31]](#footnote-31) Slechts in uitzonderlijke gevallen kan aan de werknemer een vergoeding worden toegekend. Om deze reden wordt deze vergoeding door de regering ‘het muizengaatje’ genoemd.[[32]](#footnote-32) De wetgever heeft duidelijk gemaakt dat het door de werkgever opzeggen van de arbeidsovereenkomst in strijd met een opzegverbod, de gelijke behandelingsvoorschriften of de wederindiensttredingsvoorwaarde, de werkgever ernstig valt aan te rekenen. Dit wordt gelijk als ernstig verwijtbaar handelen aangemerkt. De wetgever heeft een niet-limitatieve opsomming van voorbeelden waarbij er sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever opgenomen in de Memorie van Toelichting.[[33]](#footnote-33)

* *‘Indien er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere mogelijkheid is dan ontslag’;*
* *‘Indien een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag’;*
* *‘Wanneer een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd’;*
* *‘De situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;*
* *‘De situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden’.*

## 2.5 De billijke vergoeding in de wet en de literatuur

De billijke vergoeding wordt in de volgende wetsartikelen geregeld:

|  |  |
| --- | --- |
| Wetsartikel | Type billijke vergoeding |
| Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Bij ontbinding op verzoek van de werkgever. |
| Art. 7:671b lid 9 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek van de werkgever. |
| Art. 7:671c lid 2 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek van de werknemer. |
| Art. 7:673 lid 9 BW. | Bij het einde van rechtswege. |
| Art. 7:681 BW. | Bij een opzegging door de werkgever. |
| Art. 7:682 BW. | Bij een opzegging door de werkgever. |
| Art. 7:683 BW. | Hoger beroep/Cassatie. |

*‘De billijke vergoeding is een zelfstandige vergoeding die los staat van de vraag of er een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag of een transitievergoeding is verschuldigd.’* [[34]](#footnote-34) Naast de transitievergoeding kan de werknemer aanspraak maken op een billijke vergoeding. De kans op een billijke vergoeding is kleiner als er bij het ontslag recht bestaat op andere vergoedingen.[[35]](#footnote-35)

Billijke vergoeding in de ontbindingsprocedure

Op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW, art. 7:671b lid 9 sub b BW en art. 7:671c lid 2 sub b BW kan de kantonrechter naast de transitievergoeding de werknemer een billijke vergoeding toekennen, als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In de ontbindingsprocedure kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden ontbinden, zowel op verzoek van de werkgever als van de werknemer. Een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever kan in de volgende drie gevallen worden gedaan. Ten eerste wanneer beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht op de sub c tot en met h gronden, genoemd in art. 7:669 lid 3 BW. De belangrijkste gronden zijn grond e en grond g. Deze gronden betreffen het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (e-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (g-grond).

Ten tweede kan de ontbinding op verzoek van de werkgever plaatsvinden op basis van de a- of b-grond uit art. 7:669 lid 3 BW, indien toestemming door het UWV of de cao-ontslag-commissie is geweigerd. Als voorbeeld van de a-grond valt aan te merken de situatie waarin de arbeidsplaatsen komen te vervallen als gevolg van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Daarnaast wordt als b-grond aangemerkt ziekte of gebreken van de werknemer, waardoor de werknemer niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Als voorwaarde geldt hierbij dat een (ziekte)periode van twee jaar is verstreken en dat binnen 26 weken na deze periode geen herstel zal optreden. Daarnaast kan binnen deze periode de arbeid niet in een aangepaste vorm worden verricht.

Tot slot kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op grond van de a- of b-grond van art. 7:669 lid 3 BW, indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.[[36]](#footnote-36)

Daarnaast kan ook de werknemer op grond van art. 7:671c BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken. Dat zal de werknemer doen indien de werknemer wil dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn eindigt en hij de opzegtermijn niet wil afwachten, omdat opzegging van de arbeidsovereenkomst onmogelijk is.[[37]](#footnote-37)

Billijke vergoeding na einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De vergoeding op grond van art. 7:673 lid 9 BW kan door de werknemer gevraagd worden, indien de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege niet wordt verlengd, zelfs in het geval dat geen transitievergoeding zou zijn verschuldigd omdat de arbeidsovereenkomst minder dan 24 maanden heeft geduurd. De werknemer kan de kantonrechter tot drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst om toekenning van de billijke vergoeding verzoeken op grond van art. 7:686a lid 4 sub b BW.[[38]](#footnote-38) In dit geval dient er ook sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[39]](#footnote-39)

Billijke vergoeding na de opzegginsprocedure  
Volgens art. 7:669 lid 1 BW kan op basis van een redelijke grond de arbeidsovereenkomst door de werkgever worden opgezegd.[[40]](#footnote-40) De werknemer kan ingevolge art. 7:681 BW om een billijke vergoeding verzoeken, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd na verlening van toestemming door het UWV, maar als achteraf is gebleken dat de werkgever heeft gehandeld in strijd met een opzegverbod of met de wederindiensttredingsvoorwaarde. De meeste opzegverboden zijn opgenomen in art. 7:670 BW. Een aantal in de wet voorkomende opzegverboden zijn de situatie waarin de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid minder dan twee jaar heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd, het geval waarin de arbeidsovereenkomst met een werkneemster wordt opgezegd gedurende de zwangerschap en het geval waarin de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens zorg- en ouderschapsverlof.

De werkgever kan de werknemer op grond van art. 7:677 lid 1 BW ook op staande voet ontslaan. Indien achteraf is gebleken dat er geen sprake was van een dringende reden, dan heeft de opzegging plaatsgevonden zonder toestemming van het UWV, zonder instemming van de werknemer en zonder het in acht nemen van de wettelijke opzegtermijn.

In de hierboven genoemde gevallen kan de werknemer vernietiging van de opzegging of een billijke vergoeding vorderen. Hierbij geldt het vereiste van ernstig verwijtbaar handelen niet.[[41]](#footnote-41)

Omtrent de berekening van de billijke vergoeding heeft de wetgever in de parlementaire geschiedenis opgemerkt dat indien in plaats van vernietiging van de opzegging een billijke vergoeding wordt toegekend, de werknemer aanspraak kan maken op ten onrechte niet genoten salaris. Dit kan verdisconteerd worden in de billijke vergoeding.[[42]](#footnote-42) Op basis van art. 7:682 BW kan de werknemer die het niet eens is met de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst bij de rechter herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen. Indien wordt vastgesteld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft de werknemer de mogelijkheid om een keuze te maken. De werknemer kan de rechter herstel van de overeenkomt verzoeken of vragen om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval wordt de billijke vergoeding toegekend ter compensatie van het feit dat de arbeidsovereenkomst niet had mogen worden opgezegd en de opzegging het gevolg was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[43]](#footnote-43)

Billijke vergoeding in hoger beroep

In de nieuwe Wwz wordt de mogelijkheid in het leven geroepen om tegen een beslissing van de kantonrechter in hoger beroep of cassatie te gaan. De overweging die hieraan ten grondslag ligt, is dat in een stelsel waar kantonrechters verschillend oordelen over het ontslag, de kans om tegen een beschikking van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan, van belang wordt geacht. Dit zal volgens de wetgever de uniformiteit in de rechtspraak bevorderen.[[44]](#footnote-44) In hoger beroep kan de werknemer of werkgever tegen een beschikking van de kantonrechter, waarbij het verzoek van de werkgever of werknemer tot ontbinding is toegewezen, opkomen. Daarnaast kan de werkgever hoger beroep instellen tegen een beschikking waarbij het verzoek van de werknemer tot vernietiging van de opzegging, of tot herstel van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter werd toegewezen. Dit heeft geen schorsende werking op de tenuitvoerlegging van de beschikking in eerste aanleg. Dat betekent dat aan een beschikking van de kantonrechter altijd gevolg dient te worden gegeven.[[45]](#footnote-45) Dit waarborgt de rechtszekerheid voor zowel werkgever als werknemer. Een voorbeeld is het geval van een toegewezen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt. In het geval van een afgewezen verzoek door de kantonrechter blijft de werknemer gewoon in dienst. Dit betekent dat een werknemer of werkgever in afwachting van de beslissing in hoger beroep, zich dient te houden aan de uitspraak in eerste aanleg.

Als in hoger beroep wordt geoordeeld dat een verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen, of een verzoek van de werknemer tot vernietiging van de opzegging, of tot herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan de rechter de werkgever er toe veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. Ook kan de rechter voor de tussenliggende tijdsduur een billijke vergoeding toekennen. Bij het toekennen van de billijke vergoeding in hoger beroep staat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever niet centraal. Bij toekenning van de billijke vergoedingen binnen deze instanties ontbreekt het criterium dat er sprake dient te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgevers kant. Er wordt aangenomen dat daar in deze gevallen al sprake van is.[[46]](#footnote-46) Op grond van art. 7:683 lid 3 BW kan de rechter in hoger beroep een billijke vergoeding toekennen in de volgende drie situaties:

Situatie 1   
De situatie waarin het verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden ten onrechte is toegewezen.

Situatie 2

De situatie waarin het verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter ten onrechte is afgewezen.

Situatie 3

De situatie waarin het herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen.[[47]](#footnote-47)

Uit rechtspraak afkomstig van het hof, blijkt dat in nog meer situaties een billijke vergoeding kan worden toegekend. De bespreking van deze situaties vindt plaats in hoofdstuk zes.

## 2.6 Conclusie

Met de komst van de Wwz kan geconcludeerd worden dat de wijze waarop een vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt toegekend is gewijzigd. In het oude ontslagrecht kon een werkgever vrij bepalen welke route hij wilde bewandelen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Er kon een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag worden toegekend en een ontslagvergoeding op grond van de kantonrechtersformule. De nieuwe Wwz bepaalt dat de werkgever nu toestemming dient te vragen aan het UWV voor opzegging, indien het om een bepaalde grond zoals een bedrijfseconomische reden of ziekte van de werknemer gaat. Daarnaast moet de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter verzoeken, indien het gaat om bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie of het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

De nieuwe transitievergoeding en de aanvullende billijke vergoeding zijn geïntroduceerd met de komst van de nieuwe Wwz. De transitievergoeding is aan de ene kant bedoeld als compensatie voor de gevolgen van het ontslag en aan de andere kant bedoeld om de werknemer met behulp van deze middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. Daarnaast is de billijke vergoeding geïntroduceerd, voor gevallen waarin de werknemer onvoldoende wordt gecompenseerd door de transitievergoeding. In de billijke vergoeding dienen de gevolgen van het ontslag niet naar voren te komen, omdat deze al zijn verdisconteerd in de transitievergoeding.   
Tot slot heeft de Wwz de mogelijkheid geïntroduceerd om in hoger beroep en in cassatie te gaan tegen beschikkingen in eerste aanleg. Ook hier kan om de billijke vergoeding worden verzocht.

# Hoofdstuk 3: Hoogte billijke vergoeding

## 3.1 Vaststelling hoogte billijke vergoeding in de wetsgeschiedenis.

De wetgever wijst erop dat de rechter de mogelijkheid heeft om de hoogte van de vergoeding te bepalen op de wijze die en op een niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.[[48]](#footnote-48) Dit betekent dat het aan de rechter is om de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen. Daarbij kan de werkgever de rechter verzoeken om bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, rekening te houden met de financiële situatie van de werkgever. Het kabinet stelt, dat wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding het gevolgencriterium uitdrukkelijk niet van toepassing is. De gevolgen van het ontslag liggen al besloten in de transitievergoeding.[[49]](#footnote-49) Volgens het kabinet staat de hoogte van de billijke vergoeding naar haar aard alleen in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Criteria als loon en dienstverband hoeven hierbij geen rol te spelen.[[50]](#footnote-50) De Raad van State beargumenteert dat het onduidelijk is hoe de rechter tot de berekening van de billijke vergoeding zal komen en welke factoren een rol zullen gaan spelen bij de bepaling van de hoogte.[[51]](#footnote-51) De Raad van State vermoedt dat deze onduidelijkheid zal zorgen voor veel meer procedures dan de wetgever heeft beoogd. Dat blijkt nu ook het geval te zijn.

## 3.2 Vaststelling hoogte billijke vergoeding in de literatuur*.*

Uit de literatuur volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding betrouwbaar dient te worden onderbouwd en begroot.[[52]](#footnote-52) Het geldende recht en het algemene verbintenissenrecht gelden dus ook voor het arbeidsrecht. Het is volgens de wetgever niet de bedoeling dat uit de billijke vergoeding opgemaakt kan worden of het ontslag redelijk is, omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding.[[53]](#footnote-53)

Uit de eerste uitspraken van de kantonrechter, is af te leiden dat de financiële gevolgen van het ontslag voor de werknemer wel bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding zijn betrokken. [[54]](#footnote-54) In de praktijk blijkt dat kantonrechters vaak naar de opvattingen van de wetgever verwijzen en ontbreekt enige onderbouwing van de wijze waarop de rechter de hoogte heeft vastgesteld. In enkele gevallen is door de rechter aangegeven in welke mate de omstandigheden meewegen. Voorbeelden hiervan zijn:

De financiële positie van de werkgever;

De omvang van het bedrijf en de opstartfase waarin het bedrijf zich bevindt;

Het opzettelijk door de werkgever verzuimen van de op hem rustende verplichtingen;

De leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband;

Het ontbreken van een aanspraak op de transitievergoeding als gevolg van een te kort dienstverband;

De kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Voor de toekenning van een billijke vergoeding dient er sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Deze billijke vergoeding is volgens de wetgever bovendien bedoeld om een dergelijke handeling van de werkgever in de toekomst te voorkomen.[[55]](#footnote-55) Dit is een verwijzing naar het bestraffende karakter van de billijke vergoeding. De wijzen waarop de hoogte van de billijke vergoeding worden bepaald lopen sterk uiteen. Zo is een billijke vergoeding toegekend van € 200,-, maar ook een van € 90.000,-.[[56]](#footnote-56) De wijze waarop de hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld dient daarom door middel van jurisprudentieonderzoek te worden verduidelijkt.

## 3.3 Conclusie

De wetgever wijst erop dat de rechter de mogelijkheid heeft om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen op de wijze die en op een niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Volgens de Memorie van Toelichting mogen de gevolgen van het ontslag niet worden meegenomen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat de gevolgen al zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. De raad van State is van mening dat het onduidelijk is hoe de rechter tot de berekening van de billijke vergoeding zal komen en welke factoren een rol zullen gaan spelen bij de bepaling van de hoogte. In de literatuur is nog weinig beschreven omtrent de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Vaak wordt er terugverwezen naar de wetsgeschiedenis. Wel biedt de literatuur een aantal voorbeelden uit de rechtspraktijk. Uit de eerste uitspraken is af te leiden dat de gevolgen van het ontslag bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wel een rol spelen. Voorbeelden van gevolgen die in deze uitspraken werden betrokken zijn de financiële positie van de werkgever, de omvang van het bedrijf en de opstartfase waarin het bedrijf zich bevindt, de leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband. De literatuur, de wetsgeschiedenis en de uitspraken van de kantonrechters laten zien dat de wijzen waarop de hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld, sterk uiteenlopen.

# Hoofdstuk 4: De billijke vergoeding in de praktijk (Rechtbank)

### 4.1 Sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het praktijkonderzoek over de vraag wanneer er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever behandeld. Er zijn twintig uitspraken onderzocht op de feiten en omstandigheden die meewegen bij het al dan niet vaststellen van ernstig verwijtbaar handelen. Van deze twintig uitspraken werd in tien zaken de billijke vergoeding toegekend en werd in tien zaken het verzoek tot het toekennen van een billijke vergoeding afgewezen. De resultaten van de analyse zullen in dit hoofdstuk worden besproken.

*Tabel 1* in bijlage 2 ondersteunt de resultaten met betrekking tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, geoordeeld door de rechtbank.

### 4.1.1 Rechtsgrond billijke vergoeding

De rechtsgronden op grond waarvan een verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding in eerste aanleg kan worden gedaan zijn opgesomd in onderstaande tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Wetsartikel | Type billijke vergoeding |
| Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Bij ontbinding op verzoek werkgever. |
| Art.7:671b lid 9 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek werkgever. |
| Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek werknemer. |
| Art.7:673 lid 9 BW. | Bij het einde van rechtswege. |
| Art.7:681 lid BW. | Bij een opzegging door de werkgever. |

In vier van de tien uitspraken werd om de billijke vergoeding verzocht op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW.[[57]](#footnote-57) In twee uitspraken werd om de vergoeding verzocht op grond van art.7:671c lid 2 sub b BW.[[58]](#footnote-58) In de andere vier uitspraken verzocht men om een billijke vergoeding op grond van art.7:681 lid 1 sub a BW.[[59]](#footnote-59)

4.1.2 Categorieën ernstig verwijtbaar handelen

De volgende categorieën van feiten en omstandigheden die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zijn toegepast op de tien uitspraken afkomstig van de rechtbank in eerste aanleg.

A. Valse grond aanvoeren voor ontslag:

In een van de tien uitspraken is er sprake van categorie A, waarbij de werkgever een valse grond aanvoert voor het ontslag.[[60]](#footnote-60) In dit geval heeft de werkgever disfunctioneren van de werknemer aangevoerd, zonder dat de werknemer in deze zaak een reële kans is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast is de werknemer zonder een grondige reden op non-actief gesteld. De rechter stelde het volgende:

‘*De kantonrechter stelt dan ook vast dat [de werknemer] zonder enige aanleiding of reden tegen haar wens twee opeenvolgende keren (op 5 mei 2014 en 14 juli 2015) met behoud van salaris is vrijgesteld van de verplichting arbeid te verrichten. Uit niets blijkt dat Tandartspraktijk Anna Paulowna zich op enig moment voor of na 14 juli 2015 heeft ingespannen om in overleg te treden met [de werknemer] en zaken die haar kennelijk dwars zaten, te bespreken.’* Dit heeft geleid tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

C. Grove schending scholingsverplichting:

Grove schending van de scholingsverplichting houdt in dat de werkgever zich moet houden aan de scholingsverplichtingen opgenomen in art.7:611 BW. In twee van de tien uitspraken is er sprake van grove schending van de scholingsverplichtingen.[[61]](#footnote-61) In één uitspraak voldeed de werknemer niet aan de kwaliteitseisen die voor het uitoefenen van haar functie werden geëist.[[62]](#footnote-62) De kantonrechter stelt het volgende:

‘*Gelet op het voorgaande heeft [de werkgever] veel te laat en veel te weinig actie ondernomen om [de werknemer] in staat te stellen een MBO-4 opleiding te volgen en tijdig het vereiste MBO-4 diploma te behalen. Daarmee heeft [de werkgever] zijn scholingsverplichting als werkgever op grove wijze geschonden en dat is hem ernstig te verwijten.’*

E. Schending re-integratieverplichtingen door de werkgever:

Een reden die geldt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is het geval waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen schendt bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en/of de adviezen van de arboarts of bedrijfsarts verwaarloost. In drie van de tien uitspraken heeft de werkgever niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen en hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld.[[63]](#footnote-63) In deze drie uitspraken heeft de werkgever geen gehoor gegeven aan adviezen van de bedrijfsarts om mediation toe te passen of om voor de werknemer een passende functie te zoeken. In één van de uitspraken gaat het om het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen door de werkgever, in de vorm van (medewerking verlenen aan een (vervolg)onderzoek naar mogelijkheden tot) aanpassing van de werkplek.[[64]](#footnote-64) In één uitspraak betreft het een verschil van mening over het advies van de bedrijfsarts om een mediator in te schakelen voor de oplossing van het arbeidsconflict.[[65]](#footnote-65) In één uitspraak heeft de werkgever niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen om op advies van de bedrijfsarts een re-integratiebureau in te schakelen voor de begeleiding naar ander werk.[[66]](#footnote-66)

G. Geen reële kans op verbetering van functioneren:

In deze categorie betreft het een geval waarin de werknemer disfunctioneert en geen kans krijgt om zijn functioneren via een verbetertraject te verbeteren. In één van de tien uitspraken is sprake van categorie G, die heeft geleid tot de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[67]](#footnote-67) De rechter voert het volgende aan als argument:

*‘In plaats van [werknemer] na een dienstverband van ongeveer tien maanden (in mei 2016) te ontslaan, had het op de weg van [werkgever] gelegen hem in kennis te stellen van haar opvatting dat hij niet voldoet aan de eisen die zij aan de functie van verkoopdirecteur stelt en hem in de gelegenheid te stellen zijn functioneren gedurende redelijke tijd te verbeteren, zonodig met hulp van scholing en dergelijke.’*

H. Onterechte opzegging door de werkgever:

Een veel voorkomend geval waarin de billijke vergoeding wordt toegekend, is bij onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Dit levert volgens de wetsgeschiedenis automatisch ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever op. In vijf van de tien uitspraken heeft de rechter de billijke vergoeding toegekend op grond van onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.[[68]](#footnote-68)

De volgende opzegverboden zijn aangevoerd bij vier van deze uitspraken:

In vier van de uitspraken heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd wegens dringende reden op grond van art. 7:677 BW, terwijl er hiervan geen sprake was.[[69]](#footnote-69) In uitspraak twee bepaalt de rechter het volgende:

‘*Zelfs indien zou komen vast te staan dat de vordering tot betaling van achterstallig loon van werknemer geen enkele grond heeft, dan nog kan het enkele feit dat hij meent daar wel aanspraak op te hebben, geen dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet.’* In deze zaak heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

In uitspraak zeven gaat het om de werkgever die zijn werknemer op staande voet heeft ontslagen, omdat de werkgever de werknemer beschuldigde van het verwijderen van gevoelige bestanden van het datasysteem van het bedrijf.[[70]](#footnote-70) De kantonrechter is in onderhavige zaak van oordeel dat de werkgever haar standpunt voor het geven van een ontslag op staande voet onvoldoende heeft onderbouwd. De rechter stelt het volgende: ‘*Zelfs wanneer wel zou komen zijn vast te staan dat werknemer de bewuste bestanden heeft verwijderd, dan acht de kantonrechter dat laakbaar doch niet zonder meer zodanig laakbaar dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt.’*

In uitspraak negen wordt een filiaalmanager van Praxis op staande voet ontslagen door het aannemen van een cadeaubon van een oliebollenkraam, ter waarde van €100,-.   
Bij de beoordeling van de vraag is het volgende redengevend:

‘*Het aanbieden van de cadeaubon door [oliebollenkraam] en het aannemen daarvan door [werknemer] kan dan ook niet in verband worden gebracht met het op onzuivere wijze verkrijgen van (een) gunst(en) van [werknemer] en het vermengd raken van een zakelijk belang van Praxis met een privébelang van [werknemer].’* De rechter oordeeltdat het geven van een ontslag op staande voet een te ver gaande maatregel was.

In uitspraak twaalf betrof het een opzegging in strijd met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.[[71]](#footnote-71) Dit staat vastgelegd in art. 7:670 lid 1 BW. Behalve dat de werkgever de werknemer op staande voet heeft ontslagen tijdens ziekte van de werknemer heeft hij ook geen dringende reden voor het ontslag aangevoerd.

Opmerkelijk is dat in een van de vijf uitspraken de billijke vergoeding bij onterechte opzegging werd verzocht op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW, in plaats van art. 7:681 BW.[[72]](#footnote-72) De reden hiervoor is dat het ontslag op staande voet werd ingetrokken door de werkgever. In deze zaak gaat het om een werknemer in de functie van automonteur die tijdens het werk een collega oncollegiaal heeft behandeld. Hij had een collega een duw gegeven nadat deze collega opmerkingen over het werk van de werknemer heeft geuit*.* Na de vernietiging van het ontslag op staande voet heeft de werkgever niet getracht om de arbeidsrelatie te herstellen, terwijl dit van de werkgever als goed werkgever, mocht worden verwacht. De rechter oordeelt dat het ten onrechte geven van een ontslag op staande voet en vervolgens dit in te trekken met het oogmerk om vervolgens om beëindiging van de arbeidsovereenkomst te verzoeken bij de rechter, de werkgever ernstig valt te verwijten.

### 4.1.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Van de tien onderzochte uitspraken in eerste aanleg zijn er twee ontbindingsverzoeken op grond van art. 7:671c lid 1 BW ingediend door de werknemer.[[73]](#footnote-73) In vier uitspraken heeft de werkgever om ontbinding verzocht op grond van art. 7:671b lid 1 BW .[[74]](#footnote-74) Tot slot werd in vier uitspraken op grond van art.7:677 BW de arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van opzegging door de werkgever.[[75]](#footnote-75)

### 4.1.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen

De rechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding of het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of werkgever. Dit staat onder andere vermeld in art. 7:669 lid 3 sub g BW en art. 7:669 lid 3 sub e BW. In één uitspraak gaat het om een werknemer die in een machinefabriek werkt en gehoorproblemen heeft ondervonden.[[76]](#footnote-76) De werknemer heeft zich ziek gemeld en was arbeidsongeschikt. De werkgever heeft de werknemer werkhervatting aangeboden bij een andere werkgever, maar de werknemer heeft hiermee niet ingestemd. Na diverse pogingen om aan de hand van mediation de kwestie op te lossen, is er een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan.

In twee uitspraken ontstaat de verstoorde arbeidsrelatie na een discussie over het functioneren van de werknemer.[[77]](#footnote-77) In de eerste uitspraak is het vertrouwen tussen werknemer en werkgever verbroken. Het verschil in visie op de bedrijfsvoering heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie.[[78]](#footnote-78) In de tweede uitspraak betreft het een praktijkmanager van een tandartsenpraktijk die volgens haar werkgever niet voldoet aan de werkaanpassingen en disfunctioneert. De werkgever heeft de werknemer op non-actief gesteld en bij terugkomst werd zij niet collegiaal ontvangen. Dit heeft allemaal tot de verstoring van de arbeidsrelatie geleid.[[79]](#footnote-79)

Het ten onrechte ontslaan van de werknemer op staande voet kan ook gelden als een verstoring van de arbeidsrelatie.[[80]](#footnote-80) Bij het ontslag op staande voet voert de rechter meestal ondersteunende feiten en omstandigheden aan, om de verstoorde arbeidsrelatie te benadrukken. Een eerder arbeidsconflict rondom de ziekmelding van werknemer en het niet willen herstellen van de arbeidsrelatie na het intrekken van het ontslag gelden als argumenten voor een verstoorde arbeidsverhouding.[[81]](#footnote-81)

In uitspraak twaalf heeft de wekgever zich onbetrouwbaar opgesteld tegenover de werknemer, geen respect getoond voor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en zich schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Dit heeft geleid tot een verstoring van de arbeidsverhouding.

### 4.1.5 Soort dienstverband werknemer

De duur van het dienstverband van de werknemer is van belang bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In sommige zaken neemt de rechter het dienstverband in aanmerking bij het vaststellen van de feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In acht van de tien uitspraken is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.[[82]](#footnote-82) Zo oordeelt de rechter in één zaak dat de werkgever niet heeft voldaan aan haar verplichtingen als goed werkgever. De rechter voert het volgende aan als argumenten:

*‘Gelet op het langdurige dienstverband en de daarmee samenhangende eenzijdige arbeidservaring van [werknemer], mocht van Van Voorden Castings zonder meer worden verwacht dat zij zou zorgen voor het door de arbeidsdeskundige geadviseerde competentieonderzoek en sollicitatiebegeleiding.’* In deze zaak rechtvaardigt de duur van de arbeidsverhouding het argument dat de werkgever niet heeft voldaan aan de op hem rustende re-integratieverplichtingen.

In één uitspraak, waarbij de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, werd rekening gehouden met de korte duur van de arbeidsovereenkomst en werd zo een hogere billijke vergoeding aan de werknemer toegekend.[[83]](#footnote-83) De rechter stelde het volgende:

‘*Bij de vaststelling van de billijke vergoeding dient verder te worden meegewogen dat [werkneemster], wegens de korte duur van haar dienstverband, geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding en op een WW­-uitkering.’*

### 4.1.6 Non-actief stelling/ schorsing werknemer

Een voorkomende factor die kan meewegen in de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen is het geval waarin de werknemer op non-actief of vrij wordt gesteld van werkzaamheden, terwijl de werknemer daadwerkelijk niet heeft gedisfunctioneerd. In zes van de tien zaken heeft de werkgever de werknemer op non-actief gesteld.[[84]](#footnote-84) In twee van deze zaken werd de op non-actief stelling van de werknemer meegewogen in de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[85]](#footnote-85) De rechter stelt in één zaak het volgende:[[86]](#footnote-86)

‘*Uit niets blijkt dat Tandartspraktijk Anna Paulowna zich op enig moment voor of na 14 juli 2015 heeft ingespannen om in overleg te treden met [de werknemer] en zaken die haar kennelijk dwars zaten, te bespreken. Zij heeft er eenvoudigweg voor gekozen om [de werknemer] – tot haar onaangename verrassing – op 14 juli 2015 voor de tweede keer naar huis te sturen zonder vervolgens de dialoog te zoeken. Dat hierdoor inmiddels een onwerkbare situatie is ontstaan, is dan ook ernstig verwijtbaar aan Tandartspraktijk Anna Paulowna.’* In één zaak laat de rechter op non-actief stelling bovendien meewegen in de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[87]](#footnote-87) De rechter stelt het volgende als argument:

‘*Door de plotselinge schorsing van [werknemer] en het doelbewust aansturen op het einde van het dienstverband, is de – leidinggevende ­ positie van [werknemer] binnen [werkgever] ernstig beschadigd.’*

### 4.1.7 Aanbieden verbeteringstraject (wegens disfunctioneren)

Bij het disfunctioneren van de werknemer is de werkgever verplicht een verbeteringstraject aan de werknemer aan te bieden. Wanneer de werkgever geen inspanningen verricht om een oplossing te zoeken, door middel van bijvoorbeeld coaching of functieaanpassing, is dit voor de rechter een reden om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vast te stellen. In twee van de tien uitspraken heeft de werkgever geen verbeteringstraject aangeboden, terwijl dit noodzakelijk was om het functioneren van de werknemer te verbeteren.[[88]](#footnote-88) In één uitspraak heeft de werkgever de werknemer er niet van in kennis gesteld dat de werknemer niet voldeed aan de functie-eisen van verkoopdirecteur. Bovendien heeft de werkgever de werknemer niet in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren. [[89]](#footnote-89)

### 4.1.8 Toepassing van de wetsgeschiedenis

In de meeste overwegingen gebruiken de kantonrechters de terminologie uit de kamerstukken ter onderbouwing van de vraag of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Deze terminologie wordt gebruikt als leidraad bij de beoordeling van de feiten en omstandigheden van het geval. In negen van de tien uitspraken heeft de rechter bij de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen, rekening gehouden met de wetsgeschiedenis. [[90]](#footnote-90) In uitspraak elf citeert de rechter de wetsgeschiedenis niet in haar beoordeling. Wel baseert de rechter zijn beoordeling op een in de wetgeschiedenis voorkomende omstandigheid die aan te merken is als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, namelijk het volgende:

‘*Wanneer een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;’ [[91]](#footnote-91)*

## 4.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

*Tabel 2* in bijlage 2 ondersteunt de resultaten met betrekking tot geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals geoordeeld door de kantonrechter.

### 4.2.1 Rechtsgrond geen billijke vergoeding

De rechtsgronden waarop een verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding kan worden verzocht in eerste aanleg zijn weergegeven in onderstaande tabel.

|  |  |
| --- | --- |
| Wetsartikel | Type billijke vergoeding |
| Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Bij ontbinding op verzoek werkgever. |
| Art.7:671b lid 9 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek werkgever. |
| Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek werknemer. |
| Art.7:673 lid 9 BW. | Bij het einde van rechtswege. |
| Art.7:681 BW. | Bij een opzegging door de werkgever. |

In vijf van de tien uitspraken werd om de billijke vergoeding door de werkgever verzocht op grond van art.7:671b lid 8 sub c BW.[[92]](#footnote-92) In twee van de tien uitspraken werd om de billijke vergoeding door de werknemer verzocht op grond van Art.7:671c lid 2 sub b BW.[[93]](#footnote-93)  
In drie uitspraken werd op basis van Art.7:681 BW de billijke vergoeding op grond van onterechte opzegging door de werknemer verzocht.[[94]](#footnote-94)

### 4.2.2 Soort dienstverband werknemer

In alle tien zaken is er sprake van een vast dienstverband.[[95]](#footnote-95) In één zaak probeert de werkgever redenen zoals het op onjuiste wijze ziekmelden en het niet naleven van de huisregels betreffende het opnemen van vakantiedagen, als gronden voor verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer aan te voeren, maar de kantonrechter oordeelt dat gelet op het langdurig dienstverband van werknemer het gewicht van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer wordt ontkracht.[[96]](#footnote-96)

### 4.2.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Van de tien onderzochte uitspraken in eerste aanleg zijn er twee ontbindingsverzoeken op grond van art. 7:671c lid 1 BW ingediend door de werknemer.[[97]](#footnote-97) In zes uitspraken heeft de werkgever om ontbinding op grond van art. 7:671b lid 1 BW verzocht.[[98]](#footnote-98) Twee uitspraken zijn gebaseerd op de opzegging van de arbeidsovereenkomst.[[99]](#footnote-99) In één uitspraak betreft het een opzegging wegens de langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer.[[100]](#footnote-100) In een van de uitspraken betreft het een opzegging wegens dringende reden, te weten het ontslag op staande voet.[[101]](#footnote-101)

### 4.2.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen

In vijf van de tien uitspraken is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding op grond van art. 7:669 lid 3 sub g BW.[[102]](#footnote-102) In één zaak betreft het de werknemer die continu een problematische houding en gedrag vertoont.[[103]](#footnote-103) In één zaak betreft de verstoring een meningsverschil over het functioneren van de werknemer.[[104]](#footnote-104) In een andere zaak betreft het de werknemer die niet tegen werkaanpassingen kan.[[105]](#footnote-105) Tot slot geldt de ziekmelding van de werknemer terwijl deze arbeidsgeschikt is verklaard, ook als een verstoring van de arbeidsverhouding.[[106]](#footnote-106)

Twee van de tien uitspraken zijn gebaseerd op art. 7:669 lid 3 sub e BW.[[107]](#footnote-107) Het meenemen van werkmateriaal ten behoeve van privégebruik zonder toestemming van de werkgever, wordt door de kantonrechter als ernstig verwijtbaar handelen aangemerkt.[[108]](#footnote-108) Daarnaast geldt ook het doorvoeren van wijzigingen in de digitale werkagenda met het oogmerk de werkgever te misleiden, als ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.[[109]](#footnote-109)

### 4.2.5 Arbeidsongeschiktheid/re-integratieverplichtingen

In acht van de tien zaken was de werknemer arbeidsongeschikt.[[110]](#footnote-110) In één zaak heeft de werknemer arbeidsongeschiktheid als grond aangevoerd in zijn argumenten, terwijl het UWV en de bedrijfsarts van mening waren dat de werknemer arbeidsgeschikt was en in staat was arbeid te verrichten.[[111]](#footnote-111) In vijf uitspraken waren de werknemers arbeidsongeschikt en hebben de werkgevers voldaan aan hun re-integratieverplichtingen. De re-integratie bestond uit coaching en mediation, gesprekken over werkaanpassing, het aanbieden van werkaanpassing en regelmatig contact houden tussen partijen op initiatief van de werkgever.[[112]](#footnote-112) In één uitspraak is de werknemer al twee jaar arbeidsongeschikt, wat een opzegging op grond van art. 7:670 lid 1 sub a rechtvaardigt.[[113]](#footnote-113) In één uitspraak voert de werknemer aan dat zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is van spanningen tussen werknemer en zijn collega’s maar onderbouwt deze stelling niet voldoende.[[114]](#footnote-114) In één uitspraak voerde de werknemer aan dat een slapend dienstverband aanhouden tijdens twee jaar ziekte als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dient te worden aangemerkt. De rechter oordeelt dat het in stand houden van een slapend dienstverband niet is aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit is onfatsoenlijk, maar dit kan de werkgever niet ernstig worden verweten.[[115]](#footnote-115)

### 4.2.6 Toekenning transitievergoeding

In zes van de tien zaken werd er een transitievergoeding toegekend aan de werknemer terwijl er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[116]](#footnote-116)

### 4.2.7 Toepassing van de wetsgeschiedenis

In zeven van de tien zaken heeft de rechter rekening gehouden met de wetsgeschiedenis bij de toetsing van de vraag of er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[117]](#footnote-117) In zes van deze uitspraken verbindt de rechter de feiten en omstandigheden aan het volgende uit de wetsgeschiedenis:[[118]](#footnote-118)

*‘Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als de werkgever grovelijk zijn verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding is’.* De wetsgeschiedenis wordt in het merendeel van de uitspraken, waarbij er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever gehanteerd.

### 4.2.8 Mediation

Mediation wordt toegepast om een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen te herstellen. De rechter kan veronderstellen dat de partijen daadwerkelijk inspanningen hebben verricht om de arbeidsrelatie te verbeteren. In drie van de zes uitspraken heeft mediation plaatsgevonden.[[119]](#footnote-119) De mediation bestond uit gesprekken gericht op werkaanpassing van de werknemer en herstel van de werkrelatie tussen werknemer en werkgever.[[120]](#footnote-120) In alle drie mediationtrajecten is geen oplossing gevonden. In één uitspraak hebben partijen een mediationtraject van een half jaar gevolgd. [[121]](#footnote-121) De rechter kon hier duidelijk uit opmaken dat de werkgever heeft getracht om de verstoorde arbeidsrelatie te verbeteren en de werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. In één uitspraak wordt door de werkgever een mediationtraject opgestart om de ontstane samenwerkingsproblemen te kunnen verbeteren. [[122]](#footnote-122) Partijen bereiken tijdens het traject geen overeenstemming. In één uitspraak heeft de werkgever aan werkneemster voorgesteld om een mediator in te schakelen.[[123]](#footnote-123) De werkneemster was erg stroef in het meewerken aan deze poging tot mediation. Na de eerste gesprekken heeft de werkneemster niet meer gereageerd op de volgende uitnodigingen van de mediator. De mediator heeft hierdoor besloten het dossier te sluiten.

4.2.9 Conclusie

De kantonrechter kent de billijke vergoeding toe bij een ontbinding van de verstoorde arbeidsrelatie wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Wanneer er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wijst de kantonrechter een dergelijk verzoek af. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst mag de arbeidsovereenkomst niet in strijd met een opzegverbod worden opgezegd. Het in strijd met een opzegverbod opzeggen, levert vanzelf ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op. Bij het toekennen van een billijke vergoeding zijn in de tien onderzochte uitspraken waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, vijf verschillende categorieën teruggevonden: een valse grond voor ontslag aanvoeren, grove schending van de scholingsverplichtingen, schending van de re-integratieverplichtingen door de werkgever, het niet aanbieden van een reële kans op verbetering van functioneren en onterechte opzegging door de werkgever.

Sommige argumenten leverden voldoende onderbouwing voor de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever terwijl andere argumenten nader met feiten en omstandigheden onderbouwd dienden te worden om zo ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever te kunnen vaststellen. Bij de tien uitspraken waarin er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, werden per geval specifieke feiten en omstandigheden ontdekt die geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever rechtsvaardigden. Een aantal van deze specifieke redenen kunnen worden gevonden in de vijf categorieën van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Raadpleeg bijlage 4 voor een duidelijke weergave van de belangrijkste argumenten die gelden bij het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding.

# Hoofdstuk 5: De hoogte van de billijke vergoeding (Rechtbank)

## 5.1 Bepaling hoogte billijke vergoeding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding door de kantonrechter in eerste aanleg weergeven. Dezelfde tien uitspraken die zijn gebruikt bij het onderzoek van de feiten en omstandigheden die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zijn opnieuw gebruikt voor het onderzoek naar de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

*Tabel 3* in bijlage *2* ondersteunt de resultaten met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding. De gevorderde hoogte en bepaling van de hoogte zijn eveneens in deze bijlage opgenomen.

### 5.1.1 Wetsgeschiedenis als factor bij vaststelling hoogte

In vijf van de tien uitspraken werd de wetsgeschiedenis betrokken bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[124]](#footnote-124) De hoogte werd veelal ook vastgesteld in relatie tot de ernst van het verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[125]](#footnote-125)

### 5.1.2 Categorieën vaststelling hoogte billijke vergoeding

A. Omstandigheden van de werkgever

Hier wordt rekening gehouden met de omvang van de onderneming en de financiële situatie waarin het bedrijf verkeert. In een van de tien uitspraken wordt bij de bepaling van de hoogte, rekening gehouden met de financiële situatie van de onderneming.[[126]](#footnote-126) De rechter stelt het volgende als argument:

‘*Voorts heeft de kantonrechter ook rekening gehouden met de financiële situatie van [werkgever], waarvan ­ zoals hiervoor is overwogen ­niet vast is komen te staan dat deze aanleiding geeft tot het afwijzen van een billijke vergoeding, maar waarvan ­ gelet op de stellingen van [werkgever] ­ wel kan worden aangenomen dat deze aanleiding geeft om de hoogte van de billijke vergoeding te matigen.’*

B. Hoogte vastgesteld aan de hand van de standaard bouwsteen

De standaard bouwsteen is de niet limitatieve opsomming van voorbeelden waarin er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, die is opgenomen in de Memorie van Toelichting. In één uitspraak heeft de rechter de hoogte vastgesteld aan de hand van de standaard bouwsteen.[[127]](#footnote-127) De rechter voert het volgende aan als meewegend argument bij de vaststelling van de hoogte:

‘*De kantonrechter heeft bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding in dit geval mee laten wegen het ernstige verwijt dat werkgever gemaakt kan worden ter zake het niet voldoen aan haar re­integratieverplichtingen.’*

C. Gevolgen kans op de arbeidsmarkt werknemer

Binnen deze categorie wordt gekeken naar de kansen op de arbeidsmarkt na het ontslag van de werknemer. In drie van de tien uitspraken werd categorie C in aanmerking genomen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[128]](#footnote-128) In deze uitspraken is de kantonrechter telkens van mening dat gelet op de leeftijd van de werknemer in combinatie met de hoogte van het salaris, het lastig zou zijn voor de werknemer om elders vergelijkbare werkzaamheden te vinden. Deze gevolgen laat de kantonrechter zwaar meewegen in de bepaling van de hoogte.

D. Punitieve sanctie

Binnen deze categorie wordt de afschrikkende werking ofwel het bestraffende karakter van de billijke vergoeding benadrukt. In vier van de tien uitspraken wordt de hoogte van de billijke vergoeding gekoppeld aan het punitieve doel van de billijke vergoeding.[[129]](#footnote-129) In één uitspraak heeft de werkgever zich schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag.[[130]](#footnote-130) Dit gedrag bestond uit het intimideren van de werknemer in de privésfeer, door seksueel getinte gedragingen van de werkgever. Dit moest volgens de kantonrechter bestraft worden met een hoge billijke vergoeding. In drie uitspraken stelt de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding vast met het oogmerk om dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst te voorkomen.[[131]](#footnote-131)

E. Leeftijd werknemer, lengte van het dienstverband en laatst genoten salaris.  
  
In vijf van de tien uitspraken heeft de rechter een van de volgende factoren in aanmerking genomen bij het vaststellen van de hoogte:[[132]](#footnote-132)

* De reguliere termijn waarin het dienstverband zal beëindigen in geval de arbeidsovereenkomst niet werd opgezegd of ontbonden.[[133]](#footnote-133)
* De leeftijd van werknemer en de pensioenschade.[[134]](#footnote-134)
* De duur van de arbeidsrelatie vanaf het moment dat de werknemer in dienst is getreden.[[135]](#footnote-135)

F. Bijzondere omstandigheden

In zes van de tien uitspraken wordt een bijzondere omstandigheid aangevoerd ter onderbouwing van de hoogte van de billijke vergoeding.[[136]](#footnote-136) In twee uitspraken wordt de mate van ernst van het verwijtbaar handelen meegewogen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[137]](#footnote-137) In één uitspraak betreft het de fysieke beperkingen van de werknemer.[[138]](#footnote-138) In één uitspraak is er sprake van immateriële schade en emotionele schade die als gronden worden aangenomen.[[139]](#footnote-139) Bovendien wordt in deze zaak het feit dat de werknemer een kort dienstverband heeft gehad en hierdoor geen aanspraak maakt op de werkloosheidsuitkering, meegewogen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[140]](#footnote-140)

### 5.1.3 Mediation als factor bij vaststelling hoogte

In een van de tien uitspraken neemt de kantonrechter het feit dat er tussen partijen mediation heeft plaatsgevonden mee als argument bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter stelde het volgende:

‘*Tevens acht de kantonrechter in dit verband van belang dat er uiteindelijk wel tot mediation is overgegaan door [werkgever] en dat niet gesteld of gebleken is dat [werkgever] zich, toen het mediationtraject eenmaal liep, hier niet serieus voor heeft ingezet*.’ Het feit dat de werkgever kosten heeft gemaakt voor het mediationtraject wordt als een matigend aspect bij de bepaling van de hoogte meegenomen.[[141]](#footnote-141)

### 5.1.4 Soort dienstverband werknemer

Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de rechter bovendien rekening met de duur en het type van het dienstverband dat de werknemer had. In negen zaken had de werknemer een vast dienstverband.[[142]](#footnote-142) In één zaak had de werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd.[[143]](#footnote-143)

### 5.1.5 Onderbouwing bedrag werknemer en bepaling bedrag kantonrechter

In deze paragraaf zijn de uitspraken genummerd volgens bijlage 1.

**1. Rechtbank Leeuwaarden 19 oktober 2016, ECLI:NL: RBNNE:2016:4611**

In uitspraak een verzoekt de werknemer om € 113.988,- aan billijke vergoeding. Het salaris van werknemer bedroeg € 1.851,07 per maand. Het verzoek wordt onderbouwd aan de hand van de volgende factoren: inkomensschade van € 49.002,-, pensioenschade van € 50.000,- en immateriële schade van € 15.000,-. In onderhavige zaak wordt de billijke vergoeding door de kantonrechter vastgesteld op € 20.000,-. Dit is veel lager dan wat de werknemer heeft gevraagd. De kantonrechter voert als argument aan dat in de billijke vergoeding niet tot uitdrukking kan komen of het ontslag redelijk is, mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding.

**2. Rechtbank Amsterdam 5 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6651**

In uitspraak twee heeft de werknemer de hoogte van het verzoek niet onderbouwd. Het salaris van de werknemer bedroeg € 1.650,- bruto per maand. De kantonrechter overweegt dat bij gebreke van door de werknemer verstrekte aanknopingspunten het bedrag van de billijke vergoeding zal worden bepaald aan de hand van de periode dat de werknemer in dienst zou blijven als de werkgever de arbeidsovereenkomst niet zou hebben opgezegd. De vergoeding wordt hierdoor bepaald op zes maandsalarissen, hetgeen neerkomt op € 10.000,-

**5. Rechtbank Tilburg 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373**

In uitspraak vijf onderbouwt de werknemer het bedrag op basis van een website “hoelangwerkloos.nl”. Het salaris van de werknemer bedroeg €1.650,- per maand.  
In dit verband heeft de werknemer verwezen naar een berekening op basis van de site waarvan de uitkomst een te verwachten duur van werkloosheid van 954 dagen is en stelt hij het bedrag op € 100.000,-. De rechter neemt echter een ander uitgangspunt voor de vaststelling van het bedrag. Hierbij betrekt de rechter het feit dat werknemer vanaf mei tot en met december (acht maanden) nog aanspraak op loon had behouden. Gezien het loon van € 7.091,­ bruto, komt dit neer op € 56.728,-. Uiteindelijk stelt de rechter de billijke vergoeding vast op € 38.000,-.

**7. Rechtbank Amsterdam 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6611**

In uitspraak zeven onderbouwt de werknemer het gevraagde bedrag van € 100.352,- niet. Het salaris van de werknemer bedroeg € 7.743,20 bruto per maand. De kantonrechter stelt het bedrag vast aan de hand van de duur van de arbeidsovereenkomst, indien de werkgever de werknemer niet zou hebben ontslagen. In deze zaak zou dat zes maandsalarissen zijn, wat neerkomt op een billijke vergoeding van € 46.459,-.

**9. Rechtbank Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015**

In uitspraak negen wordt het door de werknemer verzochte bedrag van € 50.000,­ niet onderbouwd. Het salaris van de werknemer bedroeg € 4.144,74 bruto per maand. In deze zaak verbindt de rechter de hoogte aan de ernst van het verwijtbaar handelen van de werkgever en stelt het bedrag vast op € 20.000,­.

**11. Rechtbank Gelderland 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380**

In uitspraak elf verzoekt de werknemer om een bedrag van € 76.000,- aan billijke vergoeding. Het loon van de werknemer bedroeg € 4.635,92 bruto per maand. Volgens het standpunt van de werknemer dient het bedrag van de billijke vergoeding hetzelfde te zijn als van de transitievergoeding. Bij vaststelling van de hoogte heeft de kantonrechter de kosten die de werkgever heeft gemaakt ten behoeve van re-integratie en uitkering bij de bepaling betrokken. Het bedrag van de billijke vergoeding werd vastgesteld op € 15.000,-.

**12. Rechtbank Haarlem 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300**

Uitspraak twaalf is een verstekvonnis. Dit is een vonnis dat is uitgesproken zonder verweer van de wederpartij. In deze zaak heeft de werkneemster om een billijke vergoeding van € 40,000- verzocht. Het salaris van de werkneemster bedroeg € 3.300,- netto per maand. Het verzoek wordt onderbouwd aan de hand van de volgende aspecten: inkomensschade van € 18.752,69 netto, verlies van haar perspectief op werk en inkomen ten bedrage van € 5.115,33 bruto en de duur van het dienstverband. De kantonrechter rechtvaardigt het verzoek van de werknemer en stelt de billijke vergoeding vast op € 40.000,-.

**13. Rechtbank Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508**

In uitspraak dertien heeft de werknemer om een billijke vergoeding van € 135.486,- bruto, dan wel een door de kantonrechter te bepalen bedrag verzocht. Het salaris van de werknemer bedroeg € 2.997,- per maand. De kantonrechter bepaalt het bedrag op € 60.000,-. Hierbij heeft de kantonrechter factoren zoals de arbeidsongeschiktheid, duur van het dienstverband en inkomensschade van de werknemer betrokken bij de bepaling van het bedrag.

**16. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444**

In uitspraak zestien heeft de werknemer om € 30.678,- aan billijke vergoeding verzocht. De werknemer onderbouwt het gevraagde bedrag niet. Het salaris van de werknemer bedroeg € 1.753,05 bruto per maand. De kantonrechter betrekt bij de vaststelling de inkomensschade die de werknemer heeft geleden. De kantonrechter stelt het bedrag op € 21.000,-. Dit is afgerond gelijk aan twaalf maandsalarissen.

**17. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016,ECLI:NL:RBNHO:2016:5447**

In uitspraak zeventien verzoekt de werknemer om een billijke vergoeding van € 85.000,-. Het salaris van de werknemer bedroeg € 1.773,37 per maand. Ter onderbouwing van de hoogte voert de werknemer aan dat het gevraagde bedrag werd vastgesteld krachtens de oude kantonrechtersformule. De kantonrechter is van oordeel dat de kantonrechtersformule niet kan worden gebruikt bij de bepaling van het bedrag van de billijke vergoeding. De kantonrechter betrekt bij het vaststellen van de hoogte de inkomensschade in de vorm van gemiste loonaanspraken en pensioenschade. De rechter stelt de billijke vergoeding vast op € 60.000,-.

5.1.6 Conclusie

Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen meerdere factoren meewegen. Er zijn feiten en omstandigheden die het bedrag van de billijke vergoeding kunnen verhogen en andere die het bedrag kunnen matigen. De volgende argumenten kunnen leiden tot een hogere billijke vergoeding:

* Gevolgen voor de kansen op de arbeidsmarkt voor de werknemer;
* Het bestraffende karakter van de billijke vergoeding om zo een dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst te voorkomen;
* Leeftijd van de werknemer en duur van het dienstverband;
* Bijzondere omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid van de werknemer, immateriële schade, waaronder emotionele schade en cv-schade;
* Mate van ernst van het verwijtbaar handelen van de werkgever.

De volgende argumenten kunnen leiden tot matiging van de billijke vergoeding:

* Omstandigheden van de werknemer, onder andere de omvang en de financiële situatie waarin de werkgever verkeert;
* Kosten die de werkgever heeft gemaakt door bijvoorbeeld een mediator in te schakelen om de arbeidsverhouding te verbeteren.

De door de werknemer gevraagde bedragen zijn in de meeste uitspraken door de rechter verworpen, omdat het verzochte bedrag van de werknemer niet juist was onderbouwd.

Opmerkelijk is dat de kantonrechter in de zaken de gevolgen van het ontslag voor de werknemer als aspect meeneemt bij het bepalen van het bedrag, terwijl in de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat deze gevolgen niet in acht dienen te worden genomen. De kantonrechter voert bijvoorbeeld aan dat de gevolgen van het ontslag onvoldoende zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. Daarentegen benadrukt de kantonrechter in andere uitspraken dat de gevolgen van het ontslag zoals inkomensschade niet mogen meewegen in de bepaling van de hoogte. De wijze waarop de kantonrechter aan de hoogte van het bedrag komt blijft onduidelijk. In de meeste gevallen betrekt de kantonrechter het salaris van de werknemer als factor bij de bepaling van de hoogte. Een vergelijking tussen de uitspraken is moeilijk te maken, omdat in elke uitspraak naast het salaris de arbeidsduur en de leeftijd, meerdere omstandigheden meewegen in de bepaling van het bedrag. Gezien het feit dat andere theoretische argumenten ook invloed hebben op de vaststelling van de hoogte, kan niet nauwkeurig worden bepaald wat de technische maatstaven zijn voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

# Hoofdstuk 6: De billijke vergoeding in de praktijk (Gerechtshof)

In dit hoofdstuk worden de resultaten behandeld van het praktijkonderzoek naar de vraag wanneer er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in hoger beroep. Er zijn twintig uitspraken onderzocht op de feiten en omstandigheden die meewegen bij het al dan niet vaststellen van ernstig verwijtbaar handelen. Van deze twintig uitspraken werd in tien zaken de billijke vergoeding toegekend en in tien zaken werd het verzoek tot het toekennen van een billijke vergoeding afgewezen.

*Tabel 4* in bijlage 3 ondersteunt de resultaten met betrekking tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals geoordeeld door het hof.

## 6.1 Sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

6.1.1 Rechtsgronden billijke vergoeding  
De rechtsgronden in hoger beroep waarop een verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding kan worden toegekend zijn weergegeven in onderstaande tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Wetsartikel | Type billijke vergoeding |
| Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Bij ontbinding op verzoek werkgever. |
| Art.7:671b lid 9 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek werkgever. |
| Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Bij ontbinding op verzoek werknemer. |
| Art.7:673 lid 9 BW. | Na einde van rechtswege. |
| Art.7:681 BW. | Bij een opzegging door de werkgever. |
| Art.7:683 lid 3 BW. | Ontbinding of opzegging.  (Hoger beroep en cassatie) |

In twee uitspraken werd de billijke vergoeding gevraagd op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW.[[144]](#footnote-144) In twee uitspraken op grond van art. 7:671c lid 2 sub b BW.[[145]](#footnote-145) In twee uitspraken op grond van art. 7:681 BW.[[146]](#footnote-146) In vier uitspraken op grond van art. 7:683 lid 3 BW.[[147]](#footnote-147)

### 6.1.2 Categorieën ernstig verwijtbaar handelen

In deze paragraaf worden de categorieën die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever behandeld. Indien de categorie ook bij de kantonrechter is behandeld wordt deze niet nader gedefinieerd. Meer aandacht is voor de nieuwe categorieën van ernstig verwijtbaar handelen die wel aan de orde komen in het hoger beroep.

A. Valse grond aanvoeren voor ontslag / F. Uitrookbeleid

In een van de uitspraken voert de werkgever disfunctioneren van de werknemer aan zonder dat de werknemer in deze zaak een daadwerkelijke kans werd aangeboden om zijn functioneren te verbeteren.[[148]](#footnote-148) De werknemer was voor een korte duur in dienst en er mocht van de werkgever worden verwacht dat zij de werknemer in de gelegenheid zou stellen om zich aan te passen aan de bedrijfsvoering. Daarnaast werd aan de werknemer een vaststellingsovereenkomst met een relatief lage vergoeding aangeboden met de hoop zo kosten te besparen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het hof overwoog in deze zaak het volgende: ‘*Het hof zal dan ook als uitgangspunt nemen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Securelink als bedoeld in art. 7:671b lid 8 sub c BW. Overigens is ook het hof van oordeel dat de wijze waarop Securelink [appellant] buiten de organisatie heeft geplaatst, zonder hem* *een reële kans te geven zich te conformeren aan de door Securelink gewenste werkwijze, kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen.’*

D. Nalaten herstelmaatregelen

Het nalaten van herstelmogelijkheden houdt in dat de werkgever nalaat om na een incident of conflict tussen werknemer en werkgever of tussen collega’s, maatregelen te nemen om het conflict te kunnen oplossen. De werkgever zou een conflict kunnen oplossen door middel van mediation of begeleiding van de werknemer of het aanspreken van collega’s op hun gedrag. In plaats daarvan stuurt de werkgever aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit handelen kan de werkgever ernstig worden verweten. In een van de tien uitspraken is er sprake van categorie D.[[149]](#footnote-149) Het gaat in deze zaak om een werknemer met de functie van cliëntenbegeleider/mentor. Een collega van deze werknemer heeft een seksuele relatie gehad met een pupil. De werknemer was hiervan op de hoogte en heeft aan de werkgever meegedeeld dat de collega haar heeft bedreigd. De werkgever heeft volgens werknemer geen adequate maatregelen genomen tegen de ontucht van de collega.

E. Schending van de re-integratieverplichtingen

In drie van de tien uitspraken heeft de werkgever zich niet gehouden aan de re-integratieverplichtingen.[[150]](#footnote-150) In één uitspraak is de werknemer na advies van haar psycholoog niet ingegaan op het advies van de bedrijfsarts om een mediationtraject te starten.[[151]](#footnote-151) De reden hiervoor is, dat de mediation tot re-integratie de herstelmogelijkheden voor de werknemer zou stagneren. De werkgever bleef er op aandringen mediation te doen met als doel werkhervatting, terwijl het duidelijk was dat werkhervatting blijvend onmogelijk was door de ernst van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

In de tweede uitspraak in hoger beroep betreffende schending van de re-integratieverplichtingen, betreft het de werknemer die na verlof te hebben genomen haar werk niet kon hervatten, omdat de werknemer zich daartoe fysiek en mentaal niet in staat achtte.[[152]](#footnote-152) Er werd een coachingstraject aan de werknemer aangeboden en dit traject werd niet gestopt terwijl de werknemer arbeidsongeschikt was. In plaats van het traject op te schorten heeft de werkgever de situatie voor de werknemer verder verslechterd door het aanbieden van een beëindigingsovereenkomst. De rechter stelt in deze zaak het volgende:

*‘Het tegen haar wil (blijven) lastigvallen van een zieke, mentaal kwetsbare, werknemer met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsverhouding, waardoor BWV ook de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, acht het hof een ernstig verwijtbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van een werkgever jegens zijn werknemer. Nu aannemelijk is dat dit ook een belangrijke oorzaak is geweest voor het ontstane arbeidsconflict, is daarmee naar het oordeel van het hof voldaan aan de criteria voor toekenning van een billijke vergoeding.’* Het gaat in deze zaak dus om de wijze waarop de werkgever zijn re-integratieverplichtingen heeft vervuld. Dit was niet correct en heeft geleid tot ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

In de derde uitspraak betreft het een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden en minder is gaan werken. [[153]](#footnote-153) Na de arbeidsongeschiktheid van de werknemer begon de werkgever de werknemer onfatsoenlijk te behandelen. Vervolgens heeft de werknemer zich ziek gemeld. Na een verzuimconsult heeft de arboarts aan werknemer en werkgever geadviseerd om een gesprek aan te gaan om zo het ontstane arbeidsconflict te kunnen oplossen. Daarnaast heeft de arboarts aan partijen geadviseerd om een mediator in te schakelen, indien partijen er onderling niet uitkomen. De werkgever heeft de adviezen van de bedrijfsarts niet opgevolgd. Het hof stelt het volgende:   
‘*De kantonrechter heeft op goede gronden geoordeeld dat de maatschap haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd doordat de maatschap heeft nagelaten om na de uitval van [werknemer] op 15 juni 2015 op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen, nadat daarom meerdere malen door de arboarts, [werknemer] zelf en de gemachtigde van [werknemer] is verzocht.’*

H. Onterechte opzegging door de werkgever:   
In zes van de tien uitspraken heeft de werkgever opgezegd in strijd met een opzegverbod, wat ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever heeft opgeleverd.[[154]](#footnote-154)

**4. Hof Den Haag 27 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2754**

In uitspraak vier beschuldigt de werkgever de werknemer van feiten zoals vervalsing van de arbeidsovereenkomst, een lening aangaan zonder bevoegdheid en het tekenen van orders waarmee illegale levensmiddelen in China zijn besteld. Volgens de werkgever zijn deze gedragingen onacceptabel en hebben deze gedragingen de werkgever ernstige schade toegebracht, wat een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, omdat de werkgever zijn verwijten onvoldoende heeft onderbouwd. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter in eerste aanleg de vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte heeft afgewezen en veroordeeld de werkgever tot een betaling van een billijke vergoeding op grond van onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**11. Hof Den Haag 21 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750**

In uitspraak elf betreft het een werkgever die de werknemer op staande voet heeft ontslagen. Volgens de werkgever bestond de dringende reden uit werkweigering met schade voor de tijdsplanning van werkgever en onfatsoenlijke uitlatingen tegen collega’s.

Het hof is van oordeel dat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is geweest van uitlatingen van werknemer die een dringende reden voor een ontslag op staande voet hebben opgeleverd. Volgens het hof is de stelling niet feitelijk onderbouwd. Het hof oordeelt de werkgever tot betaling van een billijke vergoeding aan werknemer, omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd.

**12. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512**

In uitspraak twaalf betreft het een opzegging op grond van art.7:669 lid 4 BW. Dit houdt in dat de wekgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de in de AOW (Algemene Ouderdomswet) bedoelde leeftijd heeft bereikt. In onderhavige zaak heeft de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt toen de arbeidsovereenkomst werd opgezegd. De werkgever heeft hierdoor de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd. Het hof kent de werknemer op grond van art.7:683 lid 3 BW een billijke vergoeding toe.

**13. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514**

In uitspraak dertien betreft het een werknemer die op staande voet wordt ontslagen. Volgens de werkgever heeft de werknemer de urenlijst onjuist ingevuld en hield de werknemer zich niet aan de overeengekomen werktijden. De werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, omdat er onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden. Het hof is van oordeel dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer doorslaggevend zijn voor het oordeel dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In dit geval oordeelt het hof dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel was. Het hof kent de werknemer op grond van art.7:681 BW een billijke vergoeding toe.

**16. Hof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215**

In uitspraak zestien ontslaat de werkgever de werknemer op staande voet. Volgens de werkgever heeft de werknemer veelvuldig onjuiste en onterechte declaraties ingediend. Volgens het hof is voor de beoordeling of de werknemer terecht op staande voet is ontslagen van belang dat de procedure met betrekking tot het declareren van de kosten twee controlemomenten kent. De eerste controle vindt plaats door de leidinggevende van de werknemer en de tweede door de afdeling financiën. Het hof overweegt daarnaast dat de werknemer nooit is aangesproken op, dan wel is gewaarschuwd voor zijn declaratiegedrag. Het hof concludeert dat de werkgever de werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en kent de werknemer op grond van art.7:683 lid 3 BW een billijke vergoeding toe.

6.1.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In één zaak betreft het een opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van art.7:669 lid 4 BW.[[155]](#footnote-155) In één zaak een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van art.7:670b lid 1 BW.[[156]](#footnote-156) In één zaak betreft het een ontbinding op verzoek van de werkgever op grond van art.7:671b lid 1 BW.[[157]](#footnote-157) In twee zaken gaat het om een ontbinding op verzoek van de werknemer op grond van art.7:671c lid 1 BW.[[158]](#footnote-158) Eén zaak betreft een opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van art.7:671 lid 1 BW.[[159]](#footnote-159) In vier zaken gaat het om een opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van art.7:677 BW.[[160]](#footnote-160)

### 6.1.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen

In één zaak worden de volgende feiten en omstandigheden aangemerkt als een verstoring van de arbeidsrelatie.[[161]](#footnote-161) Een integriteitsdelict, waar de werknemer een collega beschuldigt inzake zijn rol bij de verkoop van een woning. De werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat de werknemer de integriteit van haar collega ten onrechte in twijfel heeft getrokken. Dit heeft gezorgd voor een arbeidsconflict. Hierna volgden een aantal beoordelingsgesprekken met werknemer en er is ook mediation gevolgd om het arbeidsconflict te herstellen. Dit heeft niet gezorgd voor een oplossing van het conflict.

In de tweede zaak wordt het feit dat de werkgever drie weken na het verstrijken van de proeftijd van de werknemer deze heeft meegedeeld dat zij zijn arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen en daarop met onmiddellijke ingang de werknemer op non-actief heeft gesteld, als een verstoring van de arbeidsrelatie aangemerkt.[[162]](#footnote-162) Daarnaast acht het hof het feit dat de werknemer direct na de op non-actief stelling een advocaat in de arm heeft genomen om zich juridisch bij te laten staan in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook als reden voor een verdere verstoring van de arbeidsverhouding.

In de derde zaak wordt het laakbaar gedrag van de werkgever en het feit dat de werkgever heeft nagelaten om een structurele oplossing te zoeken voor de problemen die de werknemer in haar e-mailbericht aan de orde heeft gesteld, als een verstoorde arbeidsverhouding aangemerkt.[[163]](#footnote-163)

6.1.5 Soort dienstverband werknemer

In negen uitspraken had de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.[[164]](#footnote-164) In een uitspraak had de werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd.[[165]](#footnote-165)

### 6.1.6 Toepassing van de Wetsgeschiedenis

In vijf uitspraken betrekt het hof de wetsgeschiedenis bij de beoordeling.[[166]](#footnote-166) In twee uitspraken citeert de rechter de voorbeelden uit de niet limitatieve opsomming van de Memorie van Toelichting om de vraag te beantwoorden of de werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.[[167]](#footnote-167) In één uitspraak stelt de werknemer zich op het standpunt dat uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een billijke vergoeding wordt toegekend, wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[168]](#footnote-168) In deze zaak gaat het om de vraag over de wijze waarop art.7:683 lid 3 BW dient te worden geïnterpreteerd. Het hof stelt het volgende:

‘*Het betreft hier uitdrukkelijk niet een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Hier wordt de rechter de mogelijkheid geboden om in plaats van het de werkgever opdragen om de arbeidsrelatie te herstellen, een billijke vergoeding toe te kennen.’[[169]](#footnote-169)*

In één uitspraak oordeelt het hof dat de rechtsgrond voor toewijzing van de billijke vergoeding op grond van art.7:681 BW al is gegeven met het oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag.[[170]](#footnote-170)

‘*Met de «billijke vergoedingen» zoals opgenomen in de artikelen 7:681 BW en 7:682, derde, vierde en vijfde lid, BW is hetzelfde type vergoeding als bedoeld vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zoals deze elders in het wetsvoorstel is opgenomen. Hierover bestaat in de literatuur discussie. Hierbij kan de regering bevestigen dat er sprake is van hetzelfde type vergoeding; in de artikelen 7:681 BW en 7:682, derde, vierde en vijfde lid, BW is er voor de daarin bedoelde specifieke gevallen reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid.’[[171]](#footnote-171)*

### 6.1.7 Vernietiging/bekrachtiging vonnis eerste aanleg

In vijf van de tien onderzochte zaken vernietigt de rechter de beschikking in eerste aanleg.[[172]](#footnote-172) In vier zaken bekrachtigt het hof de beschikking in eerste aanleg.[[173]](#footnote-173) In één zaak bekrachtigt het hof de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg en vernietigt de beschikking betreffende de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter stelt in deze zaak een nieuw bedrag vast.[[174]](#footnote-174)

## 6.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

*Tabel 5* in bijlage 3 ondersteunt de resultaten met betrekking tot geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals geoordeeld door het hof.

### 

### 6.2.1 Rechtsgrond billijke vergoeding

In zes van de tien uitspraken werd de billijke vergoeding door de werkgever verzocht op grond van art.7:671b lid 8 sub c BW.[[175]](#footnote-175) In één uitspraak op grond van art.7:671c lid 2 sub b BW.[[176]](#footnote-176) In één uitspraak op grond van art.7:673 lid 9 BW.[[177]](#footnote-177) In twee uitspraken op grond van art.7:683 lid 3 BW.[[178]](#footnote-178)

### 6.2.2 Soort dienstverband werknemer

In één zaak is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.[[179]](#footnote-179)   
In negen zaken is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.[[180]](#footnote-180)

### 6.2.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Alle tien onderzochte uitspraken betreffen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In acht uitspraken betreft het een ontbinding op verzoek van de werkgever op grond van art. 7:671b lid 1 BW.[[181]](#footnote-181) In één zaak gaat het om een ontbinding op verzoek van de werkgever op grond van art. 7:671b lid 8 sub a BW.[[182]](#footnote-182) In één uitspraak betreft het een ontbinding op verzoek van de werknemer op grond van art. 7:671c lid 1 BW.[[183]](#footnote-183)

### 6.2.4 Verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen

In negen van de tien zaken wordt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding.[[184]](#footnote-184) Dit heeft een grote invloed op de bepaling of er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hieronder wordt casuïstisch per zaak weergeven wat de verstoorde arbeidsrelatie inhoudt en wat het hof heeft geoordeeld.

**2. Hof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8339**

In uitspraak twee werd de werknemer op staande voet ontslagen en hierna heeft de werkgever het ontslag weer ingetrokken. De verstoring van de arbeidsverhouding is deels ontstaan door de werknemer en deels door de werkgever. De verstoring van de arbeidsverhouding door de werknemer bestond uit de negatieve werkhouding van de werknemer en het niet verschijnen op het werk, terwijl werknemer stond ingeroosterd. Dientengevolge heeft de werkgever het loon van de werknemer gedeeltelijk opgeschort en de werknemer ingeroosterd op dagen dat de werknemer had aangegeven verhinderd te zijn. Bij de beoordeling of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is het hof van oordeel dat de verstoorde arbeidsrelatie in eerste instantie en vooral door de werkhouding van de werknemer is ontstaan. Het hof betrekt hierbij dat de werknemer niet heeft willen inzien dat haar opstelling de kwaliteit van het werk en de sfeer negatief heeft beïnvloed. Het hof oordeelt dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

**3. Hof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8262**

In uitspraak drie heeft de werknemer een officiële waarschuwing ontvangen voor de wijze waarop zij met collega’s communiceerde. Hierna volgde er een coachingstraject, waarvan het doel was om de werknemer anders te leren reageren op situaties. Volgens de leidinggevende van de werknemer leverde het gedrag van de werknemer voortdurend spanningen op in het werkveld. Dit heeft gezorgd voor een verstoring van de arbeidsverhouding die te wijten is aan de werknemer. Bovendien heeft een poging tot mediation ook niet geleid tot een verbeterde arbeidsrelatie. Het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

**5. Hof ’s-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047**

In uitspraak vijf gaat het om de vraag of de kantonrechter in eerste aanleg terecht een billijke vergoeding heeft toegewezen.De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en aan werknemer een billijke vergoeding toegekend. In hoger beroep heeft het hof geoordeeld dat er geen sprake was van verwijtbaar handelen van partijen, maar juist van een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan na een conflict in de werkrelatie tussen werknemer en de directie. Dit heeft geleid tot een officiële waarschuwing van de werknemer. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

**8. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6792**

In uitspraak acht stelt de werknemer zich op het standpunt dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt nadat de werknemer werd ontslagen op staande voet en het loon van hem werd opgeschort. Het hof stelt het volgende:

*‘Ook het verzoek om een billijke vergoeding zal worden afgewezen nu het hof geen ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever heeft kunnen vaststellen. Dat Napco op enkele momenten gehandeld heeft in strijd met hetgeen een goed werkgever betaamt, brengt nog niet met zich dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat geleid heeft tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 sub c BW.’*

**9. Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL: GHSHE:2016:3774**

In uitspraak negen is de arbeidsverhouding verstoord geraakt, nadat er conflicten zijn ontstaan rondom de re-integratie, uitlatingen en handelingen van de werknemer. In hoger beroep heeft de werknemer de rechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te herstellen of een billijke vergoeding op grond van art. 7:673 lid 9 BW toe te kennen. Het hof overweegt dat uitlatingen van de werknemer, waaruit blijkt dat de werknemer dreigende fantasieën heeft gehad waarin ze haar collega iets aandoet, waaronder moord en het heimelijk opnemen van gesprekken bij de bedrijfsarts dienen te worden aangemerkt als een verstoring in de arbeidsverhouding. Het hof stelt het volgende:

‘*Met andere woorden, de verhouding is niet verstoord doordat FNV zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen, maar door verklaringen en gedragingen van [werknemer] zelf.’*

**10. Hof ’s-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641**

In uitspraak tien heeft de werknemer onfatsoenlijke en intimiderende uitlatingen gedaan naar collega’s. Het hof stelt in onderhavige zaak dat de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg was van de gedragingen van de werknemer.

**18. Hof ’s-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367**

In uitspraak achttien stelt het hof dat de verstoring van de arbeidsverhouding te wijten is aan de werkneemster. De werkneemster reageerde zeer verdedigend bij opmerkingen en stond nooit open voor aanpassing van haar gedrag. Daarnaast zorgde de werkneemster voor enorme stress bij verschillende leden van het bestuur. Door de gedragingen van de werkneemster hebben de bestuursleden gezamenlijk verklaard dat zij geen vertrouwen meer in de werkneemster hadden. Het hof is van oordeel dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

### 6.2.5 Arbeidsongeschiktheid/re-integratieverplichtingen

In één zaak voert de werknemer aan dat de werkgever niet correct invulling heeft gegeven aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen.[[185]](#footnote-185) De werknemer onderbouwt haar standpunt met het feit dat de werkgever haar geen herplaatsingsmogelijkheden heeft aangeboden. Het hof overwoog dat het niet duidelijk was voor de werkgever of de problemen rondom de re-integratie te maken hadden met de arbeidsongeschiktheid of een eerder ontstaan arbeidsconflict tussen werknemer en haar leidinggevende. Het hof concludeert dat de werkgever wel heeft voldaan aan de re-integratieverplichtingen. In één zaak was de werknemer frequent en langdurig arbeidsongeschikt.[[186]](#footnote-186) De oorzaak was een disbalans tussen werk en privé. Na gesprekken te hebben gevoerd met de bedrijfsarts over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft de bedrijfsarts geadviseerd om over te gaan tot werkplekaanpassing op een andere locatie. De werkgever heeft het advies van de bedrijfsarts opgevolgd en werknemer bij een andere vestiging herplaatst. Uiteindelijk is het re-integratie traject geëindigd toen de werknemer volledig was hersteld. Hierna volgde een aantal gesprekken over de nieuwe werkplek van de werknemer. Volgens de werkgever kan de werknemer om bedrijfseconomische redenen niet meer blijven werken op de nieuwe locatie. Er is als gevolg hiervan aan werknemer een outplacementtraject aangeboden. Dit heeft de werknemer geweigerd. Na diverse pogingen om de arbeidsverhoudingen te verbeteren heeft de moeizame houding van de werknemer gezorgd voor een verstoring van de arbeidsverhouding. In deze zaak heeft de werkgever voldoende aan haar re-integratieverplichtingen gewerkt. De werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

### 6.2.6 Overige feiten en omstandigheden

**14. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742**

In uitspraak veertien betreft het de werknemer die tijdens zijn arbeidsongeschiktheid een salarisstrook heeft ontvangen waarop het volgende zinssnede staat vermeld: *‘Datum uit dienst 09-08-2015’.* De werknemer stelt zich op het standpunt dat er sprake is van onrechtmatige opzegging. De werkgever heeft als gevolg van de fout de werknemer duidelijk en tijdig bericht dat zij niet heeft beoogd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door het toezenden van een salarisstrook waarop het einde van het dienstverband staat vermeld.

**17. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538**

In uitspraak zeventien stelt de werknemer zich op het standpunt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat de werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met zijn autistische stoornis. De werkgever heeft daar tegen ingebracht dat zij diverse stappen heeft ondernomen om de werknemer te ondersteunen in zijn beperkingen. Deze acties bestonden uit het toekennen van een andere werkplek, het bieden van begeleiding met behulp van andere collega’s en het opruimen van de dossiers en ordenen van de werkplek van werknemer. Het hof oordeelt, gelet op bovengenoemde acties van de werkgever dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

### 6.2.7 Toepassing Mediation

In drie van de tien zaken werd mediation toegepast.[[187]](#footnote-187) Dit liet zien dat de werkgever heeft getracht om de arbeidsrelatie te verbeteren. De mediation bestond uit het volgende:

* Herstel van de werkrelatie tussen werknemer en werkgever.[[188]](#footnote-188)
* Gesprekken over werkaanpassing voeren met de werknemer.[[189]](#footnote-189)

In één uitspraak hebben beide partijen zich bereid gesteld voor mediation.[[190]](#footnote-190) Echter na het eerste gesprek had de werkgever onvoldoende vertrouwen in de door de werknemer voorgestelde mediator. Het arbeidsconflict over de werkaanpassing bleef na mediation onopgelost.

### 6.2.8 Toekenning transitievergoeding

In zes zaken heeft het hof geen transitievergoeding toegekend.[[191]](#footnote-191) In vier zaken kent het hof een transitievergoeding toe of bekrachtigt het hof de beschikking in eerste aanleg waarin een transitievergoeding is toegekend.[[192]](#footnote-192)

### 6.2.9 Toepassing van de wetsgeschiedenis

In vijf uitspraken betrekt het hof de wetsgeschiedenis niet bij de beoordeling of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[193]](#footnote-193) In vijf uitspraken betrekt het hof de wetsgeschiedenis wel.[[194]](#footnote-194)

### 6.2.10 Vernietiging/bekrachtiging vonnis eerste aanleg

In zeven uitspraken bekrachtigt het hof de beschikking van de kantonrechter.[[195]](#footnote-195) In twee zaken vernietigt het hof de beschikking in eerste aanleg.[[196]](#footnote-196) In één zaak wijzigt het hof de datum waarop de arbeidsovereenkomst dient te eindigen en oordeelt het hof opnieuw omrent de verdeling van de proceskosten.[[197]](#footnote-197)

### 6.2.11 Conclusie

Bij het toekennen van de billijke vergoeding zijn in de tien uitspraken waarin er wel sprake was van ernstig verwijtbaar handelen vijf verschillende categorieën ernstig verwijtbaar handelen teruggevonden: valse grond voor ontslag aanvoeren, nalaten herstelmogelijkheden, schending van de re-integratieverplichtingen van de werkgever, uitrookbeleid en onterechte opzegging door de werkgever. Sommige argumenten leverden voldoende onderbouwing op voor de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, terwijl andere argumenten nader onderbouwd dienden te worden met feiten en omstandigheden om zo ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever te kunnen vaststellen. Bij de tien uitspraken waarin er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever werden per geval specifieke feiten en omstandigheden ontdekt die geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever rechtsvaardigden. In de meeste uitspraken werd de billijke vergoeding niet toegekend, omdat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan door de schuld van de werknemer. Het hof oordeelde in deze uitspraken dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Wat is opgevallen tijdens het onderzoek naar de uitspraken afkomstig van het hof, is dat de argumenten van de kantonrechter opnieuw werden overwogen. Bij de vaststelling of er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen paste het hof de wetsgeschiedenis opnieuw toe. Het hof gebruikte in hoger beroep echter andere delen uit de Memorie van Toelichting ter onderbouwing van de interpretatie van de wetsartikelen die ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever rechtvaardigen. Raadpleeg Bijlage 5 voor een overzicht van de belangrijkste argumenten die gelden voor het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding.

# Hoofdstuk 7: De hoogte van de billijke vergoeding. (Gerechtshof)

## 7.1 Bepaling hoogte billijke vergoeding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding door het gerechtshof weergeven. Dezelfde tien uitspraken die zijn gebruikt bij het onderzoek naar de feiten en omstandigheden die worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zijn opnieuw gebruikt voor het onderzoek naar de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

*Tabel 6* in bijlage3ondersteunt de resultaten met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding. De gevorderde hoogte en bepaling van de hoogte staan bovendien opgenomen in deze bijlage.

### 7.1.1 Wetsgeschiedenis als factor bij vaststelling hoogte

In zes van de tien uitspraken toetst het hof de criteria uit de wetsgeschiedenis bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[198]](#footnote-198) In twee uitspraken bepaalde het hof dat mede gelet op de wetsgeschiedenis, de hoogte van de billijke vergoeding naar haar aard in relatie staat tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer.[[199]](#footnote-199) In één uitspraak verbindt het hof de hoogte bovendien met de mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werkgever en neemt hierbij de gevolgen van het ontslag wel mee in de bepaling van de hoogte.[[200]](#footnote-200)

In één uitspraak verzocht de werknemer op grond van art.7:683 lid 3 BW om een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[201]](#footnote-201) De werkgever stelde zich op het standpunt dat de vergoeding op grond van dit artikel een alternatief moet zijn voor het herstel van de arbeidsovereenkomst en niet voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het hof heeft geoordeeld dat het standpunt van de werkgever juist is en heeft het volgende uit de wetsgeschiedenis bij de interpretatie van dit wetsartikel betrokken:

‘*In de hoogte van deze billijke vergoeding moet dan ook tot uitdrukking komen dat, de omstandigheden van het geval in ogenschouw nemend, de vergoeding een alternatief is voor herstel van de arbeidsrelatie.’* [[202]](#footnote-202)

Opmerkelijk is dat in één uitspraak de werkgever zich verweert onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis dat bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding uitsluitend rekening kan worden gehouden met de ernst van het verwijtbaar handelen van de werkgever en niet met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer.[[203]](#footnote-203) Het hof stelt zich op het standpunt dat de gevolgen inderdaad in beginsel gedekt worden door de transitievergoeding en dat als regel de gevolgen buiten beschouwing dienen te worden gelaten. Het hof oordeelt echter dat de transitievergoeding tekortschiet in de dekking van de gevolgen van het ontslag en dus de gevolgen van het ontslag ook in de billijke vergoeding moeten worden meegenomen.

### 7.1.2 Categorieën vaststelling hoogte billijke vergoeding

C. Gevolgen kans op de arbeidsmarkt werknemer

In één uitspraak wordt er rekening gehouden met de kansen voor de werknemer op de arbeidsmarkt.[[204]](#footnote-204) Het hof voegt het volgende toe aan zijn overweging:

*’Niet weersproken is dat de kansen van [werkneemster] op de arbeidsmarkt vrijwel nihil zijn.‘*

D. Punitieve sanctie

In vijf uitspraken wordt de hoogte van de billijke vergoeding gekoppeld aan het bestraffende karakter van de billijke vergoeding.[[205]](#footnote-205) In één uitspraak bepaalt het hof het volgende: [[206]](#footnote-206)

‘*De hoogte van de billijke vergoeding dient een zodanig substantieel bedrag te beslaan dat hiermee een dergelijk handelen van deze werkgever in de toekomst wordt voorkomen en de vergoeding moet in dat verband tevens een zeker punitief en afschrikwekkend karakter hebben.’*

E. Leeftijd werknemer, lengte van het dienstverband en laatst genoten salaris.

In zes van de tien uitspraken heeft de rechter een van de volgende factoren in aanmerking genomen bij het vaststellen van de hoogte:[[207]](#footnote-207)

* De reguliere termijn waarin het dienstverband zou eindigen in geval de arbeidsovereenkomst niet werd opgezegd of ontbonden.[[208]](#footnote-208)
* De datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn ontbonden.[[209]](#footnote-209)
* De duur van de arbeidsrelatie vanaf het moment dat de werknemer in dienst is getreden.[[210]](#footnote-210)
* Het loon van de werknemer en het feit dat de werknemer kort in dienst was en geen aanspraak maakt op de transitievergoeding.[[211]](#footnote-211)
* Leeftijd van de werknemer en pensioenschade.[[212]](#footnote-212)

F. Bijzondere omstandigheden

In één uitspraak bepaalde het hof de hoogte op grond van het feit dat de werknemer elders in dienst is getreden in combinatie met het feit dat de werknemer niet in aanmerking is gekomen voor een WW-uitkering in de periode na zijn ontslag.[[213]](#footnote-213)

### 7.1.3 Soort dienstverband werknemer

Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de rechter bovendien rekening met de duur en het type dienstverband dat de werknemer heeft. In negen zaken had de werknemer een vast dienstverband.[[214]](#footnote-214) In één zaak had de werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd.[[215]](#footnote-215)

7.1.4 Onderbouwing bedrag werknemer en bepaling bedrag gerechtshof  
In deze paragraaf zijn de uitspraken genummerd volgens bijlage 1.

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

In uitspraak een bedroeg het salaris van de werknemer € 2.442,- per maand. In deze zaak bekrachtigt het hof de beschikking in eerste aanleg. In eerste aanleg werd er door de werknemer om een billijke vergoeding van €25.000,- verzocht. In de onderbouwing van het bedrag heeft de werknemer aansluiting gezocht bij de oude kantonrechtersformule. De kantonrechter heeft dit argument verworpen. In deze zaak is de kantonrechter van oordeel dat de gevolgen van het ontslag niet mogen meewegen in de bepaling van de hoogte. Volgens de kantonrechter dient de hoogte naar haar aard in relatie te staan tot het ernstig verwijtbaar handelen. Het bedrag wordt vastgesteld op € 5000,-.

**4.** **Hof Den Haag 27 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2754**

In uitspraak vier verzoekt de werknemer een billijke vergoeding van € 40.000,-. Het salaris van de werknemer bedroeg €2.500,- per maand. De werknemer heeft zijn stelling betreffende de gevraagde hoogte in hoger beroep niet onderbouwd. Het hof heeft in dit geval geoordeeld dat de hoogte dient te worden bepaald aan de hand van de periode waarin de werknemer loon had moeten ontvangen. Daarnaast heeft het hof het feit dat de werknemer een kort dienstverband heeft gehad en geen aanspraak maakt op een transitievergoeding, ook mee laten wegen in de bepaling van de hoogte. Het hof stelt het bedrag vast op € 8.000,-.

**6.** **Hof Arnhem-Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882**

In uitspraak zes wordt niet aangegeven om wat voor bedrag de werknemer aan billijke vergoeding heeft verzocht. Het salaris van de werknemer bedroeg € 4.933,91. Het hof betrekt in de beoordeling de mate van de ernst van het verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Volgens het hof dient de hoogte ook zodanig te worden bepaald dat het een bestraffend effect heeft voor de werkgever. Als laatste factor neemt het hof bij het bepalen van de hoogte het feit in acht dat de werknemer ook deels heeft gezorgd voor de verstoorde arbeidsverhouding. Dit heeft waarschijnlijk een matigend effect op het bedrag gehad. Het hof stelt uiteindelijk de hoogte vast op € 15.000,-.

**7. Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441**

In uitspraak zeven heeft de werknemer het hof verzocht om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 180.000,- dan wel een door het hof te bepalen bedrag. Bij het vaststellen van het bedrag verzocht de werknemer in ieder geval om rekening te houden met het loon en de duur van de arbeidsovereenkomst. Volgens het hof speelt in dit geval de mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werkgever een belangrijke rol bij het bepalen van de hoogte. De omstandigheid dat de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst is genomen en slechts na drie maanden na indiensttreding is vrijgesteld van werkzaamheden, speelt daarom een belangrijke rol bij de bepaling van de hoogte. Bovendien neemt de rechter de omstandigheid dat de werknemer ook zelf deels heeft gezorgd voor een verstoring van de arbeidsrelatie in aanmerking. Dit heeft een matigend effect op de hoogte. Een andere matigende factor is het feit dat de werknemer doorbetaling van loon kreeg over de periode dat hij op non-actief werd gesteld en aansluitend het recht heeft gekregen op een WW-uitkering. Op grond van deze feiten en omstandigheden stelt het hof het bedrag vast op € 30.000,-.

**11. Hof Den Haag 21 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750**

In uitspraak elf bedraagt het brutosalaris van de werknemer € 1.811,- per maand, exclusief vakantietoeslag. In onderhavige uitspraak geeft de werknemer niet aan om welk bedrag aan billijke vergoeding wordt verzocht. Het hof stelt deze vergoeding vast aan de hand van het loon dat de werknemer zou hebben verdiend vanaf het moment van ontslag tot en met de datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege behoorde te eindigen. Dit komt volgens het hof neer op een bedrag van € 2.151,49 bruto per maand aan billijke vergoeding. Indien dit wordt vermenigvuldigd met vier maanden, komt dit uiteindelijk uit op een totaalbedrag van € 8.604,-.

**12. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512**

In uitspraak twaalf betreft het een werknemer die voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd werd ontslagen. Het salaris van de werknemer bedroeg € 4.157,47 per maand. De werknemer stelt zich op het standpunt dat bij de vaststelling van de billijke vergoeding aansluiting dient te worden gezocht bij de transitievergoeding die volgens de werknemer € 71.370,- bedraagt. Hierop zou in mindering moeten worden gebracht de AOW-uitkering en de WW-uitkering waar de werknemer recht op heeft. De werknemer stelt het bedrag vast op € 36.014,-. Het hof is, anders dan de werknemer, van oordeel dat er geen aansluiting dient te worden gezocht bij de transitievergoeding. Het hof neemt in de berekening van de hoogte als uitgangspunt dat er rekening dient te worden gehouden met hetgeen de werknemer had kunnen verdienen in de periode waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd (10 september 2015) tot de datum waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd had horen te bereiken. (10 juni 2017). Uitgaande hiervan zou de werknemer € 87.307,- aan loon hebben kunnen verdienen. (21 maanden x € 4.157,47). Volgens het hof dient er rekening mee te worden gehouden dat de werknemer een AOW-uitkering heeft kunnen ontvangen. Het hof voert aan dat de AOW-uitkering die is vastgesteld op € 16.461,- in mindering dient te worden gebracht op de € 87.307,-. Dit komt neer op een bedrag van € 70.846,-. Uiteindelijk oordeelt het hof dat het door de werknemer aangevoerde bedrag redelijk is en dus toewijsbaar is. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 36.014,-. In deze zaak had de werknemer in principe om een hoger bedrag kunnen verzoeken.

**13. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514**

In uitsprak dertien bedraagt het salaris van de werknemer € 1.961,14 per maand. De werknemer heeft het hof verzocht hem een billijke vergoeding van € 25.416,36 toe te kennen, wat overeenkomt met het loon van één jaar. De werknemer heeft zijn verzoek onderbouwd met het feit dat hij twaalf jaar in dienst was. Het hof oordeelt dat bij de vaststelling van de hoogte vooral rekening dient te worden gehouden met de mate van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast aan de hand van het aantal maandsalarissen dat de werknemer zou mislopen. Dit komt neer op € 6.500,-.

**16. Hof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215**

In deze zaak bedraagt het loon van de werknemer € 3.313,59 per maand. De werknemer verzoekt het hof om aan hem een billijke vergoeding van € 18.788,05 toe te kennen dan wel een door het hof te bepalen bedrag. De werknemer onderbouwt de hoogte van zijn verzoek niet. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding hield het hof rekening met het feit dat de werknemer niet in aanmerking kwam voor een WW-uitkering. Ook hield het hof rekening met het feit dat de werknemer alweer een nieuwe baan had. Het hof stelt conform het verzoek van de werknemer het bedrag vast op € 18.788,05.

**19. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016 ECLI:NL:GHARL:2016:2601**

In uitspraak negentien betreft het een werknemer die werkzaam was op basis van een arbeidscontract van 4,5 uur per week en het salaris bedroeg € 224,51 per maand. De werknemer heeft het hof verzocht aan haar een billijke vergoeding toe te kennen van € 57.699,07, dan wel een door het hof te bepalenbedrag. De werknemer heeft het bedrag verder niet onderbouwd. Het hof is van oordeel dat de hoogte van de billijke vergoeding op een substantiële wijze dient te worden vastgesteld om dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst te voorkomen. De vergoeding dient volgens het hof een punitief en afschrikkend karakter te hebben. Het hof stelt het bedrag vast op € 4000,-.

**20. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715**

In uitspraak twintig bedroeg het salaris van de werknemer € 1.734,40 per maand, inclusief 8% vakantietoeslag. Bovendien heeft de werknemer recht op een WIA-uitkering in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter heeft in eerste aanleg aan de werknemer een billijke vergoeding van € 50.000,- toegekend. In hoger beroep heeft het hof opnieuw de gevolgen van het ontslag meegenomen in de bepaling van de hoogte. Het hof houdt hierbij rekening met de inkomens- en pensioenschade die de werknemer heeft geleden. Daarnaast oordeelt het hof dat de transitievergoeding tekort schiet in het dekken van de gevolgen van het ontslag. Het hof begroot de financiële schade op € 72.816,-. Uiteindelijk oordeelt het hof dat de kantonrechter terecht een billijke vergoeding van € 50.000,- aan de werknemer heeft toegekend. Opmerkelijk hierbij is dat de vergoeding lager is dan de feitelijke financiële schade.

### 7.1.5 Conclusie

Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen er in hoger beroep meerdere factoren een rol spelen. Er zijn feiten en omstandigheden die het bedrag van de billijke vergoeding kunnen verhogen en andere die het bedrag kunnen matigen.

De volgende argumenten kunnen leiden tot een hogere billijke vergoeding:

* De kans op de arbeidsmarkt van de werknemer.
* Het bestraffende karakter van de billijke vergoeding om zo een dergelijk handelen van de werkgever te voorkomen.
* Leeftijd van de werknemer, omvang en duur van het dienstverband.
* Pensioenschade.
* Bijzondere omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
* Mate van ernst van het verwijtbaar handelen van de werkgever.

De volgende argumenten kunnen leiden tot matiging van de billijke vergoeding:

* Het feit dat de werknemer recht heeft op een WW-uitkering.
* Het feit dat de werknemer elders in dienst is getreden.
* Het feit dat de verstoorde arbeidsverhouding deels de schuld is van de werknemer.

Ook bij het hof kan geconcludeerd worden dat de door de werknemer gevraagde hoogte in de meeste uitspraken door het hof wordt verworpen, omdat het verzochte bedrag van de werknemer niet juist was onderbouwd.

Het hof neemt net als bij de kantonrechter in enkele zaken het standpunt in dat de gevolgen van het ontslag niet in de billijke vergoeding dienen te worden meegenomen, omdat deze al in de transitievergoeding zijn verdisconteerd. In andere gevallen beargumenteerd de rechter juist dat de gevolgen van het ontslag niet voldoende zijn verdisconteerd in de transitievergoeding en dat de gevolgen wel dienen te worden meegewogen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Opmerkelijk is dat het hof met behulp van verschillende delen uit de wetsgeschiedenis probeert te interpreteren aan de hand van welke criteria de hoogte dient te worden bepaald. Een rekenkundige formule ontbreekt. Daarnaast kent de rechter in de meeste gevallen, waarin de werknemer de vaststelling van de hoogte volledig overlaat aan de rechter een lagere vergoeding toe dan wat de onderzochte feiten en omstandigheden van het specifieke geval laten zien. Aspecten zoals lengte van het dienstverband, leeftijd en hoogte van het salaris blijven een substantiële rol spelen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.

# Hoofdstuk 8: Conclusie

Aan de hand van de resultaten van het onderzoek wordt antwoord gegeven op de centrale vraag. Daarnaast wordt aangegeven of de doelstelling is behaald en of het onderzoek bruikbaar is. De centrale vraag luidt als volgt: ‘Wat kunnen de advocaten van de praktijkgroep arbeidsrecht van Broeseliske Van Vlijmen advocaten aan de hand van literatuur- en jurisprudentieonderzoek hun cliënten adviseren over het toekennen van een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?’

In dit onderzoek is duidelijk geworden dat een billijke vergoeding kan worden toegekend, indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Aan de hand van de soort beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient door de rechter te worden onderzocht welke feiten en omstandigheden al dan niet gelden als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In het geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt door de rechter getoetst welke feiten en omstandigheden gelden als ernstig verwijtbaar handelen. Indien de rechter vaststelt dat het een onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst betreft, wordt dit automatisch als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever aangemerkt.

Omdat dit onderzoek is gedaan op zowel uitspraken afkomstig van de rechtbank als van het gerechtshof, zal de conclusie in twee delen worden gegeven. Tot slot wordt gekeken of er overeenkomsten kunnen worden ontdekt tussen de wijze waarop de rechtbank en de wijze waarop het gerechtshof de billijke vergoeding al dan niet toekent.

Ten aanzien van het al dan niet ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in zaken aanhangig bij de kantonrechter, kan worden geconcludeerd dat er in het onderzoek vijf categorieën van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever naar voren zijn gekomen. Onterechte opzegging door de werkgever, schending van de re-integratieverplichtingen, schending van de scholingsverplichtingen, geen reële kans op verbetering van het functioneren en valse grond voor ontslag aanvoeren. Bij een ontslag op staande voet oordeelde de kantonrechter dat het ontslag een te zwaar middel was. De kantonrechter beargumenteerd in dit soort gevallen dat er bijvoorbeeld gekozen kon worden voor een andere manier om het arbeidsconflict op te lossen. Het instellen van functioneringsgesprekken en een verbeteringstraject zijn allemaal middelen die een werkgever kan toepassen, alvorens ontslag op staande voet te geven. Vormen van het veronachtzamen van de re-integratieverplichtingen bestonden uit het niet verlenen van medewerking tot werkplekaanpassing en het niet inschakelen van een re-integratiebureau om mee te helpen met de herplaatsing van de werknemer. Ter ondersteuning van het ernstig verwijtbaar handelen heeft de rechter in de meeste uitspraken ook onderzocht op welke wijze de arbeidsverhouding is verstoord en of dit valt te wijten aan de werknemer of de werkgever. In de meeste gevallen is de arbeidsrelatie verstoord geraakt doordat de werkgever tekort is geschoten in een van de bovengenoemde categorieën van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter zocht in de meeste uitspraken bovendien aansluiting bij de wetsgeschiedenis.  
Zo citeerde de kantonrechter ter ondersteuning van de feiten en omstandigheden de interpretatie van de wetgever van het criterium ernstig verwijtbaar handelen.

Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wanneer de arbeidsverhouding is verstoord door gedragingen van de werknemer. Daarnaast wordt diefstal en het wijzigen van bedrijfsgegevens met het oogmerk de werkgever te misleiden als ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer aangemerkt. Het aanhouden van een slapend dienstverband door de werkgever tijdens twee jaar ziekte van de werknemer, kan wel in strijd zijn met goed werkgeverschap maar is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarnaast is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, indien de werkgever aannemelijk kan maken dat hij voldoende functioneringsgesprekken en verbeteringstrajecten heeft ingezet om de arbeidsrelatie te verbeteren.

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding kwamen alle zes categorieën feiten en omstandigheden die zijn opgenomen in bijlage 2 tabel 3, terug in het onderzoek naar de uitspraken afkomstig van het gerecht in eerste aanleg. Over de wijze waarop de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding bepaalt kan er niet nauwkeurig worden vastgesteld hoe dat gebeurt. Een formule zoals de oude kantonrechterformule ontbreekt. Wel kan worden geconcludeerd welke maatstaven van grote invloed waren bij de vaststelling van de hoogte. In de meeste zaken liet de kantonrechter criteria zoals loon, leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband *(gevolgen van het ontslag)* wel meewegen in de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. In tegenstelling daartoe stellen enkele kantonrechters met verwijzing naar de wetsgeschiedenis, dat de gevolgen juist geen invloed mogen hebben op de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter stelt zich in deze zaken op het standpunt dat de hoogte van de billijke vergoeding in relatie moet staan tot de aard van het ernstig verwijtbaar handelen. De hoogte werd veelal ook vastgesteld met het oogmerk de werkgever te bestraffen. Dit kwam overeen methet doel van de billijke vergoeding dat inhoud dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dient te worden voorkomen. Wat opviel was dat veel bijzondere omstandigheden zoals emotionele en immateriële schade, en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de bepaling werden meegewogen. De kantonrechter kent in vrijwel alle zaken een lagere billijke vergoeding toe dan door de werknemer is verzocht. De reden hiervoor is, dat de werknemer het verzoek op de onjuiste gronden heeft onderbouwd.

In de onderzochte zaken in hoger beroep waarin sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kwamen vijf categorieën naar voren. De categorie onterechte opzegging kwam het meest naar voren. Wat opmerkelijk is, is dat telkens bij een ontslag op staande voet, het hof oordeelt dat de werkgever zijn standpunt niet concreet genoeg heeft onderbouwd. Andere vormen van onrechtmatige opzegging was het opzeggen van de arbeidsovereenkomst alvorens het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer en in onvoldoende mate rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De literatuur geeft nog weinig handvatten voor de vraag welke wetsartikelen worden toegepast in hoger beroep. Opmerkelijk is dat het hof naast art. 7:683 lid 3 BW de billijke vergoeding bovendien toekent op grond van art. 7:681 BW en opnieuw de criteria in behandeling neemt, om vast te kunnen stellen of er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Daarnaast kwamen categorieën zoals schending van de re-integratieverplichtingen en het voeren van een valse grond voor ontslag, terug bij de vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.  
Er is volgens het hof geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever indien een verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan als gevolg van onaanvaardbare gedragingen van de werknemer. Hierbij kijkt het hof naar de wijze waarop de werknemer heeft gecommuniceerd met zijn collega’s en de werkgever. Ook kijk het hof er naar of de werknemer ervoor open stond om zijn houding aan te passen zodat de werkrelatie kon worden verbeterd. Bijzondere omstandigheden die geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten opleverden, was de situatie waarbij de werknemer een salarisstrook had ontvangen waarop de datum van uitdiensttreding stond, terwijl de werknemer arbeidsongeschikt was. Een ander voorbeeld is de situatie waarbij de werknemer aanvoert dat er weinig rekening is gehouden met zijn autistische stoornis, terwijl de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat de werkgever daar wel rekening mee heeft gehouden.

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding blijft het lastig om een nauwkeurige formule te beschrijven voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit omdat de feiten en omstandigheden per geval van elkaar verschillen en telkens andere en meerdere feiten en omstandigheden tegelijk worden meegenomen voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding. Er zijn vier categorieën feiten en omstandigheden teruggevonden in het onderzoek naar de uitspraken van het gerechtshof: de gevolgen voor kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer, punitieve sanctie, leeftijd werknemer, lengte dienstverband en laatst genoten loon en tot slot bijzondere omstandigheden. De meest voorkomende categorie was de categorie leeftijd werknemer, lengte dienstverband en laatstgenoten loon. In deze categorie speelden aspecten zoals de reguliere termijn waarin het dienstverband zal beëindigen, het aantal jaren dat de werknemer in dienst was en inkomens- en pensioenschade een belangrijke rol bij de vaststelling van de hoogte. Het punitieve ofwel afschrikkende karakter kwam ook vaak terug in de uitspraken van het hof. De wetsgeschiedenis werd opnieuw betrokken bij het vaststellen van de hoogte. Zo lieten enkele rechters de gevolgen niet meewegen bij de bepaling van het bedrag. Opmerkelijk is dat, indien de werknemer de onderbouwing van het bedrag overliet aan de rechter, er een lagere billijke vergoeding aan de werknemer werd toegekend dan waar de werknemer daadwerkelijk recht op zou kunnen hebben. Een aantal bijzondere omstandigheden die een matigend effect hadden op de vaststelling van de hoogte, waren het feit dat de werknemer al elders in dienst was of recht had op een WW-uitkering.

Overeenkomsten en verschillen in de beoordelingen van de rechtbank en het hof

De wetgever heeft de mogelijkheid tot het procederen in hoger beroep geïntroduceerd met als doel om de uniformiteit in de rechtspraak en rechtszekerheid van zowel de werknemer als de werkgever te bevorderen. Er kan voorzichtig worden geconcludeerd dat er tot nu toe een begin is gemaakt om dit te bereiken.

Zowel bij het hof als bij de rechtbank wordt de categorie leeftijd van de werknemer, lengte van het dienstverband en laatstgenoten loon meegenomen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. De wetsgeschiedenis wordt vrij vaak door beide instanties gebruikt om al dan niet ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever te kunnen vaststellen.

Opvallend is dat het hof nog andere sub-aspecten meeneemt bij de bepaling of de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bij het veronachtzamen van de re-integratieverplichtingen is, anders dan bij de kantonrechter, opgevallen dat het hof bovendien de *wijze* waarop de re-integratieverplichtingen zijn vervuld mee weegt. Het hof kijkt specifiek naar de wijze waarop er invulling wordt gegeven aan het re-integratietraject en of dit overeenkomt met de afspraken die partijen hebben gemaakt, alvorens het traject werd gestart. Daarnaast wordt er ook beoordeeld of de re-integratie te belastend was gelet op de ernst van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Doelstelling en bruikbaarheid van dit onderzoek

Het doel van dit onderzoek was te onderzoeken welke feiten en omstandigheden worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en welke criteria wordt gebruikt voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding in zaken in eerste aanleg en in hoger beroep. Deze doelstelling van het onderzoek is gehaald. Er is meer inzicht gekomen in de wijze waarop de rechter toetst of er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bovendien is door middel van dit onderzoek duidelijker gemaakt welke criteria door de rechter wordt gehanteerd bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Aangezien het onderzoek is gedaan op basis van zowel uitspraken van de rechtbank als uitspraken van het hof, kan duidelijk worden achterhaald hoe deze instanties de billijke vergoeding al dan niet toekennen. Broeseliske Van Vlijmen advocaten hebben er hier baat bij, omdat het kantoor door middel van dit rapport snel en eenvoudig kan achterhalen welke elementen een belangrijke rol spelen bij het bepalen of er al dan niet een billijke vergoeding wordt toegekend.

# Hoofdstuk 9: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan aan de afdeling arbeidsrechtspraktijk van Broeseliske Van Vlijmen Advocaten. Met deze aanbevelingen kunnen de advocaten bij Broeseliske Van Vlijmen hun cliënten beter adviseren over de billijke vergoeding. Er wordt aanbevelingen gegeven voor zowel cliënten die als werknemer als voor cliënten die als werkgever optreden.

*Cliënt is werknemer:*

Aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten wordt aanbevolen om, indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontbinding is, te verifiëren of de gronden waarop de ontbinding is gebaseerd terecht zijn aangevoerd.

Bij een verstoorde arbeidsrelatie dient er te worden onderzocht of:

* De werkgever genoeg functioneringsgesprekken heeft gehouden om te trachten de arbeidsrelatie te herstellen;
* De werkgever cliënt niet onnodig op non-actief heeft gesteld;
* Bij arbeidsongeschiktheid van de cliënt de werkgever heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen door bijvoorbeeld een mediator in te schakelen of werkplekaanpassing aan te bieden;
* De werkgever in geval van disfunctioneren van de cliënt genoeg scholingsmogelijkheden heeft aangeboden.
* Indien de werkgever in een of meer van deze gevallen tekortschiet, bestaat de kans dat de werknemer zich met succes kan beroepen op de billijke vergoeding.

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst dient er te worden onderzocht of:

* Er is opgezegd in strijd met een opzegverbod;
* De stellingen van de werkgever concreet zijn onderbouwd met bewijs;
* Bij een ontslag op staande voet of de werkgever geen lichtere middel kon toepassen alvorens over te gaan tot het ontslag. Voorbeelden hiervan zijn het starten van verbeteringstrajecten en functioneringsgesprekken;
* De werkgever voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van cliënt.
* Indien de werkgever in een of meer van deze gevallen tekortschiet, bestaat de kans dat de werknemer zich met succes kan beroepen op de billijke vergoeding.

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding:

* Dient in het verzoek te worden meegenomen de leeftijd van de werknemer, duur van de arbeidsrelatie en de inkomensschade van cliënt;
* Dient in het verzoek aantoonbaar te worden gemaakt dat de mate van ernst van het handelen of nalaten van de werkgever substantiële schade heeft toegebracht aan cliënt;
* Dient het verzoek te worden onderbouwd met het uitgangspunt dat de billijke vergoeding een punitief karakter dient te hebben;
* Dient te allen tijde het verzoek te worden onderbouwd met een bedrag, omdat anders de rechter hoogstwaarschijnlijk een lager bedrag zal toekennen dan wat de reële schade is.

Indien de werknemer de AOW-leeftijd nadert wordt er aanbevolen om:

* Aannemelijk te maken dat de kansen op de arbeidsmarkt voor cliënt klein zijn;
* Aantoonbaar te maken dat de cliënt pensioenschade heeft geleden;
* Indien het verzoek met betrekking tot het bedrag concreet wordt onderbouwd met een of meer van deze feiten en omstandigheden, bestaat de kans dat de rechter een hoger bedrag vaststelt.

*Cliënt is werkgever:*

Aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten wordt aanbevolen om, indien de cliënt de arbeidsovereenkomst wil ontbinden of het verzoek van de werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wil aanvechten, te onderzoeken of:

Bij een verstoorde arbeidsrelatie

* De werkhouding van de werknemer onacceptabel was;
* Gedragingen en wijze van communiceren voor spanningen hebben gezorgd tussen de werknemer en haar collega’s enerzijds en werknemer en cliënt anderzijds;
* De werknemer disfunctioneerde en niet open stond voor verbetering.

Indien er sprake is van een of meer van de hierboven genoemde feiten en omstandigheden, dient cliënt dit te kunnen onderbouwen aan de hand van verslagen en of e-mails om het verzoek of verweer aannemelijk te maken.

Bij verwijtbaar handelen van de werknemer dient onderzocht te worden:

* Welke gronden gelden voor (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer.

(Diefstal en het doorvoeren van onjuiste gegevens in de bedrijfsagenda met het oogmerk cliënt te misleiden, worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.)

Indien de cliënt de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wordt er aanbevolen om aan cliënt te adviseren om:

* Eerst een verbeteringstraject aan te bieden of functioneringsgesprekken te voeren alvorens over te gaan tot ontslag op staande voet;
* Bij een ontslag op staande voet de stellingen concreet te onderbouwen aan de hand van bewijs; (verslagen, officiële waarschuwingen en verklaringen van collega’s)
* Na te gaan of de opzegging niet in strijd is met een opzegverbod.

Daarnaast wordt aan Broeseliske Van Vlijmen advocaten aanbevolen om indien de beëindiging betrekking heeft op de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, cliënt te adviseren om:

* Eerst zorgvuldig te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen;
* Adviezen van de bedrijfs-of arboarts op te volgen;
* Werkplekaanpassing aan te bieden.

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding:

* Dient cliënt aan de rechter te verzoeken om rekening te houden met de omvang van de onderneming en de financiële situatie waarin het bedrijf verkeert;
* Dient onderzocht te worden of de werknemer recht heeft op een uitkering.
* Indien in het verweer een of meer van deze feiten en omstandigheden aannemelijk kan worden gemaakt, bestaat de kans dat de rechter het bedrag matigt.

# Literatuur- en bronnenlijst

Literatuur/boeken

**Bakels e.a 2015**H.L. Bakels, e.a., *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht,* Deventer: Kluwer 2015.

**Van den Brink & Kruit 2015**P.F. van den Brink & P. Kruit, *WWZ In Modellen. De WWZ uitgelegd en praktisch toegepast in overeenkomsten, brieven en modellen,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

**Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016**J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase & S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht 3. Ontslagrecht,* Zutphen: Uitgeverij Paris 2016.

**Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013**J. van Drongelen, S. Klingeman & A.D.M. van Rijs, *Het ontslagrecht in de praktijk,* Zutphen: Uitgeverij Paris 2013.

**Van Genderen e.a 2015**  
D.M. van Genderen, e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: SDU uitgevers 2015.

**Heerma van Voss & Barentsen 2015**G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, *Inleiding Nederlands sociaal recht,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

**Knipschild, Verhulp & Hogewind-Wolters 2014**E. Knipschild, E. Verhulp & P.A. Hogewind-Wolters, *Wet werk en zekerheid. Geconsolideerde wettekst inclusief reparatiewetgeving en overgangsrecht*, Den Haag: SDU uitgevers 2014.

**Verhulp 2015**E. Verhulp, *Arbeidsovereenkomst*. *Tekst & commentaar*, Deventer: Kluwer 2015.

Parlementaire stukken:

*Kamerstukken I* 2013/14, 33818, nr. C

*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3

*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4  
 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 7  
 *Staatsblad* 2014, 216  
 *Staatsblad* 2014, 504  
 *Staatsblad* 2015, 233

Tijdschriftartikelen:

**Barentsen, Doorn & Erkens,*****TRA* 2016, p. 19-21**  
B. Barentsen, H.L. Doorn & M.Y.H.G. Erkens,   
*‘*Kroniek rechtspraak Wwz.*’* , *TRA* 2016, afl. 6/7, p. 19-21.

**Sagel, 2016*****TRA* 2016, p. 1-2**S.F. Sagel, ‘Wwz: pas toe en leg uit!*’, TRA* 2016, afl. 1, p. 1-2.

**Bij de Vaate & D.B.M. Pinedo,*****TRA*****2016, p. 30-38**D.M.A. Bij de Vaate & D.B.M. Pinedo,‘Jurisprudentie over de billijke vergoeding: labyrint of duidelijke lijn?*’,* *TRA* 2016, afl. 10, p. 30-38.

# Bijlagen

## Bijlage 1: Jurisprudentielijst

Theoretische-gedeelte:  
  
Gerechtshoven:  
Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601  
Hof Den haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715  
  
Rechtbanken:  
Rechtbank Arnhem 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL;2016:1534  
Rechtbank Maastricht 1 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:1789  
  
Praktijk-gedeelte:

Gerechtshoven:   
1. Hof Arnhem-Leeuwarden 28 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8664   
2. Hof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8339   
3. Hof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8262    
4. Hof Den Haag  27 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2754   
5. Hof ’s-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047    
6. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882   
7. Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441    
8. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6792    
9. Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL: GHSHE:2016:3774    
10. Hof ’s-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641                
11. Hof Den Haag 21 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750                          
12. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512             
13. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514              
14. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742   
15. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4214   
16. Hof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215  
17. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538            
18. Hof ’s-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367   
19. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016 ECLI:NL:GHARL:2016:2601   
20. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715

Rechtbanken:   
1. Rechtbank Leeuwaarden 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611    
2. Rechtbank Amsterdam 5 oktober 2016, ECLI: NL: RBAMS:2016:6651    
3. Rechtbank Leeuwaarden 5 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4578    
4. Rechtbank Almere 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5309    
5. Rechtbank Tilburg 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373    
6. Rechtbank Limburg 14 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:8026    
7. Rechtbank Amsterdam 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6611     
8. Rechtbank Rotterdam  22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495    
9. Rechtbank Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015    
10. Rechtbank Limburg 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805    
11. Rechtbank Gelderland 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380    
12. Rechtbank Haarlem  28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300    
13. Rechtbank Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508    
14. Rechtbank Limburg 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261    
15. Rechtbank Limburg 29 juni 2016,ECLI:NL:RBLIM:2016:5421    
16. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444    
17. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016,ECLI:NL:RBNHO:2016:5447   
18. Rechtbank Limburg 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343    
19. Rechtbank Alkmaar 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052    
20. Rechtbank Haarlem 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9066

## Bijlage 2: Analyse jurisprudentie rechtbank

In *tabel 1* worden tien uitspraken afkomstig van de rechtbank in eerste aanleg, geanalyseerd. In deze tien uitspraken is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vastgesteld door de rechter. In tabel 1 worden de feiten en omstandigheden die hebben geleid tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever weergeven.

Categorieën ernstig verwijtbaar handelen:

A. Valse grond aanvoeren voor ontslag:

In deze gevallen voert de werkgever disfunctioneren van de werknemer aan zonder dat de werknemer een daadwerkelijke kans wordt geboden om zijn functioneren te verbeteren. De kans kan bovendien niet meer worden geboden, omdat de arbeidsverhouding tussen de werknemer en werkgever is beschadigd. In deze gevallen wordt er vaak opgemerkt dat de arbeidsverhouding is verstoord, doordat de werkgever voordat deze de ontbindingsprocedure heeft aangekondigd, de werknemer op non-actief heeft gesteld of de werknemer een beëindigingsovereenkomst heeft aangeboden.

B. Miskennen loonaanspraken:

Een tweede categorie van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever betreft het miskennen van loonaanspraken door de werkgever. Indien de werknemer zich verzet tegen de opschorting van loon en er hierdoor een verstoorde arbeidsrelatie ontstaat of indien de werknemer in een ondraaglijke positie wordt geplaatst, waarbij hij zich gedwongen voelt om zelf om ontbinding te verzoeken, dan is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wat kan leiden tot toekenning van een billijke vergoeding.

C. Grove schending scholingsverplichting:

De werkgever heeft in dit geval in strijd met art. 7:611a BW de werknemer niet in staat gesteld om tijdig scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en voor zover dat nodig is, om de arbeidsovereenkomst te kunnen laten voortduren in het geval dat de functie van de werknemer komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen.

D. Nalaten herstelmaatregelen:

Hieronder valt de situatie waarin de werkgever na een incident of conflict tussen werknemer en werkgever of tussen collega’s, nalaat maatregelen te nemen om het conflict te kunnen oplossen, bijvoorbeeld aan de hand van mediation of begeleiding van de werknemer of het aanspreken van collega’s op hun gedrag. In plaats hiervan probeert de werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindiging.

E. Schending re-integratieverplichtingen door de werkgever:

Wanneer een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Voorbeelden hiervan zijn de situaties waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd en of geen gehoor heeft gegeven aan de adviezen van de arboarts/ bedrijfsarts.

F. Uitrookbeleid:

Uitrookbeleid houdt in dat de werkgever een strategie volgt die erop is gericht de werknemer ertoe te brengen zijn verzet tegen het ontslag op te geven, danwel een verstoorde arbeidsrelatie te veroorzaken in de hoop zo financieel voordeel te behalen. Te denken valt aan de situatie waarin de werkgever een vaststellingsovereenkomst aanbiedt met een relatief lage vergoeding.

G. Geen reële kans op verbetering van functioneren

Deze categorie betreft het geval waarin de werknemer (ingeval van vermeend disfunctioneren) door de werkgever geen reële kans krijgt aangeboden om zijn functioneren via een verbetertraject te verbeteren.

H. Onterechte opzegging door de werkgever:   
Het in strijd met een opzegverbod opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Dit levert automatisch ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever op.

Uitsprakenlijst ernstig verwijtbaar handelen tabel 1:

1. Rechtbank Leeuwaarden 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611
2. Rechtbank Amsterdam 5 oktober 2016, ECLI: NL: RBAMS:2016:6651

5. Rechtbank Tilburg 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373  
7. Rechtbank Amsterdam 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6611   
9. Rechtbank Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015  
11. Rechtbank Gelderland 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380

12. Rechtbank Haarlem 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300

13. Rechtbank Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508  
16. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444

17. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447

**Bijlage 2 *Tabel 1*: ernstig verwijtbaar handelen of nalaten rechtbank**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitspraak: | 1 | 2 | 5 | 7 | 9 | 11 | 12 | 13 | 16 | 17 |
| Rechtsgrond: | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. |
| Welke soort beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft het? | Ontbindingsverzoek werknemer. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Ontbindingsverzoek werknemer. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. |
| Categorie ernstig verwijtbaar handelen: | E | H | C en G | E en H | H | E | H | H | C | A |
| Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie/ verwijtbaar handelen? | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja |
| Is de werknemer arbeidsongeschikt? | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee | Nee | Nee |
| Heeft de werknemer een vast dienstverband? | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja |
| Is de werknemer op non-actief gesteld? | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja |

**Bijlage 2 *Tabel 1:* ernstig verwijtbaar handelen of nalaten rechtbank**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Heeft de werkgever gehoor gegeven aan de voorstellen en adviezen van de bedrijfs- of arboarts? | Nee | n.v.t | n.v.t | Nee | n.v.t | Nee | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t |
| Heeft de werkgever voldoende gewerkt aan zijn re-integratie verplichtingen? | Nee | n.v.t | n.v.t | Nee | n.v.t. | Nee | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t |
| Is er een verbeteringstraject geweest waarbij de werknemer een reële kan heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren? | n.v.t | n.v.t | Nee | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Nee |
| Houdt de rechter rekening met wetsgeschiedenis? | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Specificatie geval ernstig verwijtbaar handelen: | Niet voldaan aan werkaanpassingen. | Opzegverbod art. 7:671 BW. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder schriftelijke instemming van de werknemer. | De werkgever heeft niet voldoende zorggedragen om het functioneren van werknemer te verbeteren. | Opzegverbod art. 7:671 BW. Er is geen sprake van een dringende reden. | Opzegverbod art. 7:671 BW. Er is geen sprake van een dringende reden. | Niet voldaan aan de re-integratieverplichtingen. Werkgever is niet opzoek gegaan naar passend arbeid voor de werknemer. | Opzegverbod art. 7:671 BW. Er geldt een opzegverbod tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. | Opzegverbod art. 7:671 BW. Er is geen sprake van een dringende reden. | De werkgever heeft niet voldaan aan de vereiste scholingsverplichtingen. | De werkgever heeft onterecht geoordeeld dat de werknemer niet voldoende heeft gefunctioneerd. |

*n.v.t =* wordt niet in de beoordeling benoemd/of komt niet voor in casus.

Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen rechtbank:

In *tabel 2* worden tien uitspraken afkomstig van de rechtbank in eerste aanleg, geanalyseerd. In deze tien uitspraken is geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vastgesteld door de rechter.

Specificatie omstandigheid geen ernstig verwijtbaar handelen.

**3. Rechtbank Leeuwaarden 5 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4578**Er zijn genoeg gesprekken gevoerd met inschakeling van een mediator. Er is bovendien extra scholing aangeboden aan de werknemer.

**4.** **Rechtbank Almere 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5309**  
De werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkmateriaal onrechtmatig mee naar huis te nemen.

**6. Rechtbank Limburg 14 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:8026**  
Een verschil van mening van partijen over het functioneren van werknemer heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie.

**8. Rechtbank Rotterdam 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495**  
De werknemer was langdurig arbeidsongeschikt en herplaatsing in een andere functie was blijvend onmogelijk.

**10. Rechtbank Limburg 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805**  
De werkgever heeft voldoende gesprekken gevoerd en vragen beantwoord tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

**14. Rechtbank Limburg 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261**  
De werkgever heeft voldoende getracht de arbeidsrelatie te verbeteren door middel van mediation en coaching.

**15. Rechtbank Limburg 29 juni 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5421**De werknemer heeft haar stellingname niet voldoende onderbouwd.  
Stelling werknemer: “Pesterij van collega’s heeft tot ziekmelding geleid.”

**18.** **Rechtbank Limburg 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343**  
De werkgever heeft voldaan aan zijn re-integratie verplichtingen.

**19.** **Rechtbank Alkmaar 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052**  
Gedragingen van de werknemer hebben geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

**20. Rechtbank Haarlem 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9066**

De werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De werknemer heeft misleidende wijzigingen doorgevoerd in de digitale kantooragenda.

**Bijlage 2   
*Tabel 2:* geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten rechtbank**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitspraak/specificatie: | 3 | 4 | 6 | 8 | 10 | 14 | 15 | 18 | 19 | 20 |
| Rechtsgrond: | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. |
| Welke soort beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft het? | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Opzegging door werkgever. | Ontbindingsverzoek werknemer. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontslag op staande voet. | Ontbindingsverzoek werknemer. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. |
| Is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding/ verwijtbaar handelen? | Ja | Ja | Ja | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja |
| Heeft de werknemer een vast dienstverband? | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Is de werknemer arbeidsongeschikt? | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee |
| Is er een transitievergoeding toegekend? | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Nee |
| Is er rekening gehouden met de wetsgeschiedenis? | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee |
| Heeft de werkgever voldoende gewerkt aan zijn re-integratie verplichtingen? | Ja | n.v.t | n.v.t | Ja | Ja | n.v.t | n.v.t | Ja | Ja | n.v.t |
| Is er sprake geweest van mediation? | Ja | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Ja | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Ja |

*n.v.t =* wordt niet in de beoordeling benoemd/of komt niet voor in casus.

Hoogte billijke vergoeding rechtbank

In *tabel 3* worden dezelfde tien uitspraken afkomstig van de rechtbank in eerste aanleg, waarin de rechter ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever heeft vastgesteld geanalyseerd op vaststelling van de hoogte van de vergoeding.

Categorieën vaststelling hoogte billijke vergoeding:

A. Omstandigheden van de werkgever:

Hier wordt rekening gehouden met de omvang van de onderneming en de financiële situatie waarin het bedrijf verkeert. Dit betekent dat de rechter een toe te kennen billijke vergoeding kan verminderen op grond van bijvoorbeeld slechte financiële omstandigheden van de werkgever.

B. Hoogte vastgesteld aan de hand van de standaard bouwsteen.

De standaard bouwsteen is de niet limitatieve opsomming van gevallen waarin er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, die is opgenomen in de Memorie van Toelichting.[[216]](#footnote-216)

C. Gevolgen kans op de arbeidsmarkt werknemer

Binnen deze categorie wordt er gekeken naar de kansen op de arbeidsmarkt na het ontslag van de werknemer. Daarnaast wordt er gekeken of de gevolgen van het ontslag voor de werknemer voldoende worden gecompenseerd door de transitievergoeding.

D. Punitieve sanctie

Binnen deze categorie wordt de afschrikkende werking of wel het punitieve karakter van de billijke vergoeding benadrukt. Volgens de rechter dient de billijke vergoeding een substantiële omvang te hebben. Het risico bestaat dat als het bedrag laag is, de billijke vergoeding een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen van de kant van de werkgever.

E. Leeftijd werknemer, lengte van het dienstverband en laatst genoten salaris

Onder leeftijd dient er te worden verstaan de leeftijd van de werknemer ten tijde van de toekenning van de billijke vergoeding. Onder lengte dienstverband en laatst genoten loon dient er te worden verstaan de gemiste loonaanspraken van de werknemer, indien hij/zij in dienst zou zijn gebleven.

F. Bijzondere omstandigheden

Onder bijzondere omstandigheden vallen alle uitzonderlijke gevallen die niet staan omschreven in bovengenoemde categorieën. Te denken valt aan immateriële schade zoals emotionele- en reputatieschade.

Specificatie vaststelling hoogte billijke vergoeding

**1. Rechtbank Leeuwaarden 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611** De werkgever heeft niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

**2. Rechtbank Amsterdam 5 oktober 2016, ECLI: NL: RBAMS:2016:6651** Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**5. Rechtbank Tilburg 21 september 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6373**De werknemer werd onnodig op non-actief gesteld.

**7. Rechtbank Amsterdam 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6611**Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**9. Rechtbank Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015**Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**11. Rechtbank Gelderland 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380**De kosten die zijn gemaakt door de werkgever voor de poging tot re-integratie dienen te worden meegenomen in de bepaling van de hoogte.

**12. Rechtbank Haarlem 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300**De werkgever heeft onacceptabel gedrag vertoond.

**13.Rechtbank Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508**De leeftijd en gezondheidsbeperkingen van de werknemer worden meegenomen in de bepaling van de hoogte.

**16. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444**Leeftijd van de werknemer, duur van het dienstverband en niet gemaakte scholingskosten.

**17. Rechtbank Alkmaar 28 juni 2016,ECLI:NL:RBNHO:2016:5447** Leeftijd van de werknemer en de duur van het dienstverband.

**Bijlage 2  
*Tabel 3* vaststelling hoogte billijke vergoeding rechtbank**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitspraak/specificatie: | 1 | 2 | 5 | 7 | 9 | 11 | 12 | 13 | 16 | 17 |
| Rechtsgrond: | Art.7:671c lid 8 sub c BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671b lid 8 BW. | Art.7:681 lid 1 sub a BW. | Art.7:671b lid 8 BW. |
| Wordt er rekening gehouden met de wetsgeschiedenis bij het bepalen van de hoogte? | Ja | Nee | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja |
| Categorie vaststelling hoogte billijke vergoeding: | A, B, D, F | E | F | E | F | F | D en F | C, E en F | C, D en E | C, D en E |
| Categorie ernstig verwijtbaar handelen: | E | H | C en G | H | H | E | H | H | C | A |
| Heeft mediation invloed gehad op de matiging van de vergoeding? | Ja | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t |
| Heeft de werknemer een vast dienstverband? | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja |
| Is het verzoek in relatie met de hoogte van de vergoeding goed onderbouwd door de werknemer? | Nee | n.v.t | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee |
| Gevorderde hoogte door werknemer: | € 113.988,- | n.v.t | € 100.000,­- | € 100.352,- | € 50.000,­ | € 76.000,- | € 40.000,­ | € 135.486,- | € 30.678,- | € 85.000,- |
| Vastelling hoogte door rechter: | € 20.000,- | € 10.000,- | € 38.000,- | € 46.459,- | € 20.000,- | € 15.000,- | € 40.000,- | € 60.000,- | €20.000,- | € 60.000,- |

*n.v.t* = wordt niet in de beoordeling benoemd/of komt niet voor in casus.

## Bijlage 3 Analyse jurisprudentie gerechtshof

Ernstig verwijtbaar handelen gerechtshof

In *tabel 4* worden tien uitspraken afkomstig van het gerechtshof in hoger beroep geanalyseerd. In deze tien uitspraken is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de rechter vastgesteld. In tabel 4 wordt er door middel van categorieën vermeld welke feiten en omstandigheden een rol hebben gespeeld bij het vaststellen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Categorieën ernstig verwijtbaar handelen:

A. Valse grond aanvoeren voor ontslag:

In deze gevallen voert de werkgever disfunctioneren van de werknemer aan zonder dat de werknemer een daadwerkelijke kans wordt geboden om zijn functioneren te verbeteren. De kans kan bovendien niet meer worden geboden, omdat de arbeidsverhouding tussen de werknemer en werkgever is beschadigd. In deze gevallen wordt er vaak opgemerkt dat de arbeidsverhouding is verstoord, doordat de werkgever voordat zij de ontbindingsprocedure heeft aangekondigd, de werknemer op non-actief heeft gesteld of de werknemer een beëindigingsovereenkomst heeft aangeboden.

B. Miskennen loonaanspraken:

Een tweede waar te nemen categorie van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever betreft het miskennen van loonaanspraken door de werkgever. Indien de werknemer zich verzet tegen de opschorting van loon en hierdoor een verstoorde arbeidsrelatie ontstaat, of indien de werknemer in een ondraaglijke positie wordt geplaatst, waarbij hij zich gedwongen voelt om zelf om ontbinding te verzoeken, dan is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever hetgeen kan leiden tot toekenning van een billijke vergoeding.

C. Grove schending scholingsverplichting:

De werkgever heeft in dit geval in strijd met art. 7:611a BW de werknemer niet in staat gesteld om tijdig scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en voor zover dat nodig is om de arbeidsovereenkomst te kunnen laten voortduren in het geval dat de functie van de werknemer komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen.

D. Nalaten herstelmaatregelen:

Hieronder valt de situatie waarin de werkgever na een incident of conflict tussen werknemer en werkgever of tussen collega’s, nalaat maatregelen te nemen om het conflict te kunnen oplossen, bijvoorbeeld aan de hand van mediation of begeleiding van de werknemer of het aanspreken van collega’s op hun gedrag. In plaats hiervan probeert de werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindiging.

E. Schending re-integratieverplichtingen door de werkgever:

Wanneer een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Voorbeelden hiervan zijn situaties waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd en of geen gehoor heeft gegeven aan de adviezen van de arboarts/ bedrijfsarts.

F. Uitrookbeleid:

Uitrookbeleid houdt in dat de werkgever een strategie volgt die erop is gericht de werknemer ertoe te brengen zijn verzet tegen het ontslag op te geven dan wel een verstoorde arbeidsrelatie te veroorzaken in de hoop zo financieel voordeel te behalen. Te denken valt de situatie waarin de werkgever een vaststellingsovereenkomst aanbiedt met een relatief lage vergoeding.

G. Geen reële kans op verbetering van functioneren

Deze categorie betreft het geval waarin de werknemer (ingeval van -vermeend- disfunctioneren) geen reële kans krijgt aangeboden door de werkgever om zijn functioneren via een verbetertraject te verbeteren.

H. Onterechte opzegging door de werkgever:

Het in strijd met een opzegverbod opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Dit levert automatisch ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever op.

Uitsprakenlijst ernstig verwijtbaar handelen tabel 4:

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

4. Hof Den Haag 27 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2754  
6. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882  
7. Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441  
11. Hof Den Haag 21 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750  
12. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512  
13. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514  
16. Hof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215  
19. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601  
20. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715

**Bijlage 3  
*Tabel 4:* ernstig verwijtbaar handelen of nalaten gerechtshof**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitspraak: | 1 | 4 | 6 | 7 | 11 | 12 | 13 | 16 | 19 | 20 |
| Rechtsgrond: | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:681 BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art.7:681 BW. | Art. 7:671c lid 2 sub b BW. |
| Categorie ernstig verwijtbaar handelen: | D en E | H | E | A en F | H | H | H | H | H | E |
| Is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding/verwijtbaar handelen? | n.v.t | n.v.t | Ja | Ja | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Ja | Ja |
| Welk soort beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft het? | Ontbindingsverzoek werknemer. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Opzegging door werkgever. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Ontslag op staande voet. Opzegging wegens dringende reden. | Opzegging door werkgever. | Ontbindingsverzoek werknemer. |
| Is de werknemer arbeidsongeschikt? | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee | n.v.t | Nee | Nee | Nee | Ja |
| Heeft de werknemer een vast dienstverband? | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Is de werknemer op non-actief gesteld? | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |

**Bijlage 3**

***Tabel 4*: ernstig verwijtbaar handelen of nalaten gerechtshof**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Heeft de werkgever gehoor gegeven aan de voorstellen en adviezen van de bedrijfs- of Arboarts? | Ja | n.v.t | Ja | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Nee |
| Heeft de werkgever voldoende gewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen? | Nee | n.v.t | Nee | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Nee |
| Is er een verbeteringstraject geweest waarbij de werknemer een reële kan heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren? | n.v.t | n.v.t | Ja | Nee | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t |
| Wordt de wetsgeschiedenis bij de beoordeling betrokken? | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Nee |
| Vernietigt het hof de beschikking in eerste aanleg? | Nee | Ja | Nee | Deels | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Nee |
| Specificatie geval ernstig verwijtbaar handelen: | Niet correct meegewerkt aan re-integratieverplichting. De werkgever heeft geen exit-mediation aangeboden. | Opzeggen in strijd met een opzegverbod. Er is geen dringende reden voor ontslag. | Niet correct meegewerkt aan re- integratieverplichtingen.  Tegen de wil van de werknemer blijven lastigvallen van een zieke werknemer. | Geen reëel verbeteringstraject aangeboden door werkgever. | Opzeggen in strijd met een opzegverbod. Er is geen dringende reden voor ontslag. | Opzegging in strijd met een opzegverbod. Opzeggen voor het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd. | Opzeggen in strijd met een opzegverbod. Er is geen dringende reden voor ontslag. | Opzeggen in strijd met een opzegverbod. Er is geen dringende reden voor ontslag. | Opzegging zonder instemming van de werknemer. | Niet correct meegewerkt aan re-integratieverplichting. Geen gehoor gegeven aan adviezen van de bedrijf/ Arboarts. |

*n.v.t* = wordt niet in de beoordeling benoemd/of komt niet voor in casus.  
deels= bepaald verzoek wordt vernietigd, terwijl een ander wordt bekrachtigd.

Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen gerechtshof:

In *tabel 5* worden tien uitspraken afkomstig van het gerechtshof in hoger beroep geanalyseerd. In deze tien uitspraken is door de rechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vastgesteld.

Uitsprakenlijst geen ernstig verwijtbaar handelen tabel 1:

**2. Hof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8339**  
De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan door de werkhouding van werknemer. De werkgever had het ontslag op staande voet ingetrokken en aan werknemer aangeboden om weer te komen werken. De werknemer is echter niet verschenen.

**3. Hof Arnhem-Leeuwarden 18 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8262**  
De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan door de werkhouding van werknemer. Het gedrag en wijze waarop werknemer haar toon voert in de communicatie heeft voor een verstoring van de arbeidsverhouding gezorgd.

**5. Hof ’s-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047**  
Er is sprake van een verstoring van de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever.

**8. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6792**   
De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan na verlies van vertrouwen in de e-mailwisseling tussen partijen.

**9. Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL: GHSHE:2016:3774**  
De verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan door verklaringen en gedragingen van de werknemer. Werknemer heeft dreigende fantasieën gehad waarin ze een collega iets aandoet, waaronder moord en heeft gesprekken opgenomen ter onderbouwing van een eventuele rechtszaak.

**10. Hof ’s-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641**   
De verstoring van de arbeidsverhouding is door de werknemer ontstaan. De gedragingen van de werknemer zijn onacceptabel.

**14. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742**  
De werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door het toezenden van een salarisstrook, waarop het einde van het dienstverband met werknemer stond vermeld.

**15. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4214**  
De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan door de werkhouding van werknemer. Werknemer weerhoudt zich om mee te werken aan re-integratie pogingen.

**17. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538**  
De werkgever heeft voldoende gewerkt aan de verbetering van het functioneren van de werknemer.

**18. Hof ’s-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367**Er is sprake van een verstoring van de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever.

**Bijlage 3  
*Tabel 5*: geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten gerechtshof**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitspraak /specificatie: | 2 | 3 | 5 | 8 | 9 | 10 | 14 | 15 | 17 | 18 |
| Rechtsgrond: | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art.7:673 lid 9 BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671c lid 2 sub b BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. |
| Welke soort beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft het? | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werknemer. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. | Ontbindingsverzoek werkgever. |
| Is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding/ verwijtbaar handelen? | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja |
| Heeft de werknemer een vast dienstverband? | Nee | Ja | Ja | Ja  n.v.t | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Is de werknemer arbeidsongeschikt? | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Nee |
| Is er een transitievergoeding toegekend? | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja |
| Betrekt het hof de wetsgeschiedenis bij de beoordeling? | Nee | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja | Ja |
| Vernietigt het hof de beschikking in eerste aanleg? | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee | Deels | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Heeft de werkgever voldoende gewerkt aan zijn re-integratie verplichtingen? | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | Ja | n.v.t | n.v.t | Ja | n.v.t | n.v.t |
| Is er sprake geweest van mediation? | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee |

*n.v.t* = wordt niet in de beoordeling benoemd/of komt niet voor in casus.  
deels= bepaald verzoek wordt vernietigd, terwijl een ander wordt bekrachtigd.

Hoogte billijke vergoeding gerechtshof

In *tabel 6* worden dezelfde tien uitspraken afkomstig van het gerechtshof in hoger beroep, waarin de rechter ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever heeft vastgesteld geanalyseerd op vaststelling van de hoogte van de vergoeding.

Categorieën vaststelling hoogte billijke vergoeding:

A. Omstandigheden van de werkgever:

Hier wordt rekening gehouden met de omvang van de onderneming en de financiële situatie waarin het bedrijf verkeert. Dit betekent dat de rechter een toe te kennen billijke vergoeding kan verminderen op grond van bijvoorbeeld slechte financiële omstandigheden bij de werkgever.

B. Hoogte vastgesteld aan de hand van de standaard bouwsteen.

De standaard bouwsteen is de niet limitatieve opsomming van gevallen waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, die is opgenomen in de Memorie van Toelichting.[[217]](#footnote-217)

C. Gevolgen kans op de arbeidsmarkt werknemer

Binnen deze categorie wordt gekeken naar de kansen op de arbeidsmarkt na het ontslag van de werknemer. Daarnaast wordt er gekeken of de gevolgen van het ontslag van de werknemer voldoende wordt gecompenseerd door de transitievergoeding.

D. Punitieve sanctie

Binnen deze categorie wordt de afschrikkende werking ofwel het punitieve karakter van de billijke vergoeding benadrukt. Volgens de rechter dient de billijke vergoeding een substantiële omvang te hebben. Het risico bestaat dat als het bedrag laag is, de billijke vergoeding een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen van de kant van de werkgever.

E. Leeftijd werknemer, lengte van het dienstverband en laatst genoten salaris

Onder leeftijd dient te worden verstaan de leeftijd van de werknemer ten tijde van de toekenning van de billijke vergoeding. Onder lengte dienstverband en laatst genoten loon dient te worden verstaan de gemiste loonaanspraken van de werknemer, indien hij/zij in dienst zou zijn gebleven.

F. Bijzondere omstandigheden

Onder bijzondere omstandigheden vallen alle uitzonderlijke gevallen die niet staan omschreven in bovengenoemde categorieën. Te denken valt immateriële schade zoals emotionele- en reputatieschade.

Specificatie vaststelling hoogte billijke vergoeding

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

De werkgever heeft niet voldaan aan de re-integratie verplichtingen.

**4.** **Hof Den Haag 27 september 2016, ECLI:NL: GHDHA:2016:2754**Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**6.** **Hof Arnhem-Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882**De werkgever heeft niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

**7. Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441**De werknemer is opnon-actief gesteld zonder dat de werknemer een kans tot verbetering van de functie van werknemer werd aangeboden.

**11. Hof Den Haag 21 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750**Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**12. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512**  
Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**13. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514**  
Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**16. Hof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215**Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.

**19. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016 ECLI:NL:GHARL:2016:2601**  
Onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst.  
  
**20. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715**   
De leeftijd van de werknemer en de duur van het dienstverband werden meegewogen in de bepaling van de hoogte van de vergoeding.

**Bijlage 3  
*Tabel 6*: vaststelling hoogte billijke vergoeding gerechtshof**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uitspraak/specificatie: | 1 | 4 | 6 | 7 | 11 | 12 | 13 | 16 | 19 | 20 |
| Rechtsgrond: | Art.7:671c lid 2 sub b BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:671b lid 8 sub c BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art. 7:681 BW. | Art. 7:683 lid 3 BW. | Art.7:681 BW. | Art. 7:671c lid 2 sub b BW. |
| Wordt er rekening gehouden met de wetsgeschiedenis bij het bepalen van de hoogte? | Ja | Nee | Ja | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja |
| Zijn de argumenten van de kantonrechter betrokken bij vaststelling hoogte? | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja |
| Is er gebruik gemaakt van de kantonrechterformule? | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Categorie ernstig verwijtbaar handelen: | D en E | H | E | A en F | H | H | H | H | H | E |
| Categorie vaststelling hoogte billijke vergoeding: | D | E | D | D en E | E | E | E | F | D | C D en E |
| Heeft mediation invloed gehad op de matiging van de vergoeding? | Nee | n.v.t | Nee | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t | n.v.t |
| Is het verzoek van de werknemer goed onderbouwd? | Nee | Nee | Nee | Nee | n.v.t | Nee | Nee | n.v.t | Nee | Nee |
| Heeft de werknemer een vast dienstverband? | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Gevorderde hoogte door werknemer: | € 25.000,- | € 40.000,- | n.v.t | € 180.000,- | n.v.t | € 36.014,- | € 25.416,- | € 18.788,- | € 57.699,- | n.v.t |
| Vaststelling hoogte door rechter: | € 5.000,- | € 8.000,- | € 15.000,- | € 30.000,- | € 8.604,- | € 36.014,- | € 6.500,- | €18.788,- | € 4.000,- | € 50.000,- |

*n.v.t* = wordt niet in de beoordeling benoemd/of komt niet voor in casus.

## Bijlage 4: Argumenten al dan niet ernstig verwijtbaar handelen *(rechtbank)*

*Het al dan niet aanvoeren van een valse grond voor ontslag*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN[[218]](#footnote-218) | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| Werkgever heeft disfunctioneren van de werknemer aangevoerd zonder dat de werknemer een reële kans is geboden om zijn functioneren te verbeteren. | - |

*Het al dan niet voldoen aan de scholingsverplichtingen*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| De werkgever diende in plaats van werknemer na een dienstverband van ongeveer tien maanden te ontslaan, de werknemer in kennis te stellen van haar opvatting dat hij niet voldoet aan de eisen die zij aan de functie van verkoopdirecteur stelt en diende hem in de gelegenheid te stellen zijn functioneren binnen redelijke tijd te verbeteren, zo nodig met hulp van scholing en dergelijke.’ | Er zijn genoeg gesprekken gevoerd met inschakeling van een mediator. Er is bovendien extra scholing aangeboden aan de werknemer. |

*Het al dan niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| De werkgever heeft geen medewerking verleend in de vorm van (medewerking verlenen aan een (vervolg-) onderzoek naar mogelijkheden tot) aanpassing van de werkplek. | De werknemer was langdurig arbeidsongeschikt en herplaatsing in een andere functie was blijvend onmogelijk. |
| De werkgever heeft geen re-integratiebureau voor de begeleiding naar ander werk ingeschakeld. | De werkgever heeft voldoende gesprekken gevoerd en vragen beantwoord tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer. |
| - | De werkgever heeft voldoende getracht de arbeidsrelatie te verbeteren door middel van mediation en coaching. |

*Opzegging arbeidsovereenkomst*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN[[219]](#footnote-219) | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| De werkgever heeft zonder instemming van de werknemer de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd. | De werknemer was al twee jaar arbeidsongeschikt, wat een opzegging rechtvaardigt. |
| Er is geen sprake van een dringende reden voor ontslag. | - |
| De werkgever heeft opgezegd in strijd met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. | - |
| De werkgever heeft zijn stellingen onvoldoende onderbouwd. |  |

*Overige argumenten*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| De werkgever heeft zijn werknemer op non-actief gesteld zonder grondige reden. | De werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkmateriaal onrechtmatig mee naar huis te nemen. |
| - | Een verschil van mening van partijen over het functioneren van werknemer zorgt voor een verstoorde arbeidsrelatie. |
| - | De werknemer heeft haar stelling niet voldoende onderbouwd. Stelling werknemer: “Pesterij van collega’s heeft tot ziekmelding geleid.” |
| - | Gedragingen van de werknemer hebben geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. |
| - | De werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De werknemer heeft zonder toestemming van de werkgever wijzigingen in de digitale kantooragenda doorgevoerd. |
| - | Het aanhouden van een slapend dienstverband door de werkgever tijdens twee jaar ziekte. |

## Bijlage 5: Argumenten al dan niet ernstig verwijtbaar handelen (Gerechtshof)

*Het al dan niet aanvoeren van een valse grond voor ontslag*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN[[220]](#footnote-220) | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| De wijze waarop de werkgever de werknemer buiten de organisatie heeft geplaatst, zonder hem een reële kans te geven zich te conformeren aan de door de werkgever gewenste werkwijze. | - |

*Het al dan niet nalaten van de herstelmogelijkheden*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN[[221]](#footnote-221) | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| Een collega van de werknemer heeft een seksuele relatie gehad met een pupil. De werknemer was op de hoogte hiervan en heeft aan de werkgever meegedeeld dat collega haar heeft bedreigd. De werkgever heeft volgens werknemer geen adequate maatregelen genomen tegen ontucht van de collega. | - |

*Het al dan niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| De werkgever heeft haar re-integratieverplichtingen veronachtzaamd, omdat er geen exit-mediation is aangeboden aan werknemer. De werkgever bleef erop aandringen mediation te doen met als doel werkhervatting, terwijl het duidelijk was dat werkhervatting blijvend onmogelijk was door de ernst van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. | De werkgever heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen. De werkgever heeft mediation aangeboden en is diverse gesprekken aangegaan met de werknemer. |
| Het tegen de wil (blijven) lastigvallen van een zieke, mentaal kwetsbare, werknemer met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsverhouding, waardoor de werkgever de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. | De werkgever heeft het advies van de bedrijfsarts opgevolgd en werknemer bij een andere vesting herplaatst. |
| De werkgever heeft nagelaten om na de uitval van werknemer op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen, nadat dit meerdere malen door de arboarts was geadviseerd. | - |

*Uitrookbeleid*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN[[222]](#footnote-222) | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| Door de plotselinge schorsing van de werknemer en het doelbewust aansturen op het einde van diens dienstverband, is de leidinggevende positie van de werknemer ernstig geschaad. | - |

*Opzegging arbeidsovereenkomst*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| Onvoldoende onderbouwing door de werkgever van de feiten en omstandigheden die hebben geleid tot een dringende reden tot ontslag op staande voet | - |
| Het onterecht opzeggen van de arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt. | - |
| De werkgever heeft onvoldoende rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. | - |
| De werknemer werd nooit aangesproken op, dan wel gewaarschuwd voor zijn declaratiegedrag. | - |

*Verstoring van de arbeidsverhouding*

|  |  |
| --- | --- |
| Belangrijke argumenten voor EVHN | Argumenten die geen EVHN opleveren |
| Het feit dat de werkgever drie weken na het verstrijken van de proeftijd van de werknemer heeft meegedeeld dat zij zijn arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen en daarop met onmiddellijke ingang de werknemer op non-actief heeft gesteld. | De werknemer heeft niet willen inzien dat haar opstelling de kwaliteit van het werk en de sfeer negatief heeft beïnvloed. |
|  | De werkhouding van de werknemer en regelmatige tekortkoming in de manier van communiceren van de werknemer met de directie. |
|  | Dat de werkgever op enkele momenten gehandeld heeft in strijd met goed werkgeverschap, brengt nog niet met zich mee dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. |
|  | De werknemer die uitlatingen heeft gedaan waaruit blijkt dat de werknemer dreigende fantasieën heeft gehad waarin ze een collega iets aandoet, waaronder moord en het heimelijk opnemen van gesprekken bij de bedrijfsarts. |
|  | De werknemer die onfatsoenlijke en intimiderende uitlatingen heeft gedaan naar collega’s. |

1. *Stb.* 2014, 216., *Stb*. 2014, 504., *Stb*. 2015, 233. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Kammerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bij de Vaate & Pinedo2016. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Kammerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 33. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sagel 2016. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Kammerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sagel2016. [↑](#footnote-ref-7)
8. Sagel 2016. [↑](#footnote-ref-8)
9. Bij de Vaate & Pinedo2016. [↑](#footnote-ref-9)
10. Bij de Vaate & Pinedo2016. [↑](#footnote-ref-10)
11. Barentsen, Doorn & Erkens 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Bij de Vaate & Pinedo2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Verhulp 2015, p. 260. [↑](#footnote-ref-13)
14. Bij de Vaate & Pinedo2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. Hof Den haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715 [↑](#footnote-ref-15)
16. Barentsen, Doorn & Erkens 2016. [↑](#footnote-ref-16)
17. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601 [↑](#footnote-ref-17)
18. Bij de Vaate & Pinedo2016. [↑](#footnote-ref-18)
19. Knipschild, Verhulp & Hogewind-Wolters 2014, p. 7. [↑](#footnote-ref-19)
20. Knipschild, Verhulp & Hogewind-Wolters 2014, p. 7. [↑](#footnote-ref-20)
21. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 3. [↑](#footnote-ref-21)
22. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013, p. 113. [↑](#footnote-ref-22)
23. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013, p. 113. [↑](#footnote-ref-23)
24. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013, p. 47. [↑](#footnote-ref-24)
25. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013, p. 47. [↑](#footnote-ref-25)
26. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2013, p. 47. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 38-39. [↑](#footnote-ref-27)
28. Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 161. [↑](#footnote-ref-28)
29. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 7, p. 69. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 32-33. [↑](#footnote-ref-30)
31. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-31)
32. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 15. [↑](#footnote-ref-32)
33. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 33. [↑](#footnote-ref-33)
34. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 281. [↑](#footnote-ref-34)
35. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 281. [↑](#footnote-ref-35)
36. Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 144. [↑](#footnote-ref-36)
37. Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 146. [↑](#footnote-ref-37)
38. Van den Brink & Kruit 2015, p. 182. [↑](#footnote-ref-38)
39. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-39)
40. Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 140. [↑](#footnote-ref-40)
41. Van den Brink & Kruit 2015, p. 183. [↑](#footnote-ref-41)
42. Van den Brink & Kruit 2015, p. 183. [↑](#footnote-ref-42)
43. Van den Brink & Kruit 2015, p. 183. [↑](#footnote-ref-43)
44. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-44)
45. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 35. [↑](#footnote-ref-45)
46. Van Genderen e.a. 2015, p. 252. [↑](#footnote-ref-46)
47. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 247. [↑](#footnote-ref-47)
48. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 33. [↑](#footnote-ref-48)
49. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 33. [↑](#footnote-ref-49)
50. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 33. [↑](#footnote-ref-50)
51. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 46. [↑](#footnote-ref-51)
52. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 292. [↑](#footnote-ref-52)
53. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 292. [↑](#footnote-ref-53)
54. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 293. [↑](#footnote-ref-54)
55. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2016, p. 293. [↑](#footnote-ref-55)
56. Rb. Maastricht (ktr.) 1 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:1789. , Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL;2016:1534. [↑](#footnote-ref-56)
57. Uitspraak 5,13,16,17 [↑](#footnote-ref-57)
58. Uitspraak 1,11 [↑](#footnote-ref-58)
59. Uitspraak 2,7,9,12 [↑](#footnote-ref-59)
60. Uitspraak 17 [↑](#footnote-ref-60)
61. Uitspraak 5,16 [↑](#footnote-ref-61)
62. Uitspraak 16 [↑](#footnote-ref-62)
63. Uitspraak 1,7,11 [↑](#footnote-ref-63)
64. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-64)
65. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-65)
66. Uitspraak 11 [↑](#footnote-ref-66)
67. Uitspraak 5 [↑](#footnote-ref-67)
68. Uitspraak 2,7,9,12,13 [↑](#footnote-ref-68)
69. Uitspraak 2,7,9,12 [↑](#footnote-ref-69)
70. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-70)
71. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-71)
72. Uitspraak 13 [↑](#footnote-ref-72)
73. Uitspraak 1, 11 [↑](#footnote-ref-73)
74. Uitspraak 5,13,16,17 [↑](#footnote-ref-74)
75. Uitspraak 2,7,9,12 [↑](#footnote-ref-75)
76. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-76)
77. Uitspraak 5,17 [↑](#footnote-ref-77)
78. Uitspraak 5 [↑](#footnote-ref-78)
79. Uitspraak 17 [↑](#footnote-ref-79)
80. Uitspraak 7,12 [↑](#footnote-ref-80)
81. Uitspraak 7,12 [↑](#footnote-ref-81)
82. Uitspraak 1,2,5,9,11,13,16,17 [↑](#footnote-ref-82)
83. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-83)
84. Uitspraak 2,5,9,12,13,17 [↑](#footnote-ref-84)
85. Uitspraak 5,17 [↑](#footnote-ref-85)
86. Uitspraak 17 [↑](#footnote-ref-86)
87. Uitspraak 5 [↑](#footnote-ref-87)
88. Uitspraak 5,17 [↑](#footnote-ref-88)
89. Uitspraak 5 [↑](#footnote-ref-89)
90. Uitspraak 1,2,5,7,9,12,13,16,17 [↑](#footnote-ref-90)
91. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3 p. 33. [↑](#footnote-ref-91)
92. Uitspraak 3,6,14,19,20 [↑](#footnote-ref-92)
93. Uitspraak 10,18 [↑](#footnote-ref-93)
94. Uitspraak 4,8,15 [↑](#footnote-ref-94)
95. Uitspraak 3,4,6,8,10,14,15,18,19,20 [↑](#footnote-ref-95)
96. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-96)
97. Uitspraak 10,18 [↑](#footnote-ref-97)
98. Uitspraak 3,4,6,14,19,20 [↑](#footnote-ref-98)
99. Uitspraak 8,15 [↑](#footnote-ref-99)
100. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-100)
101. Uitspraak 15 [↑](#footnote-ref-101)
102. Uitspraak 3,6,14,18,19 [↑](#footnote-ref-102)
103. Uitspraak 3 [↑](#footnote-ref-103)
104. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-104)
105. Uitspraak 14 [↑](#footnote-ref-105)
106. Uitspraak 18 [↑](#footnote-ref-106)
107. Uitspraak 4,20 [↑](#footnote-ref-107)
108. Uitspraak 4 [↑](#footnote-ref-108)
109. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-109)
110. Uitspraak 3,6,8,10,14,15,18,19 [↑](#footnote-ref-110)
111. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-111)
112. Uitspraak 3,8,10,18,19 [↑](#footnote-ref-112)
113. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-113)
114. Uitspraak 15 [↑](#footnote-ref-114)
115. Uitspraak 10 [↑](#footnote-ref-115)
116. Uitspraak 3,6,8,14,15,19 [↑](#footnote-ref-116)
117. Uitspraak 3,6,8,10,14,18,19 [↑](#footnote-ref-117)
118. Uitspraak 3,6,10,14,18,19 [↑](#footnote-ref-118)
119. Uitspraak 3,14,20 [↑](#footnote-ref-119)
120. Uitspraak 3,14,20 [↑](#footnote-ref-120)
121. Uitspraak 3 [↑](#footnote-ref-121)
122. Uitspraak 14 [↑](#footnote-ref-122)
123. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-123)
124. Uitspraken 1,5,9,13,17 [↑](#footnote-ref-124)
125. *Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, nr. 3, p. 32-34.  [↑](#footnote-ref-125)
126. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-126)
127. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-127)
128. Uitspraak 13,16,17 [↑](#footnote-ref-128)
129. Uitspraak 1,12,16,17 [↑](#footnote-ref-129)
130. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-130)
131. Uitspraak 1,16,17 [↑](#footnote-ref-131)
132. Uitspraak 2,7,13,16,17 [↑](#footnote-ref-132)
133. Uitspraak 2,7,16,17 [↑](#footnote-ref-133)
134. Uitspraak 13,16,17 [↑](#footnote-ref-134)
135. Uitspraak 17 [↑](#footnote-ref-135)
136. Uitspraak 1,5,9,11,12,13 [↑](#footnote-ref-136)
137. Uitspraak 5,9 [↑](#footnote-ref-137)
138. Uitspraak 13 [↑](#footnote-ref-138)
139. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-139)
140. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-140)
141. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-141)
142. Uitspraak 1,2,5,7,9,11,13,16,17 [↑](#footnote-ref-142)
143. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-143)
144. Uitspraak 6,7 [↑](#footnote-ref-144)
145. Uitspraak 1,20 [↑](#footnote-ref-145)
146. Uitspraak 13,19 [↑](#footnote-ref-146)
147. Uitspraak 4,11,12,16 [↑](#footnote-ref-147)
148. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-148)
149. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-149)
150. Uitspraak 1,6,20 [↑](#footnote-ref-150)
151. Uitspraak 1 [↑](#footnote-ref-151)
152. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-152)
153. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-153)
154. Uitspraak 4,11,12,13,16,19 [↑](#footnote-ref-154)
155. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-155)
156. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-156)
157. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-157)
158. Uitspraak 1,20 [↑](#footnote-ref-158)
159. Uitspraak 19 [↑](#footnote-ref-159)
160. Uitspraak 4,11,13,16 [↑](#footnote-ref-160)
161. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-161)
162. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-162)
163. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-163)
164. Uitspraak 1,4,6,7,12,13,16,19,20 [↑](#footnote-ref-164)
165. Uitspraak 11 [↑](#footnote-ref-165)
166. Uitspraak 1,6,12,13,19 [↑](#footnote-ref-166)
167. Uitspraak 1,6 [↑](#footnote-ref-167)
168. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-168)
169. *Kamerstukken I*, 2013/14, 33818, nr. C, p. 115. [↑](#footnote-ref-169)
170. Uitspraak 13 [↑](#footnote-ref-170)
171. *Kamerstukken I,* 2013/14, 33818, nr. C, p. 113. [↑](#footnote-ref-171)
172. Uitspraak 4,11,12,13,16 [↑](#footnote-ref-172)
173. Uitspraak 1,6,19,20 [↑](#footnote-ref-173)
174. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-174)
175. Uitspraak 2,3,8,10,15,17 [↑](#footnote-ref-175)
176. Uitspraak 14 [↑](#footnote-ref-176)
177. Uitspraak 9 [↑](#footnote-ref-177)
178. Uitspraak 5,18 [↑](#footnote-ref-178)
179. Uitspraak 2 [↑](#footnote-ref-179)
180. Uitspraak 3,5,8,9,10,14,15,17 [↑](#footnote-ref-180)
181. Uitspraak 2,3,5,8,9,10,17,18 [↑](#footnote-ref-181)
182. Uitspraak 15 [↑](#footnote-ref-182)
183. Uitspraak 14 [↑](#footnote-ref-183)
184. Uitspraak 2,3,5,8,9,10,15,17,18 [↑](#footnote-ref-184)
185. Uitspraak 9 [↑](#footnote-ref-185)
186. Uitspraak 15 [↑](#footnote-ref-186)
187. Uitspraak 3,9,15 [↑](#footnote-ref-187)
188. Uitspraak 3 [↑](#footnote-ref-188)
189. Uitspraak 9,15 [↑](#footnote-ref-189)
190. Uitspraak 15 [↑](#footnote-ref-190)
191. Uitspraak 2,3,5,8,14,15 [↑](#footnote-ref-191)
192. Uitspraak 9,10,17,18 [↑](#footnote-ref-192)
193. Uitspraak 2,3,5,10,14 [↑](#footnote-ref-193)
194. Uitspraak 8,9,15,17,18 [↑](#footnote-ref-194)
195. Uitspraak 2,3,9,14,15,17,18 [↑](#footnote-ref-195)
196. Uitspraak 5,8 [↑](#footnote-ref-196)
197. Uitspraak 10 [↑](#footnote-ref-197)
198. Uitspraak 1,6,7,12,19,20 [↑](#footnote-ref-198)
199. Uitspraak 6, 19 [↑](#footnote-ref-199)
200. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-200)
201. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-201)
202. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. C, p. 115. [↑](#footnote-ref-202)
203. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-203)
204. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-204)
205. Uitspraak 1,6,7,19,20 [↑](#footnote-ref-205)
206. Uitspraak 6 [↑](#footnote-ref-206)
207. Uitspraak 4,7,11,12,13,20 [↑](#footnote-ref-207)
208. Uitspraak 4,11,12,20 [↑](#footnote-ref-208)
209. Uitspraak 13 [↑](#footnote-ref-209)
210. Uitspraak 4,7,20 [↑](#footnote-ref-210)
211. Uitspraak 4,7 [↑](#footnote-ref-211)
212. Uitspraak 20 [↑](#footnote-ref-212)
213. Uitspraak 16 [↑](#footnote-ref-213)
214. Uitspraak 1,4,6,7,12,13,16,19,20 [↑](#footnote-ref-214)
215. Uitspraak 11 [↑](#footnote-ref-215)
216. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3 p. 33. [↑](#footnote-ref-216)
217. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3 p. 33. [↑](#footnote-ref-217)
218. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. [↑](#footnote-ref-218)
219. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. [↑](#footnote-ref-219)
220. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. [↑](#footnote-ref-220)
221. [↑](#footnote-ref-221)
222. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. [↑](#footnote-ref-222)