



De richtlijnen van de Hoge Raad omtrent de billijke vergoeding in de praktijk

**Toetsing van:
Scriptie HBO-Rechten**

Hogeschool Leiden

Student: Sanne van Hoek
s1079236
Klas 4H HBO-Recht

Datum: 16-01-2018

Opleiding HBO-Rechten

HBR-AS17-AS
Afstudeeronderzoek
Docent: Mr. Jongste

Organisatie: Ipse de Bruggen
Contactpersoon: Dhr. K. Kortekaas

1^e Kans
Collegejaar 2017/18

Voorwoord

Geachte lezer,

Alvorens u deze scriptie leest, zou ik graag een kort moment stil willen staan bij de totstandkoming van dit onderzoeksrapport. Het is een redelijke uitdaging gebleken gezien het feit dat ik fulltime werkzaam en woonachtig ben in Berlijn. Gelukkig bleek het met een portie doorzettingsvermogen, weekenden typen op kantoor en aanmoediging niet onmogelijk.

Het rapport dat voor u ligt is mede tot stand gekomen met de hulp van de heer Kortekaas van Ipse de Bruggen die, ondanks het feit dat wij elkaar slechts één keer hebben ontmoet, zeer behulpzaam is geweest tijdens het hele proces. Daarnaast wil ik meneer Kortekaas en de organisatie Ipse de Bruggen graag bedanken dat mij de kans werd gegeven dit rapport op afstand te realiseren.

Daarnaast wil ik ook mijn werkgever Zalando Lounge en met name mijn team van de Customer Communications & Marketing afdeling ontzettend bedanken voor de ruimte die mij is geboden om mijn studie tot een goed eind te brengen.

Ook wil ik graag de heer Jongste bedanken voor de feedback en goede raad.

Hoewel ik niet even langs kon komen op de Hogeschool om de voortgang te bespreken, was het prettig dat u zich zo flexibel hebt opgesteld.

Ten slotte wil ik graag mijn familie en vrienden bedanken voor de steuntjes in de rug en de luisterende oren. Zonder jullie was het zeker niet gelukt!

Dan rest mij niets om u, de lezer, te bedanken voor het lezen van mijn scriptie over de billijke vergoeding in de praktijk zoals deze wordt toegepast door de rechtspraak na de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 30 juni 2017.

Sanne van Hoek



Samenvatting

In dit onderzoek staat de billijke vergoeding uit de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) centraal. Twee jaar na invoering van de wetswijziging heeft de Hoge Raad op 30 juni 2017 een belangrijke uitspraak gedaan omtrent hoe de billijke vergoeding moet worden geïnterpreteerd en begroot. Deze invloedrijke uitspraak kan voor ommekeer zorgen in de huidige toepassing van de billijke vergoeding door de rechtspraak. Naast het voorgaande staat in dit onderzoek de volgende vraag centraal: *Welk advies kan worden gegeven aan de HRM-adviseurs van Ipse de Bruggen ten aanzien van de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding door de (kanton)rechter aan de hand van de richtlijnen gegeven door de Hoge Raad in haar arrest van 30 juni jl., blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek (daterend van na 30 juni jl. tot heden)?*

In dit onderzoek wordt eerst onderzocht wat de wetgever voor ogen heeft gehad met het ontwikkelen van de billijke vergoeding, waar deze vergoeding toe dient en aan welke voorwaarden moet zijn voldaan. De wetsgeschiedenis wordt met behulp van relevante literatuur toegelicht. Vervolgens wordt stapsgewijs de uitspraak van de Hoge Raad geanalyseerd. De topics die in de uitspraak aan bod komen zullen worden besproken en toegelicht aan de hand van citaten.

In het praktisch onderzoeksgedeelte zal de geselecteerde jurisprudentie (daterend van na 30 juni 2017) worden getoetst aan de topics die uit de uitspraak van de Hoge Raad zijn gedestilleerd. Per topic zal worden besproken op welke uitspraken deze van toepassing zijn. Tevens zal ieder topic worden geïllustreerd door een voorbeeld uit een uitspraak.

Ten slotte zal in de conclusie een korte opsomming plaatsvinden van de gevonden resultaten uit het theoretisch en praktisch onderzoeksgedeelte. Deze conclusie zal vervolgens worden omgesmolten tot een advies voor de medewerkers van de HR-afdeling van Ipse de Bruggen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	p. 2
Samenvatting	p. 3
Hoofdstuk 1: Probleemanalyse	p. 6
1.1 WWZ	p. 6
1.2 Opdrachtgever	p. 6
1.3 Vaststellingsovereenkomst	p. 6
1.4 Billijke vergoeding tot nu toe	p. 7
1.5 Hoge Raad	p. 9
Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet	p. 10
2.1 Doelstelling	p. 10
2.2 Centrale vraag	p. 10
2.3 Deelvragen	p. 10
2.4 Onderzoeksmethoden	p. 11
2.5 Leeswijzer	p. 12
Hoofdstuk 3: Theoretisch onderzoeksgedeelte	p. 13
3.1 De billijke vergoeding in de wet	p. 13
3.2 Twee billijke vergoedingen	p. 13
3.3 Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever	p. 14
3.3.1 Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten vereist	p. 15
3.3.2 Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten wel of niet expliciet genoemd	p. 16
3.3.3 Billijke vergoeding zonder 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten'	p. 17
3.4 Tussenconclusie	p. 18
3.5 Uitspraak Hoge Raad in het 'kappersarrest'	p. 19
3.6 Inleiding uitspraak Hoge Raad	p. 20
3.7 Overwegingen Hoge Raad	p. 20
3.7.1 Punitief en preventief karakter	p. 20
3.7.2 Omstandigheden van het geval	p. 21
3.7.3 Motivering begroting	p. 22

3.7.4 Omvang dienstverband en loon	p. 23
3.7.5 Duur dienstverband, transitievergoeding en gevolgen ontslag	p. 24
3.7.6 Voortduren arbeidsovereenkomst zonder ontslag	p. 26
3.7.7 Overige overwegingen	p. 27
3.8 Tussenconclusie	p. 27
Hoofdstuk 4: Praktisch onderzoeksgedeelte	p. 29
4.1 Verantwoording jurisprudentie	p. 29
4.2 Toetsingscriteria	p. 29
4.3 Specifieke verwijzing naar uitspraak Hoge Raad	p. 30
4.4 Onderbouwing begroting billijke vergoeding	p. 31
4.5 Analyse van de jurisprudentie ten aanzien van begroting billijke vergoeding	p. 33
4.5.1 Vergelijking van situaties	p. 33
4.5.2 Alle omstandigheden van het geval	p. 34
4.5.3 Gevolgen ontslag	p. 34
4.5.4 Mate verwijtbaarheid werkgever	p. 35
4.5.5 Omvang loon	p. 36
4.5.6 Duur dienstverband	p. 36
4.5.7 Financieel voordeel werkgever en kosten rechtsbijstand	p. 37
4.6 Hoogte toegekende billijke vergoedingen	p. 37
4.6.1 Analyse hoogte toegekende billijke vergoedingen	p. 37
4.6.2 Hoogte billijke vergoeding vergeleken met brutoloon	p. 38
4.7 Tussenconclusie	p. 39
Hoofdstuk 5: Conclusies	p. 40
Hoofdstuk 6: Aanbevelingen	p. 43
Literatuurlijst	p. 46
Bijlagen	p. 49

Hoofdstuk 1: Probleemanalyse

1.1 WWZ

Op 1 juli 2015 is de nieuwe Wet Werk en Zekerheid in werking getreden. De wetgever heeft met de wetswijziging onder andere voor ogen het ontslagrecht eerlijker te maken.¹ Daarnaast werd beoogd het ontslagrecht met deze wetswijziging rechtvaardiger, eenduidiger en eenvoudiger te maken.² De nieuwe wetgeving vervangt het oude ontslagstelsel. Een onderdeel van het nieuwe duale ontslagrecht is de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Over dit laatste onderwerp zal deze scriptie gaan.

1.2 Opdrachtgever

Ipse de Bruggen is een gehandicaptenzorgorganisatie in de regio Zuid-Holland en Utrecht. Bij de organisatie werken ruim 5.500 mensen, waarvan 4.396 in vaste dienst. Ipse de Bruggen beschikt over een HRM afdeling die zich bezighoudt met het werknemersbestand. Uiteraard doen zich bij Ipse de Bruggen ook ontslagzaken voor. Hiervoor heeft de afdeling 12 HRM-adviseurs in dienst die namens de organisatie deze zaken afhandelen.

1.3 Vaststellingsovereenkomst

Op dit moment hebben zich bij Ipse de Bruggen nog geen zaken voorgedaan die voor de rechter zijn beland en is er dus nog nooit een billijke vergoeding aan een ex-werknemer betaald. Indien Ipse de Bruggen besluit iemand te ontslaan, dan lossen zij dit op met een vaststellingsovereenkomst. De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met instemming van de werknemer op te zeggen of te ontbinden, ligt besloten in art. 7:671 BW jo. art. 7:670b BW. In de vaststellingsovereenkomst wordt met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst beëindigd en in ruil voor het akkoord van de werknemer wordt diegene, naast de wettelijke transitievergoeding, een bedrag uitgekeerd. In dit geval is er geen toestemming van het UWV of de kantonrechter nodig.³ De

¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 1.

² *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 14.

³ Loonstra 2017, p. 110.

transitievergoeding is bij het overeenkomen van een VSO niet verschuldigd.⁴ Bij bepaling van de hoogte van het bedrag, gebruikt Ipse de Bruggen de transitievergoeding wel als uitgangspunt. Daarnaast tracht zij een afweging te maken wat er in het uiterste geval door de rechter als billijke vergoeding zou worden toegekend.

Uit het gesprek wat ik heb gehad met de heer Kortekaas (HRM-specialist van Ipse de Bruggen) blijkt dat zij behoefte hebben aan inzicht over hoe en wanneer de billijke vergoeding wordt toegekend en met name hoe de hoogte daarvan wordt vastgesteld.

Ipse de Bruggen maakt een kostenafweging gedurende de onderhandelingen omtrent een VSO met de werknemer. Zij willen voorkomen dat er alsnog een rechterlijke procedure moet worden gestart, omdat hier hoge kosten mee gemoeid zijn en dan ook de billijke vergoeding kan worden toegekend. Dit is dus een risico in de ogen van de opdrachtgever. Het is dus voor de opdrachtgever van belang dat zij een goed inzicht krijgt in de eventuele hoogte van de billijke vergoeding, zodat zij een goede afweging kan maken of een bedrag voor de VSO redelijk is, of dat een gang naar de rechter een beter resultaat kan opleveren. Hiervoor is inzicht in de criteria die de rechter afweegt bij het toekennen van een billijke vergoeding van belang.

Op de hoogte van de billijke vergoeding is echter nog geen peil te trekken, aangezien de wetgever ten aanzien van het doel en de begroting summier is gebleven.⁵ Daarnaast zijn de onderbouwingen van rechters bij de toekenning van een billijke vergoeding summier te noemen.⁶ Door de uitspraak van de Hoge Raad kan hier verandering in komen, nu het voor het eerst is dat het hoogste rechtsorgaan van Nederland zich over de billijke vergoeding heeft uitgesproken.

⁴ Beukhof, *TvO* 2017 nr. 3, p. 157.

⁵ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 3.

⁶ Sagel, *TRA* 2016, afl. 1, p.2.

1.4 Billijke vergoeding tot nu toe

De billijke vergoeding kent haar oorsprong in de WWZ en er kan onderscheid gemaakt worden tussen 2 'smaken':

- 1) De billijke vergoeding waarvoor ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever is vereist.
- 2) De billijke vergoeding waarvoor ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever niet is vereist.⁷

In afdeling 9 titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt de billijke vergoeding in totaal 13 keer genoemd.⁸ Met uitzondering van art. 7:681 BW, art. 7:682 lid 3 sub a, lid 4 en lid 5 BW en art. 7:683 lid 3 BW wordt overal het vereiste 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten' van de werkgever genoemd. Bij de totstandkoming van de WWZ zijn vragen gesteld aan de wetgever met betrekking tot het ontbreken van het benoemen van dit vereiste en of aan deze artikelen een ander karakter moet worden toegewezen. De wetgever heeft hierop geantwoord dat 'sommige gedragingen van de werkgever zo evident ernstig van aard zijn, dat deze (het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten) reeds in het toepassingsbereik van de betreffende billijke vergoeding liggen besloten'.⁹ Hiermee wordt met name situaties bedoeld als in art. 7:671 BW waarbij de werkgever in strijd heeft gehandeld met de voor hem geldende voorschriften.

Voor de billijke vergoeding is geen berekenmethode of maximale hoogte vastgelegd in de wet; de rechter bepaalt hiervan de hoogte.¹⁰ Doordat de wetgever weinig houvast heeft gegeven voor het vaststellen van de hoogte, is de rechtspraak nog steeds zoekende naar de juiste invulling hiervan. Uit de praktijk blijkt dat rechters hun motivering voor de hoogte van de toegekende billijke vergoeding summier onderbouwen en bijvoorbeeld alleen verwijzen naar de opvatting(en) van de wetgever verwijzen.¹¹ Bovendien lijken de tot nu toe toegewezen billijke vergoedingen zo laag uit te pakken, dat zij een beloning zijn voor slecht

⁷ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 6.

⁸ Zie art. 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW, art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW, art. 7:673 lid 9 sub a BW, art. 7:681 lid 1 BW, art. 7:682 lid 1 sub b en sub c, lid 2 sub b, lid 3, lid 4 sub b, lid 5 sub b BW en art. 7:683 lid 3 BW.

⁹ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 8.

¹⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 34.

¹¹ Van Drongelen, 2017, p.222.

werkgeverschap.¹² Er is hierdoor behoefte aan meer duidelijkheid. Het arrest van de Hoge Raad biedt naar verwachting deze duidelijkheid. Bovendien kan meer inzicht in de berekenmethode van de billijke vergoeding bijdragen aan het VSO-beleid van Ipse de Bruggen.

1.5 Hoge Raad

De functionarissen van de HRM afdeling hebben kennisgenomen van de uitspraak van de Hoge Raad¹³ d.d. 30 juni jl. waarin zij richtlijnen geeft voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. De Hoge Raad geeft met deze richtlijnen een duidelijkere invulling van de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding, die tot nu toe vrij willekeurig door de (kanton)rechter werd vastgesteld. De functionarissen van Ipse de Bruggen willen daarom geadviseerd worden omtrent de gevolgen van deze uitspraak voor de beroepspraktijk en hoe deze richtlijnen worden toegepast door de (kanton)rechter.

Ipse de Bruggen is een grote werkgever met veel werknemers in vaste dienst. De HR-adviseurs willen graag meer inzicht in de richtlijnen die voortvloeien uit het arrest van de Hoge Raad, zodat zij deze informatie kunnen toepassen bij het voeren van onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst. Uit het arrest van de Hoge Raad kunnen criteria worden gedestilleerd welke de rechter in overweging kan nemen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit is een verbetering ten opzichte van de periode voorafgaand aan deze uitspraak. Door te onderzoeken hoe de rechter deze criteria toepast op zaken van na het arrest van de Hoge Raad, kan er waarschijnlijk een duidelijkere methode voor het berekenen van de billijke vergoeding worden gevonden. Deze informatie willen de HRM-adviseurs van Ipse de Bruggen gebruiken bij hun beleid omtrent ontslagen.

¹² Hulstijn-Botter 2016.

¹³ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet

2.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het geven van een advies aan de HRM-functionarissen van Ipse de Bruggen omtrent het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding ten behoeve van hun VSO-beleid door het onderzoeken en analyseren van jurisprudentie (van na 30 juni 2017), wetgeving en literatuur.

2.2 Centrale vraag

Welk advies kan worden gegeven aan de HRM-adviseurs van Ipse de Bruggen ten aanzien van de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding door de (kanton)rechter aan de hand van de richtlijnen gegeven door de Hoge Raad in haar arrest van 30 juni jl., blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek (daterend van na 30 juni jl. tot heden)?

2.3 Deelvragen

Juridisch theoretische deelvragen

1. Welke richtlijnen voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen uit de wetsgeschiedenis van de WWZ worden afgeleid?
2. Welke richtlijnen voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen uit het arrest van de Hoge Raad d.d. 30 juni jl. worden afgeleid?

Juridische praktijkdeelvraag

3. Welke factoren neemt de (kanton)rechter in ogenschouw voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding blijkens onderzoek van jurisprudentie van na 30 juni 2017.

2.4 Onderzoeksmethoden

In deze paragraaf zal per deelvraag worden uitgelegd welke onderzoeksmethoden zullen worden gebruikt om tot een goed en helder antwoord te komen. Om de kwaliteit van dit onderzoek te waarborgen zal iedere keuze voor een onderzoeksmethode worden beargumenteerd.

1. *Welke richtlijnen voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen uit de wetsgeschiedenis van de WWZ worden afgeleid?*
Het doel van deze deelvraag is om aan te geven welke basis de billijke vergoeding in de wet kent. De wetgever heeft enkele voorwaarden en criteria opgesteld voor het toekennen van een billijke vergoeding en het bepalen van de hoogte hiervan. Deze voorwaarden en criteria zullen systematisch benoemd en geanalyseerd worden vanuit de Memorie van Toelichting, de Memorie van Antwoord, het Advies van de Raad van State en de brief van minister Asscher met de evaluatie van de WWZ. Het is van belang om een goed overzicht van deze voorwaarden en criteria te hebben, zodat later een vergelijking met de criteria uit het arrest van de Hoge Raad kan worden gemaakt.

2. *Welke richtlijnen voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen uit het arrest van de Hoge Raad d.d. 30 juni jl. worden afgeleid?*

Voor de beantwoording van deze vraag zal op systematische wijze de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 30 juni 2017 worden geanalyseerd. De criteria cq. richtlijnen zullen ieder aan bod komen en de beargumentering daarop van de Hoge Raad zal worden benoemd. Van deze criteria zal een schema worden gemaakt waar de uitspraken van de praktijkdeelvraag zullen worden getoetst. Op deze manier zal een kwalitatief goed antwoord kunnen worden gegeven welke onderbouwd zal zijn met voorbeelden, literatuur (Van Drongelen, Bij de Vaate) en een schematisch overzicht.

3. *Welke factoren neemt de (kanton)rechter in ogenschouw voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding blijkens onderzoek van jurisprudentie van na 30 juni 2017.*

Voor de beantwoording van de laatste deelvraag zal allereerst schematisch in een bijlage worden samengevat waar iedere geselecteerde rechtszaak om draait. Vervolgens zal aan de topics die in hoofdstuk 3 uit de uitspraak van de Hoge Raad zijn gedestilleerd de onderhavige jurisprudentie worden getoetst. Deze topics zijn de maatstaf waaraan de jurisprudentie wordt getoetst. Hieruit zal moeten blijken hoe en in welke mate de (kanton)rechter terugvalt op hetgeen uit de uitspraak van de Hoge Raad terugvalt. Iedere topic zal aan de hand van een overzicht op welke jurisprudentie deze van toepassing is en een voorbeeld uit 1 uitspraak worden toegelicht. Daarnaast zal ook worden besproken en toegelicht in een diagram wat de hoogte van de verzochte en toegekende bedragen is in de geanalyseerde rechtszaken. Om hiervan een goed beeld te kunnen vormen, zullen de toegekende bedragen worden gedeeld door het bruto loon van de desbetreffende werknemer om zo een billijke vergoeding/bruto loon ratio te kunnen vaststellen.

2.5 Leeswijzer

De opbouw van het onderzoek is als volgt vormgegeven. In hoofdstuk 3 worden de juridisch theoretische deelvragen behandeld. Vanaf paragraaf 3.1 zal de wettelijke grondslag, de wetsgeschiedenis en de relevante literatuur met betrekking tot de billijke vergoeding worden behandeld. Vervolgens wordt vanaf paragraaf 3.5 de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 30 juni 2017 stapsgewijs worden ontleed en toegelicht aan de hand van citaten uit het arrest. Vanaf hoofdstuk 4 zal het praktisch juridisch onderzoek plaatsvinden. In dit hoofdstuk worden de 29 uitspraken getoetst aan de hand van de topics die in hoofdstuk 3 zijn gevonden. Dit wordt gevolgd door hoofdstuk 5 waarin de conclusies uit zowel hoofdstuk 3 en 4 zullen worden opgesomd. Ten slotte worden in hoofdstuk 6 de aanbevelingen gedaan voor de medewerkers van de HR-afdeling van Ipse de Bruggen.

Hoofdstuk 3: Theoretisch onderzoeksgedeelte

In dit hoofdstuk zal een overzicht worden gegeven van de billijke vergoeding en de basis daarvan in de wet en wetsgeschiedenis. Daarnaast zal een analyse van de uitspraak van de Hoge Raad worden gegeven waarin de criteria cq. richtlijnen worden gegeven.¹⁴ Het is van belang dat eerst de wetsgeschiedenis van de billijke vergoeding wordt geanalyseerd en besproken, zodat er een inleiding in het onderwerp wordt gegeven waarbij tevens de motieven van de wetgever worden toegelicht. Er wordt uitgelegd wat de knelpunten zijn en waarom deze bestaan. Daarnaast is de uitspraak van de Hoge Raad uiterst belangrijk, nu het voor het eerst is dat het hoogste rechtsorgaan van Nederland inhoudelijk op de billijke vergoeding ingaat. Hieraan kan belangrijke informatie worden onttrokken welke zal worden besproken vanaf paragraaf 3.5. Vanaf hoofdstuk 4 zal de informatie uit het arrest van de Hoge Raad systematisch worden vergeleken met uitspraken daterend van na het arrest.

3.1 De billijke vergoeding in de wet

De billijke vergoeding wordt in titel 10, afdeling 9 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek maar liefst dertien keer genoemd.¹⁵ De billijke vergoeding kan in verschillende situaties door de (kanton)rechter worden toegekend, namelijk tijdens de ontbindingsprocedure, een onterecht gegeven ontslag op staande voet en het hoger beroep bij het Hof. Deze opties zullen later ter sprake worden gebracht en worden toegelicht. Het moge duidelijk zijn dat de billijke vergoeding een belangrijke rol speelt in het ontslagrecht sinds de invoering van de WWZ.¹⁶

3.2 Twee billijke vergoedingen

Om een duidelijk beeld te kunnen geven van de billijke vergoeding in al haar vormen en de wettelijke basis, is het van belang om onderscheid te maken tussen de twee vormen van de billijke vergoeding. Ten eerste bestaat de billijke

¹⁴ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

¹⁵ Zie art. 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW, art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW, art. 7:673 lid 9 sub a BW, art. 7:681 lid 1 BW, art. 7:682 lid 1 sub b en sub c, lid 2 sub b, lid 3, lid 4 sub b, lid 5 sub b BW en art. 7:683 lid 3 BW.

¹⁶ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 3.

vergoeding die alleen kan worden toegekend indien er sprake is van ernstig verwijtbaar en/of nalaten van de werkgever hetgeen een voorwaarde is voordat er sprake kan zijn van een billijke vergoeding.¹⁷ Ten tweede is er de billijke vergoeding waarvoor het toewijzen ervan geen ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever is vereist.¹⁸ Op beide soorten billijke vergoedingen heeft de wetgever een toelichting gegeven omtrent het doel en wijze van begroten dat zij voor ogen heeft.

3.2 Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever

Voordat wordt ingegaan op de twee 'soorten' billijke vergoedingen, is het van belang dat wordt toegelicht wat de wetgever voor ogen heeft met 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten'. De wetgever schetst een aantal voorbeelden van situaties waarbij kan worden gedacht aan het toekennen van een additionele billijke vergoeding:¹⁹

- Wanneer er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan;
- Discriminatie door de werkgever;
- Wanneer de wetgever grovelijk de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien niet nakomt en dat als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan;
- Wanneer de werkgever een valse grond voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren;
- Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is geraakt (en als gevolg hiervan wordt ontslagen) door verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.

Enkele voorbeelden van situaties in de praktijk die ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever opleveren zijn o.a. ontslag op staande voet zonder dringende reden, het opzeggen van de arbeidsovereenkomst terwijl er een opzegverbod geldt (zwangerschap of ziekte) of het niet op orde hebben van een

¹⁷ Van Drongelen, 2017, p. 216.

¹⁸ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 6.

¹⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 34.

personeelsdossier met regelmatige functioneringsgesprekken terwijl ontbinding wordt verzocht wegens disfunctioneren.²⁰

3.3.1 Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten vereist

In de Memorie van Toelichting overweegt de wetgever het volgende ten aanzien van de billijke vergoeding die in relatie staat tot het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever:

*'Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werknemer hiervoor te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen.'*²¹

Uit deze zinssnede kan worden geconcludeerd dat de billijke vergoeding een waarschuwend of afschrikwekkend karakter heeft jegens de werkgever om op die manier goed gedrag te stimuleren. Omtrent de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de wetgever het volgende:

*'Het is aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte daarvan staat –naar haar aard- in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. Rechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit dat bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband die nu onderdeel uitmaken van de kantonrechtersformule hierbij geen rol hoeven te spelen.'*²²

Hieruit volgt dat de kantonrechter de vrijheid wordt gegeven naar eigen inzicht de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen, waarbij hij naar relevante factoren dient te kijken. Loon en lengte van het dienstverband, alsmede of het ontslag in haar gevolgen voor de werknemer redelijk is, hoeven geen criteria zijn waarop de hoogte van de billijke vergoeding kan worden gebaseerd, nu deze factoren reeds worden meegewogen en verrekend in de transitievergoeding.²³ Door deze wijze van

²⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 34

²¹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 32

²² Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 32-33

²³ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 34

fomuleren door de wetgever, namelijk door het gebruik van het woord 'hoeven' in de laatste zin van het citaat, kan de kantonrechter dit echter wel meenemen in zijn overweging. Over de factoren die de kantonrechter wel kan meewegen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wordt het volgende overwogen:

*'De rechter bepaalt de hoogte van de additionele billijke vergoeding. Hij kan daarbij rekening houden met de financiële situatie van de werkgever, mocht daartoe aanleiding zijn bijvoorbeeld omdat de werkgever daarom verzoekt.'*²⁴

Uit deze laatste zinssnede kan worden geconcludeerd dat de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wel rekening kan houden met de (slechte) financiële situatie van de werkgever. Echter, met betrekking tot de billijke vergoeding die kan worden toegekend in de plaats van vernietiging van de opzegging (art. 7:681 BW en art. 7:682 lid 3, lid 4 en lid 5 BW) voegt de wetgever het volgende toe in haar toelichting:

*'In geval van vernietiging van de opzegging heeft de werknemer nog steeds een arbeidsovereenkomst met de werkgever en recht op tewerkstelling en uitbetaling van daarbij behorend loon. Een separate loonsvordering hoeft derhalve niet meer te worden ingesteld. Dit geldt eveneens als in plaats van een vernietiging van de opzegging een billijke vergoeding wordt toegekend, omdat in dat geval een aanspraak op ten onrechte niet genoten loon kan worden verdisconteerd in de billijke vergoeding.'*²⁵

Uit deze passage kan worden geconcludeerd dat de kantonrechter bij het begroten van de billijke vergoeding in sommige gevallen dus wel het loon, of beter gezegd het misgelopen loon, kan verrekenen. Op die manier hoeft de werknemer niet nog een aparte loonvordering in te stellen.

3.3.2 Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten wel of niet expliciet genoemd

Bij het bestuderen van de artikelen waarin de billijke vergoeding wordt genoemd, is het opvallend dat in enkele artikelen (art. 7:681 BW, art. 7:682 lid 3 sub a, lid 4, lid 5 BW en 7:683 lid 3 BW) het criterium 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever' niet specifiek wordt benoemd. Volgens de wetgever

²⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 34

²⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 54-55.

betekent het echter dat wanneer het criterium 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever' niet specifiek wordt genoemd in het wetsartikel, dit niet betekent dat dit criterium geen vereiste is voor toekenning van de billijke vergoeding.²⁶ In de situaties zoals benoemd in art. 7:682 BW heeft de werkgever zodanig in strijd met de voor hem geldende voorschriften gehandeld, zoals bijvoorbeeld ontslag op staande voet zonder dringende reden, dat het 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten' hierin reeds ligt besloten, aldus de wetgever.²⁷

3.3.3 Billijke vergoeding zonder ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten

De billijke vergoeding zoals deze genoemd wordt in art. 7:683 lid 3 BW heeft betrekking op hoger beroepszaken. In dit geval heeft het Hof de mogelijkheid om in het geval de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden of het verzoek tot herstel of opzegging van de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft afgewezen een billijke vergoeding toe te kennen. Aan deze vorm van de billijke vergoeding is wel uitdrukkelijk een ander karakter verbonden door de wetgever.²⁸ De wetgever heeft hieromtrent het volgende overwogen:

*'Deze mogelijkheid is geïntroduceerd vanwege het feit dat voordat een uitspraak in hoger beroep wordt gedaan zoveel tijd kan zijn verstreken dat het daadwerkelijk herstellen van de arbeidsovereenkomst niet meer in de rede ligt.'*²⁹

In situaties waarbij er al geruime tijd is verstreken en de werknemer inmiddels al een nieuwe baan heeft gevonden of de werkgever reeds een nieuwe werknemer heeft aangenomen en herstel van de arbeidsovereenkomst een onevenredige belasting zou betekenen, kan het Hof besluiten in plaats daarvan de (oud-)werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Hiervoor is dus uitdrukkelijk geen ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever vereist, maar betreft het eerder een onjuiste beoordeling en uitspraak van de kantonrechter. Wat betreft de begroting van deze vorm van de billijke vergoeding weegt de wetgever het volgende af:

²⁶ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 8.

²⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 61.

²⁸ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 10.

²⁹ *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, C, p. 114.

*'In de hoogte van deze billijke vergoeding moet dan ook tot uitdrukking komen dat, de omstandigheden van het geval (en dus niet de uitzonderlijke omstandigheden; VBdV en PK) in ogenschouw nemend, de vergoeding een alternatief is voor het herstel van de arbeidsrelatie.'*³⁰

In deze passage betoogt de wetgever dat deze billijke vergoeding een alternatief is voor het herstel van de arbeidsovereenkomst en dat de berekeningswijze van de vergoeding hierop zal moeten aansluiten.

3.4 Tussenconclusie

Uit het bestuderen en analyseren van de toelichting van de wetgever op de WWZ in de bijbehorende kamerstukken kan worden geconcludeerd dat er twee verschillende billijke vergoedingen bestaan.

Voor de ene soort is ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door de werkgever voor de toewijzing ervan vereist. Hoewel dit niet altijd expliciet in de wetsartikelen wordt genoemd, gaat de wetgever ervan uit dat in de situaties waarbij dit het geval is, het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten gegeven is aangezien de werkgever dan in strijd heeft gehandeld met de voor hem geldende voorschriften en hem dit ernstig valt aan te rekenen.

Voor de andere soort billijke vergoeding (art. 7:683 lid 3 BW) is geen ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever vereist voor de toewijzing daarvan. De wetgever heeft hier uitdrukkelijk een ander karakter aan verbonden. Deze billijke vergoeding strekt tot compensatie van de situatie waarbij herstel van de arbeidsovereenkomst of vernietiging van de opzegging, welke door de kantonrechter onterecht is toe- of afgewezen, niet langer in de rede ligt wegens het verstrijken van een geruime tijd en dus niet ter compensatie van het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever. In deze billijke vergoeding moet tot uitdrukking komen dat de vergoeding een alternatief is voor herstel van de arbeidsrelatie.³¹

³⁰ Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C, p. 115.

³¹ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 11.

Voor wat betreft de begroting van de billijke vergoeding heeft de wetgever zeer summier houvast gegeven. Vast staat dat de (kanton)rechter de hoogte van de billijke vergoeding vaststelt op een wijze die past bij de bijzondere omstandigheden van het geval. Hierbij kan de (kanton)rechter factoren als ernst van het ernstig verwijtbare handelen en/of nalaten van de werkgever, duur van het dienstverband of het loon wat de werknemer nog zou hebben genoten indien regelmatig was opgezegd en in sommige gevallen de (onvoorzienbare) gevolgen van het ontslag. In het geval van een toekenning op grond van art. 7:681 BW en art. 7:682 lid 3, lid 4 en lid 5 BW (vernietiging onterechte opzegging) vermeldt de wetgever uitdrukkelijk dat bij de begroting van de billijke vergoeding rekening kan worden gehouden met de loonvordering, zodat deze niet separaat hoeft te worden ingesteld.

Nu in de voorgaande paragrafen de verschillende vormen van de billijke vergoeding en de bijbehorende rechtsgeschiedenis is besproken, is hiermee de eerste deelvraag beantwoord.

Met de beantwoording van de eerste deelvraag in de voorgaande paragrafen, zal er in de komende paragrafen worden ingegaan op de uitspraken van de Hoge Raad omtrent de billijke vergoeding en daarna zal relevante jurisprudentie aan deze uitspraak worden getoetst. De billijke vergoedingen die (al dan niet) worden toegewezen in deze jurisprudentie volgen uit art. 7:671b BW (ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever) en art. 7:681 BW (opgezegd door werkgever in strijd met de geldende bepalingen).

3.5 Uitspraak Hoge Raad in het 'kappersarrest'

In de voorgaande paragrafen zijn de beoogde doelen en aanwijzingen ten aanzien van de praktische toepassing van de wetgever inzake de billijke vergoeding besproken. Het is daarom logisch dat ik nu inzicht zal verschaffen in wat de Hoge Raad ten aanzien van de billijke vergoeding zegt. Zoals besproken aan het begin van dit hoofdstuk, is dit arrest zeer relevant en belangrijk nu het hoogste rechtsorgaan van Nederland zich voor het eerst inhoudelijk heeft uitgelaten over de billijke vergoeding en de wijze van begroten.

3.6 Inleiding uitspraak Hoge Raad

Op 30 juni 2017 heeft de Hoge Raad een uitspraak gedaan waarin de billijke vergoeding en de wijze van begroten uitvoerig aan bod is gekomen.³² Dit arrest wordt het 'Hairstyle'-arrest of 'kappersarrest' genoemd, aangezien het in deze zaak draaide om een werkneemster van een kapperszaak. Kort samengevat hebben de eigenaars van de kapsalon de werkneemster proberen 'weg te werken' door pesterijen, het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst, een ontslagaanvaag bij het UWV (welke werd afgewezen) en vervolgens ontslagen in verband met een conflict omtrent de vakantiedagen van de werkneemster.

De nieuwe eigenaars van de winkel hebben de arbeidsovereenkomst met de werkneemster in strijd met de geldende voorschriften opgezegd. Hierin ligt het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever besloten en de werkneemster heeft daarom recht op een billijke vergoeding ex. art. 7:681 lid 1 BW. In deze zaak heeft de werkneemster cassatie ingesteld, omdat zij (en haar raadsman) zich niet konden vinden in de toegekende billijke vergoeding van € 4.000. De werkneemster was ruim 25 jaar lang voor onbepaalde tijd in dienst en werkte 4,5 uur per week in de kapperszaak voor een bruto maandloon van € 224,51.

3.7 Overwegingen Hoge Raad

In het arrest van de Hoge Raad wordt aan de orde gesteld welke elementen de rechter mag of moet betrekken bij de begroting van de billijke vergoeding.³³ In de volgende paragrafen zal worden geanalyseerd wat de Hoge Raad in haar arrest aan de orde stelt en wat hieromtrent haar overwegingen zijn. De factoren die de Hoge Raad benadrukt zullen later worden getoetst op de verzamelde jurisprudentie daterend van na deze uitspraak.

3.7.1 Punitief en preventief karakter

In de zaak heeft het hof de billijke vergoeding vastgesteld op € 4.000 en is bij de begroting hiervan, naar oordeel van de Hoge Raad, alleen uitgegaan van het punitief en preventief karakter van de billijke vergoeding voor de werkgever. De

³² Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

³³ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, p. 2.

Hoge Raad oordeelt in punt 15 dat het Hof blijkt heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting en heeft haar beslissing onvoldoende gemotiveerd. Hiertoe overweegt de Hoge Raad het volgende:

'Dat de door het Hof gekozen benadering, waarin bij de begroting van de billijke vergoeding van art. 7:681 BW tot uitgangspunt wordt genomen/centraal wordt gesteld welk bedrag voor de werkgever die het ontslag heeft gegeven een punitief en preventief effect heeft, onjuist is, geldt des te sterker nu die benadering (mogelijk vergaande) ongelijke behandeling in de hand werkt tussen werknemers al naar gelang de omvang en – daaraan verbonden – financiële draagkracht van de werkgever waar zij is dienst zijn (nu deze omvang en draagkracht in grote mate bepalend zullen zijn voor de omvang die de billijke vergoeding moet hebben om daarvan een daadwerkelijk punitief en preventief effect op de werkgever te laten uitgaan).'³⁴

Uit deze passage kan worden geconcludeerd dat de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding niet alleen het element 'punitief en preventief effect' mag meewegen, nu dit rechtsongelijkheid in de hand speelt, omdat het dan in zwaarwegende mate meeweegt hoe groot de werkgever is en wat voor financiële draagkracht deze heeft. Dat terwijl het onrecht wat de werknemer is aangedaan, namelijk het onterecht gegeven ontslag, wel hetzelfde is. De Hoge Raad voegt voorts nog toe dat het Hof bij de begroting miskend heeft welk bedrag voor de werknemer die is geconfronteerd met een ontslag dat hem in strijd met de in art. 7:681 BW genoemde regels is gegeven.³⁵

3.7.2 Omstandigheden van het geval

De Hoge Raad betoogt voorts dat het Hof heeft nagelaten met de begroting van de billijke vergoeding in onderhavige zaak aansluiting te zoeken bij de omstandigheden van het geval. Hiertoe overweegt de Hoge Raad het volgende:

'(...) is miskend dat bij de begroting van die vergoeding steeds een integrale weging van alle omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang is vereist. Die integrale weging van alle omstandigheden van het

³⁴ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 17.

³⁵ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 18.

*geval dient – en dat heeft het Hof miskent – te geschieden zonder dat eerst, bij wijze van vertrekpunt, wordt vastgesteld van welk bedrag aan vergoeding een punitief en preventief effect uitgaat op de werkgever, waarna vervolgens nog slechts per overige omstandigheid wordt onderzocht of die (separate) omstandigheid, op zichzelf beschouwd, al dan niet kan leiden tot een aanpassing van het op grond van het beoogde punitieve en preventieve karakter van de vergoeding tot uitgangspunt genomen bedrag.*³⁶

De Hoge Raad verwijst hier duidelijk terug naar wat er door de wetgever in de Memorie van Toelichting over de billijke vergoeding is gezegd.³⁷ Volgens de Hoge Raad heeft het Hof nagelaten in de onderhavige zaak rekening te houden met de omstandigheden van het geval en is zij bij de vaststelling van het bedrag te veel uitgegaan van wat zij een voldoende punitief en preventief effect op de werkgever vond hebben. Dit werkt, naar mening van de Hoge Raad, eveneens ongelijke behandeling in de hand.³⁸

3.7.3 Motivering begroting

De Hoge Raad is tevens van mening dat de onderbouwing van de begroting van de billijke vergoeding in onderhavige zaak te summier is. Zij stelt dat het geven van een gedegen motivering vereist is. Hiertoe overweegt de Hoge Raad het volgende:

'(...) heeft te gelden dat het Hof dan wel heeft miskend dat hij zijn beslissing inzake de hoogte van de vergoeding die vereist is om daarvan een daadwerkelijk preventief en punitief effect te laten uitgaan, deugdelijk moet motiveren, teneinde zijn gedachtengang op dat punt inzichtelijk te maken voor zijn partijen toetsbaar voor de cassatierechter. Een dergelijke deugdelijke motivering is eens te meer vereist nu – zelfs indien het ervoor gehouden moet worden dat de billijke vergoeding van art. 7:681 BW vooral, althans bij wijze van uitgangspunt, gerelateerd moet worden aan hetgeen is vereist om de werkgever te straffen voor zijn handelswijze en die handelswijze in de toekomst te voorkomen – bij die vergoeding ook zwaarwegende belangen van de werknemer betrokken zijn, waaronder in de

³⁶ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 19.

³⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 32-33

³⁸ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 19.

*eerste plaats het belang om door middel van werk zijn inkomen (en vaan ook dat van zijn naasten) te voorzien. Het Hof heeft dit een en ander blijkbaar uit het oog verloren (...).*³⁹

De Hoge Raad vindt er in deze passage geen doekjes om en tikt het Hof op de vingers dat zij volledig heeft nagelaten haar beslissing te onderbouwen met gedegen argumenten. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het van groot belang is dat een begroting van een billijke vergoeding wordt beargumenteerd, omdat het anders onmogelijk is deze te begrijpen voor de betrokken partijen of deze te toetsen door een cassatierechter.

3.7.4 Omvang dienstverband en loon

Bovendien komt het op de Hoge Raad onlogisch voor dat het Hof bij haar begroting van de billijke vergoeding op slechts € 4.000 en daarbij stelt dat dit bedrag een preventief en punitief effect heeft op de werkgever, terwijl het bedrag tevens zo laag is vastgesteld vanwege de geringe omvang van het dienstverband van de werkneemster in kwestie. Hiertoe zegt de Hoge Raad dat het:

*'(...) juist in de rede ligt om bij de bepaling van de vergoeding geen aansluiting te zoeken bij de omvang van het dienstverband en de omvang van de daaruit volgende loonaanspraak, omdat het baseren van de vergoeding op die elementen het ongerijmde – en discriminatoire- effect zal hebben dat de 'privaatrechtelijke straf' (en het daarvan uitgaande preventieve effect) voor een ontslag in strijd met de daarvoor geldende wettelijke regels bij werknemers met een kleine arbeidsomvang en/of een laag loon beduidend lager zal zijn dan de 'privaatrechtelijke straf' die wordt gesteld op het ontslag van een werknemer met een voltijds dienstverband en/of een hoog loon.*⁴⁰

De Hoge Raad betoogt hier dat het meewegen van de omvang van het dienstverband en bijbehorend (laag) loon ongelijke ontslagbescherming teweeg brengt en dit kan uiteraard niet bestaan. Het afwegen van de omvang van het dienstverband en het (geringe) loon in combinatie met de onderbouwing dat het

³⁹ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 20.

⁴⁰ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 21.

bedrag is vastgesteld met als belangrijkste motivatie dat het een punitief en preventief effect op de werkgever zou hebben, komt dan ook (volslagen) onlogisch over. Het Hof had in dat geval in haar motivatie, die te summier is, moeten betogen dat bijvoorbeeld de gebrekkige financiële situatie of geringe omvang van de onderneming een bedrag van € 4.000 rechtvaardigt. Met enig inzicht in de omstandigheden van New Hairstyle had het Hof kunnen onderbouwen dat een dergelijk bedrag voldoende punitief en preventief effect zou hebben.⁴¹ Hierbij stelt de Hoge Raad echter wel enkele vraagtekens, nu het UWV voorafgaand aan de ontslagprocedure het ontslag van de werkneemster op bedrijfseconomische gronden had afgewezen. Desalniettemin maakt de Hoge Raad hier duidelijk dat met name de motivatie of het gebrek daaraan onacceptabel is. Echter, in dit geval wijst de Hoge Raad er opnieuw op dat *alle* omstandigheden van het geval moeten worden afgewogen bij de begroting van de billijke vergoeding. In dit geval zou met name de lengte van het dienstverband (ruim 25 jaar) een belangrijk verhogend effect kunnen hebben gehad, temeer omdat de werkneemster aan dat dienstverband steeds op loyale wijze uitvoering heeft gegeven.⁴²

3.7.5 Duur dienstverband, transitievergoeding en gevolgen ontslag

Ten aanzien van de lengte van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag van de werknemer ziet de Hoge Raad reden om te stellen dat het Hof hieromtrent eveneens blijk heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Het Hof beargumenteerde dat de duur van het dienstverband reeds verdiconteerd is in de transitievergoeding. Hierover overweegt de Hoge Raad het volgende:

' Met die beslissing heeft het Hof namelijk klaarblijkelijk uit het oog verloren dat de lengte van het dienstverband niet alleen van invloed is, althans kan zijn, op de gevolgen die het ontslag voor de werknemer heeft – waarvoor de transitievergoeding van art. 7:673 BW mede een geforfaiteerde compensatie beoogt te bieden (...)
(...)

⁴¹ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 22.

⁴² Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 23.

Het enkele feit dat de lengte van het dienstverband – te weten: het aspect van de invloed die de lengte van het dienstverband heeft op de gevolgen van het ontslag – laat onverlet om in het kader van de begroting van de billijke vergoeding van art. 7:681 BW met andere aspecten van de lengte van het dienstverband rekening te houden, bijvoorbeeld door in de vergoeding tot uitdrukking te brengen dat het ontslag vanwege de lengte van het dienstverband helemaal niet (zo) had mogen plaatsvinden (daargelaten de gevolgen die het ontslag vanwege de lengte van het dienstverband had).⁴³

Wat de Hoge Raad hier zegt, is doorslaggevend. Namelijk, zij betoogt dat bij de begroting van de billijke vergoeding wel degelijk rekening kan en mag worden gehouden met de lengte van het dienstverband. Voorheen werd aangenomen dat deze factor reeds volledig in de wettelijke transitievergoeding zou zijn verrekend. Bovendien benadrukt de Hoge Raad hier dat bij de berekening van de billijke vergoeding wel degelijk rekening kan en mag worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Zij vindt hiervoor bevestiging in de Memorie van Toelichting en licht hieromtrent het volgende toe:

'Dat bij de berekening van de billijke vergoeding van art. 7:681 BW wel degelijk rekening gehouden mag worden met de gevolgen die een ontslag voor de werknemer hebben gehad, vindt voorts bevestiging in het feit dat tijdens de parlementaire behandeling van wetsvoorstel 33 818 aan de kant van de regering is opgemerkt dat in die vergoeding mag worden verdisconteerd de situatie dat de werknemer 'inmiddels een nieuwe baan heeft gevonden'.⁴⁴ Ook dit duidt erop dat bij de begroting van de billijke vergoeding wel degelijk acht mag worden geslagen op de gevolgen die zijn ingetreden na het ontslag; het (moeten) zoeken en vinden van een andere baan valt immers moeilijk anders aan te duiden dan als gevolg van het ontslag.'⁴⁵

De Hoge Raad licht hier heel duidelijk toe waarom zij het niet meer dan logisch vindt dat wanneer er rekening mag worden gehouden met omstandigheden van na het ontslag dat er derhalve ook rekening mag worden gehouden met de gevolgen

⁴³ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 24.

⁴⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 7 p. 90.

⁴⁵ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 26.

van het ontslag, nu die situatie van na het ontslag evident een gevolg is van het ontslag zelf. Tot nu toe werd aangenomen dat de gevolgen van het ontslag verdisconteerd werden middels de transitievergoeding. Echter baant de Hoge Raad met deze uitleg de weg vrij voor een uitgebreidere samenstelling van factoren die samen de hoogte van de billijke vergoeding bepalen.

3.7.6 Voortduren arbeidsovereenkomst zonder ontslag

In de onderhavige zaak stelde de werkneemster dat zij haar dienstverband tot haar pensioengerechtigde leeftijd had kunnen voortzetten. Deze stelling bracht de werkneemster in het geding met oog op de billijke vergoeding, te weten dat in de billijke vergoeding tot uitdrukken kan komen tot wanneer het dienstverband zou hebben voortgeduurd indien er geen sprake zou zijn van het onterechte ontslag. Dit is van belang aangezien uit hoofde van art. 7:681 BW bij een ontslag in strijd met de daarvoor geldende regels de werknemer mag kiezen tussen herstel van de arbeidsovereenkomst of een billijke vergoeding. In dat geval moet ook worden afgewogen in wat voor situatie de werkneemster was komen te verkeren indien zij voor herstel had gekozen.⁴⁶ Het Hof was van oordeel dat de werkneemster onvoldoende had toegelicht waarom zij haar dienstverband tot haar pensioengerechtigde leeftijd had kunnen voortzetten en nam deze overweging dan ook niet mee in haar berekening van de billijke vergoeding. Volgens de Hoge Raad is dit onjuist en zegt hierover het volgende:

*'B. heeft die stelling immers wel degelijk nader toegelicht, te weten door er bij beroepschrift onder 23 op te wijzen dat de omvang van haar dienstverband beperkt is tot één middag in de week en dat de belasting die dit met zich brengt ertoe leidt dat zij haar werkzaamheden zonder enig probleem had kunnen volhouden tot haar pensioengerechtigde leeftijd (vooralsnog 67) en dat zij dit ook graag en met veel plezier had willen doen.'*⁴⁷

Hoewel de Hoge Raad het Hof hier op een onjuiste beslissing wijst, is deze stellingname wel van belang voor het analyseren van de factoren die van belang

⁴⁶ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, conclusie Advocaat Generaal, punt 4.7.

⁴⁷ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 30.

zijn bij het begroten van de billijke vergoeding. Uit deze passage blijkt dus dat de fictieve situatie waarbij de werknemer zou hebben gekozen voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst kan en mag worden meegewogen bij de begroting, zolang de werknemer voldoende aannemelijk maakt wat de duur zou zijn geweest.

3.7.7 Overige overwegingen

In voorgaande paragrafen zijn de belangrijkste overwegingen uit het arrest van de Hoge Raad ten aanzien van de billijke vergoeding besproken. In deze paragraaf zullen nog een tweetal overwegingen kort worden toegelicht, nu ik deze niet volledig wil overslaan.

In haar verhandeling van de zaak licht de Raad toe dat de werkgever geen financieel voordeel van het ontslag mag hebben, nu de werkgever de fout in is gegaan door de werkneemster onterecht te ontslaan.⁴⁸ Hiermee wordt uitgespaard loon bedoeld. Dit is nog een factor waarmee een rechter rekening kan houden bij de begroting van de billijke vergoeding.

Voorts overweegt de Hoge Raad dat gemaakte kosten voor rechtsbijstand eveneens verdisconteerd kunnen worden in de billijke vergoeding. In dit geval heeft de werkneemster, niet alleen voor onderhavige procedure een advocaat ingeschakeld, maar ook voor de ongedaanmaking van maatregelen die de werkgever had genomen om haar het werk onmogelijk te maken. Deze kosten kunnen derhalve als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever worden aangemerkt en komen daarmee voor vergoeding in aanmerking door deze in de begroting van de billijke vergoeding mee te nemen.⁴⁹

3.8 Tussenconclusie

Concluderend kan worden gesteld dat de Hoge Raad in haar overwegingen omtrent de verschillende aspecten van de billijke vergoeding uit het kappersarrest veel toelichting op de begroting en factoren die kunnen en mogen worden meegenomen

⁴⁸ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 27.

⁴⁹ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 32.

in deze begroting heeft gegeven. Duidelijk is geworden dat het begrip *alle omstandigheden* oprecht alle denkbare omstandigheden kunnen omvatten. Voorzien van een gedegen onderbouwing, kan een werknemer dus vele factoren in het geding brengen voor de berekening van de vergoeding. Opvallend is dat hierbij ook gedacht moet worden aan de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, die tot voorheen volledig geacht werden te zijn verdisconteerd in de wettelijke transitievergoeding. Daarnaast is het onmiskenbaar duidelijk geworden dat een gedegen motivering essentieel is voor de rechter bij de berekening van de billijke vergoeding, zodat de beslissing inzichtelijk is voor zowel de partijen als een cassatierechter. De Hoge Raad heeft uitdrukkelijk beoordeeld dat ook bij de billijke vergoeding, net als bij de transitievergoeding, rekening mag worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Daarbij zijn alle omstandigheden van het geval relevant, waaronder bijvoorbeeld de duur van het dienstverband, de mate van verwijtbaarheid, op welke termijn de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werknemer niet zou zijn ontslagen en of de werknemer inmiddels andere inkomsten heeft, waaronder de transitievergoeding.⁵⁰

Door de voorgaande uitgebreide analyse van de overwegingen van de Hoge Raad ten aanzien van de begroting van de billijke vergoeding, is de tweede deelvraag beantwoord. Dit betekent dat in het voorgaande hoofdstuk de twee juridisch theoretische deelvragen zijn beantwoord (zie ook paragraaf 3.4). Hiermee is de billijke vergoeding in al haar facetten vanuit het oogpunt van de wetgever en dat van de Hoge Raad toegelicht. Hiermee ligt de weg vrij om nu naar de praktische toepassing van de billijke vergoeding te kijken; de wijze van begroting en of hierbij rekening wordt gehouden met de overwegingen van de Hoge Raad.

⁵⁰ Van Herk, 2017.

Hoofdstuk 4: Praktijk onderzoeksgedeelte

In het voorgaande hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de wettelijke grondslag en de uitgangspunten van de wetgever ten aanzien van de billijke vergoeding. Daarnaast is het 'kappersarrest' van de Hoge Raad structureel besproken en toegelicht. Daarmee is antwoord gegeven op de eerste twee deelvragen en is het theoretisch onderzoeksgedeelte afgerond. Uit het arrest van de Hoge Raad zijn criteria geformuleerd waaraan in dit hoofdstuk de relevante jurisprudentie zal worden getoetst. Hieruit zal moeten blijken of de rechters in arbeidsrechtelijke zaken bij het toekennen en begroten van een billijke vergoeding rekening houden c.q. teruggrijpen op hetgeen de Hoge Raad in het 'kappersarrest' hieromtrent heeft overwogen en of dit beter gemotiveerde begrotingen oplevert.

4.1 Verantwoording jurisprudentie

Voor het selecteren van de relevante jurisprudentie heb ik gebruikgemaakt van de Kluwer Navigator. Door te zoeken op de term 'billijke vergoeding' en vervolgens de zoekresultaten te filteren op arbeidsrecht en datum van na 30 juni 2017 tot heden, heb ik in totaal 29 bruikbare uitspraken gevonden. Dit zijn alle uitspraken, van zowel de kantonrechter als het Gerechtshof, die zijn gedaan in de tijd tussen de uitspraak van de Hoge Raad en heden waarbij de billijke vergoeding onderdeel is van het verzoek of de beslissing. In al deze uitspraken komt de billijke vergoeding aan bod en in 27 gevallen heeft de (kanton)rechter een dergelijke vergoeding toegekend. Deze 27 uitspraken zullen daarom de basis vormen voor het jurisprudentie-onderzoek. In bijlage 1 treft u samenvattingen aan van de 31 uitspraken en in bijlage 2 vindt u de analyse ten aanzien van de begroting van de billijke vergoeding in deze zaken.

4.2 Toetsingscriteria

De gevonden jurisprudentie zal worden getoetst aan een aantal criteria. In het voorgaande hoofdstuk zijn de motieven en overwegingen van de wetgever ten aanzien van de billijke vergoeding besproken alsmede de overwegingen van de Hoge Raad in het kappersarrest. Om systematische te werk te gaan en daarmee en gedegen praktijkonderzoek te doen, zal ik het onderzoek opsplitsen in factoren

waaraan wordt getoetst. De jurisprudentie zal aan de volgende topics worden getoetst:

- Wordt de uitspraak van de Hoge Raad specifiek genoemd of niet;
- Onderbouwing van begroting van de billijke vergoeding aanwezig of niet;
- Vergelijking huidige situatie met de situatie waarbij de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten;
- Omstandigheden van het geval, welke kunnen worden onderverdeeld in:
 - o Mate verwijtbaarheid werkgever;
 - o Omvang dienstverband en loon;
 - o Duur dienstverband;
 - o Gevolgen ontslag;
 - o Reeds nieuwe baan gevonden of niet / kansen op de arbeidsmarkt;
 - o Financieel voordeel ontslag voor de werkgever;
 - o Kosten rechtsbijstand;
 - o Overige omstandigheden;
- Hoogte toegewezen billijke vergoeding.

4.3 Specifieke verwijzing naar uitspraak Hoge Raad

Om te zien of de rechters bij hun beoordeling en begroting van de verzoeken omtrent een billijke vergoeding het arrest van de Hoge Raad in acht nemen, heb ik alle 29 uitspraken getoetst. Van deze 29 uitspraken zijn er 23 gedaan in eerste aanleg bij de kantonrechter: **1 t/m 23**. Er zijn 6 uitspraken gedaan door het Hof: **24 t/m 29**.

In 22 uitspraken werd de uitspraak van de Hoge Raad specifiek benoemd: **1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 27, en 29**. Een goed voorbeeld van hoe de kantonrechter terugvalt op de uitspraak van de Hoge Raad is **uitspraak 2**:

'De rechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Hij dient in de motivering van zijn oordeel inzicht te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid (HR 30 juni 2017 ECLI:NL:HR:2017:1187 ro 3.4.2.). Bij de

begroting van de billijke vergoeding worden alle omstandigheden van het geval betrokken. Hoewel de billijke vergoeding een additioneel karakter draagt en slechts toewijsbaar is onder bijzondere omstandigheden naast het wettelijk recht op een transitievergoeding, dat dient ter compensatie van de gevolgen van het ontslag, "verzet het stelsel van de Wwz zich niet ertegen dat met de gevolgen van het ontslag rekening wordt gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding waarop de wet een werknemer aanspraak geeft omdat de werkgever van het ontslag als zondaig een ernstig verwijt kan worden gemaakt, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt", aldus de Hoge Raad in voormeld arrest.⁵¹

Dit topic kwam niet naar voren in de volgende uitspraken: **6, 9, 20, 21, 25, 26 en 28**. Het is opvallend te noemen dat 3 van deze uitspraken (**25, 26 en 28**) gedaan zijn door het Gerechtshof. Dit is de helft van het aantal uitspraken gedaan door het Hof.

4.4 Onderbouwing begroting billijke vergoeding

In de voorgaande paragraaf is geconstateerd dat in de onderzochte jurisprudentie in 22 van de 29 zaken de (kanton)rechter verwijst naar de uitspraak van de Hoge Raad. Om in dit onderzoek te kunnen vaststellen of en op welke criteria de (kanton)rechter bij de begroting van de billijke vergoeding terugvalt op hetgeen de Hoge Raad hieromtrent heeft beslist, is het van belang dat wordt vastgesteld in welke van de uitspraken de (kanton)rechter een toelichting of onderbouwing van de begroting geeft. De toelichting of onderbouwing van de begroting is tevens één van de criteria waar de Hoge Raad zich over heeft uitgelaten.⁵²

Uit de analyse is gebleken dat in **alle 29** uitspraken de (kanton)rechter een onderbouwing van de begroting geeft, al zijn sommige motiveringen uitgebreider dan anderen. Daarom heb ik een kort overzicht gemaakt van de 5 uitspraken

⁵¹ Rechtbank Noord-Nederland 11-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726, punt 5.13.

⁵² Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 20.

waarin de rechter de omvang van de billijke vergoeding duidelijk heeft gemotiveerd: **2, 4, 12, 22 en 23**. Een voorbeeld van een grondige motivering van de begroting van de billijke vergoeding is **uitspraak 12**. Hierbij heeft de kantonrechter de billijke vergoeding opgeplitst in 3 componenten; de verwijtbaarheid van de werkgever, de gevolgen voor het ontslag en immateriële schade. Wat betreft de eerste component overweegt de kantonrechter het volgende:

'De eerste component die van belang is bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding is de mate van verwijtbaarheid van het handelen en/of nalaten van de werkgever sec, dus geabstraheerd van de eventuele gevolgen voor de werknemer. (...)

*Anders dan tot nu toe wel werd aangenomen, blijkt uit de voornoemde uitspraak van de Hoge Raad echter dat de billijke vergoeding niet als een 'strafsanctie' mag worden beschouwd. De kantonrechter zal dat dan ook niet doen, zij het dat het op de verwijtbaarheid stoelende punitieve karakter van de toe te passen sanctie toch op enige manier tot uitdrukking zal komen (en zo ook ervaren zal worden). Er zijn geen richtlijnen voor het bepalen van de maat van deze component van de billijke vergoeding, hetgeen de wetgever overigens ook zo heeft gewenst. Alles afwegend acht de kantonrechter in dit geval een bedrag van € 5.000 bruto voor deze component van de vergoeding billijk.'*⁵³

Uit deze analyse kan derhalve worden geconcludeerd dat in alle zaken de (kanton)rechter een motivatie van de begroting van de billijke vergoeding heeft gegeven. Bovendien heeft de (kanton)rechter ook in 2 uitspraken duidelijk gemotiveerd, waarom hij geen billijke vergoeding toekent: **uitspraak 6 en 11**. Het is opvallend dat in alle 29 zaken de rechter wel een motivering heeft gegeven, maar dat in slechts 22 gevallen de rechter daadwerkelijk verwijst naar het arrest van de Hoge Raad (zie paragraaf 4.3). Het lijkt er dus op dat de rechter(s) in deze zaken wel invulling hebben gegeven aan het feit dat de Hoge Raad in haar arrest toelicht

⁵³ Rechtbank Limburg 25-08-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348, punt 4.14.

dat begrotingen dienen te worden gemotiveerd en dat dit een verbetering is ten opzicht van de voorgaande jaren waarin onderbouwingen uiterst summier waren.⁵⁴ Nu dit is vast komen te staan, kan verder worden gegaan met de analyse van de onderhavige jurisprudentie.

4.5 Analyse van de jurisprudentie ten aanzien van begroting billijke vergoeding

In bijlage 2 in de tabel is een opsomming gemaakt van de factoren die de (kanton)rechter in overweging hebben genomen bij het begroten van de billijke vergoeding. Zoals besproken in de voorgaande paragraaf is in 27 uitspraken een billijke vergoeding toegekend. Deze 27 uitspraken zullen dus verder worden geanalyseerd in deze paragraaf.

4.5.1 Vergelijking van situaties

Zoals in het voorgaande hoofdstuk is toegelicht, is een mogelijke methode van begroten het maken van een hypothetische vergelijking met de situatie waarin de werkgever niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld.⁵⁵ Uit de geanalyseerde jurisprudentie blijkt dat de (kanton)rechter deze methode in 12 uitspraken heeft toegepast: **1, 2, 3, 7, 9, 15, 16, 17, 21, 24 en 28**. Het hangt uiteraard af van de omstandigheden van het geval hoe lang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter licht dit gegeven toe in **uitspraak 9**:

*'Reeds hiervoor is geoordeeld dat het gestelde disfunctioneren van de werknemer –zo al aangevoerd als redelijke ontslaggrond- ten tijde van de opzegging onvoldoende onderbouwd was en in die zin "onvoldragen". Naar het oordeel van de kantonrechter moet de billijke vergoeding dan ook in elk geval een inkomensschade van zes maanden omvatten, zijnde de termijn waarbinnen een gemiddeld functioneringstraject kan worden doorlopen. De kantonrechter acht deze inkomensschade, een bedrag van –afgerond- € 17.500 bruto belopend, als onderdeel van de billijke vergoeding, toewijsbaar.'*⁵⁶

⁵⁴ Sagel, TRA 2016, afl. 1, p.2.

⁵⁵ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 12.

⁵⁶ Rechtbank Limburg 10-08-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, punt 5.10.

De uitspraken waarbij dit topic niet aan de orde kwam zijn: **4, 5, 8, 10, 12, 13, 14, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, en 29.**

4.5.2 Alle omstandigheden van het geval

Zoals hiervoor besproken is het een mogelijkheid voor de (kanton)rechter om bij de begroting van de billijke vergoeding een hypothetische vergelijking te maken met de huidige situatie en de situatie waarbij er geen sprake zou zijn geweest van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Echter is het van belang dat bij de begroting van de billijke vergoeding alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Daarom zal de jurisprudentie worden getoetst aan dit topic. Hiertoe is een schematisch overzicht gemaakt in bijlage 3 waarin de onderhavige jurisprudentie wordt getoetst aan de omstandigheden die voortvloeien uit de uitspraak van de Hoge Raad, zie hiervoor paragraaf 4.2. Tevens zal worden gekeken of de (kanton)rechter rekening heeft gehouden met andere uitzonderlijke omstandigheden bij de begroting van de billijke vergoeding.

4.5.3 Gevolgen ontslag

Uit de uitspraak van de Hoge Raad volgt dat het stelsel van de WWZ zich er niet tegen verzet om de gevolgen van het ontslag voor de werknemer in de billijke vergoeding te ondervangen, ondanks de toekenning van een transitievergoeding.⁵⁷ In een hoop uitspraken heeft de rechter specifiek benoemd dat er bij de begroting van de billijke vergoeding rekening wordt gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. In enkele gevallen heeft de rechter dit niet letterlijk benoemd, maar blijkt uit de redenering dat dit wel is meegenomen in de overweging. Bij dit topic handelt zich om de uitspraken: **1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 23, 24 en 29. Uitspraak 7** is typerend wat betreft het meewegen van de gevolgen van het ontslag bij de berekening van de billijke vergoeding:

‘Ook van belang zijn de nadelige gevolgen die het ontslag voor [verzoeker 1] heeft. In dit verband staat als onweersproken vast dat [verzoeker 1], voordat hij bij B&S in dienst kwam, gedurende tweeënhalf jaar een WW-uitkering

⁵⁷ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, punt 26.

*heeft gehad, dat hij op dit moment niet voldoet aan de jareneis en daarom recht heeft op slechts 3 maanden WW-uitkering.*⁵⁸

De uitspraken die niet aan de orde kwamen bij dit topic zijn: **9, 10, 17, 18, 20, 21, 22, 25, 26, 27 en 28.**

4.5.4 Mate verwijtbaarheid werkgever

Zoals uitvoerig besproken in hoofdstuk 3, heeft de wetgever voor ogen dat de hoogte van de billijke vergoeding in relatie staat tot het ernstige verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever.⁵⁹ Daarom zal in deze paragraaf besproken worden in welke uitspraken de rechter specifiek rekening heeft gehouden met de mate van verwijtbaarheid van de werkgever. Dit topic kwam in de **uitspraken 1, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27 en 29** aan de orde. Met name **uitspraak 22** is uitvoerig wat betreft het meewegen van de verwijtbaarheid van de werkgever:

*'Het is niet eenvoudig om de beoordeling van de 'mate van verwijtbaarheid', het beginpunt voor de billijke vergoeding voor partijen inzichtelijk te maken, te motiveren. De kantonrechter 'waardeert' de mate van verwijtbaarheid in deze specifieke zaak, waarbij laakbaar gedrag is gekwalificeerd als 'ernstig verwijtbaar', in een fictieve schaal van 1 tot 10 (waarbij 1 nauwelijks ernstig verwijtbaar en 10 zeer ernstig verwijtbaar is, op een 3.*⁶⁰

Bovenstaand citaat is een goed voorbeeld van hoe de rechter creatief is in het zoeken naar een kwantificatie van het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten'.

Dit topic kwam niet aan de orde in de uitspraken: **2, 3, 7, 9, 10, 14, 15, 23, 25 en 28.**

⁵⁸ Rechtbank Limburg 01-08-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593, punt 4.8.

⁵⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 32-33

⁶⁰ Rechtbank Overijssel 04-10-2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768, punt 4.13.3.

4.5.5 Omvang loon

In de gevallen waarbij de (kanton)rechter een hypothetische vergelijking maakt met de situatie waarbij het ontslag niet aan de orde was en dus een schadeberekening wordt gemaakt, wordt het laatstverdiende loon in overweging genomen. De rechter kijkt in deze gevallen naar het misgelopen loon. Deze berekenmethode werd besproken in paragraaf 4.5.1. Uit de analyse van de jurisprudentie blijkt dat de (kanton)rechter vrijwel altijd het loon laat meewegen in de berekening van de billijke vergoeding. Dit topic heeft betrekking op de volgende uitspraken: **1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 22, 23, 24, 25, 27, 28 en 29**. Als voorbeeld van dit topic van uitspraak 25 dienen:

*'[verweerder 1] / [verweerder 2] heeft geen afzonderlijk verweer gevoerd tegen de hoogte van de verzochte vergoeding van € 10.000,-. Gelet op voormelde feiten en omstandigheden en het feit dat [appellante] een netto-maandsalaris genoot van € 2.500,- acht het hof de verzochte vergoeding ter hoogte van € 10.000,- alleszins billijk.'*⁶¹

De omvang van het loon kwam niet naar voren als factor bij de berekening van de billijke vergoeding in de uitspraken: **8, 17, 18, 20 en 21**.

4.5.6 Duur dienstverband

Hoewel de duur van het dienstverband, net zoals de omvang van het loon, in principe geacht worden te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding, kan deze factor wel een rol spelen bij de begroting van de billijke vergoeding.⁶² Het blijkt uit de analyse dat de (kanton)rechter dit ook heeft gedaan in de volgende uitspraken: **3, 5, 8, 13, 19, 22 en 27**. Een uitspraak waarbij de kantonrechter de duur van het dienstverband heeft laten meewegen bij de begroting van de billijke vergoeding, komt goed naar voren in **uitspraak 3**:

'Het voorgaande neemt niet weg dat de wijze waarop de werkgever het 33-jarig dienstverband met de werknemer heeft beëindigd, laatstgenoemde onnodig psychisch leed heeft berokkend, hetgeen de toekenning van een

⁶¹ Hof 's-Hertogenbosch 13-07-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3240, punt 3.18.

⁶² Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 33

*immateriële schadevergoeding naar billijkheid van € 7.500,00 (bruto) rechtvaardigt.*⁶³

In dit geval laat de kantonrechter dus meewegen dat de wijze waarop het langdurige dienstverband is beëindigd zodanig stuitend was, dat het een deel van de billijke vergoeding, als zijnde immateriële schade, uitmaakt.

Dit topic kwam niet naar voren in de **uitspraken 1, 2, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28 en 29.**

4.5.7 Financieel voordeel werkgever en kosten rechtsbijstand

De laatste twee topics die in het kappersarrest werden besproken en welke in die zaak als mogelijk onderdeel van de billijke vergoeding werden aangemerkt, komen niet terug in de onderhavige jurisprudentie. Reden hiervoor is dat deze twee topics zo specifiek op dat arbeidsconflict van toepassing zijn, dat die (nog) niet in jurisprudentie is teruggekomen. Wel is duidelijk dat deze twee topics door de rechters mee kunnen en mogen worden gewogen bij de begroting van de billijke vergoeding, zolang hier een duidelijke motivatie voor is.

4.6 Hoogte toegekende billijke vergoedingen

Nu de jurisprudentie is getoetst aan de topics die voortkwamen uit de uitspraak van de Hoge Raad, is het tevens interessant om ten behoeve van het onderzoek een vergelijking te maken tussen de hoogtes van de verzochte billijke vergoedingen en de uiteindelijk toegekende billijke vergoedingen. Hiertoe zijn, in verband met het grote aantal uitspraken, twee grafieken gemaakt. De grafieken geven in een oogopslag weer wat het verschil is tussen de verzochte en toegekende billijke vergoedingen. Zie hiertoe figuur 1, 2 en 3 in bijlage 4.

4.6.1 Analyse hoogte billijke vergoedingen

In 3 uitspraken heeft de rechter aansluiting gezocht bij de verzochte billijke vergoeding: **uitspraken 10, 21 en 25.** In verreweg de meeste zaken heeft de rechter een lagere billijke vergoeding toegekend van wat werd verzocht door de

⁶³ Rechtbank Noord-Nederland 13-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, punt 5.10.

werknemer: **uitspraken 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 24, 27 en 28.** Daarvan zijn er twee uitspraken (**6 en 11**) waarbij de rechter heeft besloten niet over te gaan tot het toekennen van een billijke vergoeding. In een aantal uitspraken verzocht de werknemer in kwestie geen billijke vergoeding, maar werd deze toch ambthalf toegekend door de rechter: **uitspraken 4, 9, 19, 26 en 29.** De hoogst toegekende billijke vergoeding is een bedrag van € 80.000 in uitspraak **16**:

‘Met inachtneming van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 80.000 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat, zoals hiervoor al is overwogen, sprake is van een niet rechtsgeldig gegeven ontslag. Daarmee is de ernstige verwijtbaarheid van [werkgever] een gegeven. Ook de wijze waarop [verzoekster] is ontslagen verdient allerminst een schoonheidsprijs en kan [werkgever] worden aangerekend.’⁶⁴

4.6.2 Hoogte billijke vergoeding vergeleken met brutoloon

In de voorgaande bijlage is de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen schematisch weergegeven in de tabellen en geanalyseerd. Aangezien de hoogte op zichzelf niet veelzeggend is, is het van belang een vergelijking te maken met het brutoloon van de werknemer. Met andere woorden; hoeveel keer het brutoloon werd er door de rechter toegekend? Hiertoe is een schematisch overzicht gemaakt, zie hiertoe bijlage 5.

Uit deze analyse blijkt dat gemiddeld genomen de rechter een billijke vergoeding heeft toegekend van 5,3 keer het brutoloon van de werknemer. De hoogste billijke vergoeding van € 80.000 levert eveneens de hoogste factor op. In deze uitspraak (nr. 16) werd maar liefst 26,2 keer het brutoloon als billijke vergoeding toegekend.

⁶⁴ Rechtbank Noord-Holland 12-09-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7424, punt 5.16.

4.7 Tussenconclusie

Uit voorgaande analyse van de geselecteerde jurisprudentie kunnen enkele conclusies worden getrokken. Allereerst is het duidelijk dat in de meeste zaken de (kanton)rechter inderdaad teruggrijpt op hetgeen de Hoge Raad in haar uitspraak van 30 juni jl. heeft vastgesteld. Bovendien is het opvallend dat vele rechters een (uitgebreide) motivering van hun begroting van de billijke vergoeding geven, waar dit voorafgaand aan het kappersarrest niet tot nauwelijks werd gegeven.⁶⁵

Hoewel geen enkele uitspraak exact hetzelfde is en rechters er hun eigen begrotingsmethode op nahouden, is het duidelijk dat in de meerderheid van de uitspraken de rechter als componenten van de billijke vergoeding het loon, duur dienstverband en mate van verwijtbaarheid van de werkgever meeweegt. Met name deze laatste component is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Een ander component dat opvallend is en in enkele uitspraken naar voren komt is de immateriële schade die de werknemer is berokkend. Hierbij hield de rechter rekening met de schok en emotionele gevolgen van het ontslag voor de werknemer en hing hier een prijskaartje aan.

Een van de belangrijkste onderdelen uit de uitspraak van de Hoge Raad is dat de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding, in tegenstelling tot wat tot dan toe werd gedacht, rekening mag houden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Een voorbeeld hiervan is het verlies van de bonusregeling welke als component van de billijke vergoeding werd opgenomen.⁶⁶

Ten slotte kan met betrekking tot de relatie tot hetgeen verzocht is en hetgeen is toegekend worden geconcludeerd dat de rechter vrijwel altijd met diens begroting lager uitvalt dan het verzochte bedrag. Het is niet voorgekomen dat een rechter een hogere billijke vergoeding toekent dan wat is verzocht, maar in een enkel geval zocht zij wel aansluiting bij het verzochte bedrag. Gemiddeld genomen werd er een bedrag van 5,3 keer het brutoloon als billijke vergoeding toegekend.

Met het voorgaande is de derde en laatste deelvraag van dit onderzoek beantwoord.

⁶⁵ Sagel, *TRA* 2016, afl. 1, p.2.

⁶⁶ Rechtbank Noord-Nederland 11-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.

Hoofdstuk 5: Conclusies

Uit bestudering van de wetteksten, literatuur en toelichting op de wet kan worden geconcludeerd dat er binnen de WWZ twee verschillende billijke vergoedingen bestaan.

Voor de ene soort is ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever vereist. Dit is ook het geval indien er in het wetsartikel niet specifiek ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten wordt genoemd. In deze gevallen gaat de wetgever ervan uit dat de werkgever in strijd met voor hem geldende voorschriften heeft gehandeld en hierin ligt het ernstige verwijtbare handelen en/of nalaten reeds besloten.

Met betrekking tot de tweede soort billijke vergoeding is er geen ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten vereist, maar deze dient als financiële tegemoetkoming in hoger beroep indien de lagere rechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden en er inmiddels een zodanige periode overheen is gegaan dat herstel van de overeenkomst niet meer in de rede ligt (art. 7:683 lid 3 BW). In deze billijke vergoeding moet tot uitdrukking komen dat de vergoeding een alternatief is voor herstel van de arbeidsrelatie.⁶⁷

De wetgever zelf heeft met betrekking tot de begroting van de billijke vergoeding weinig handvatten gegeven. Uit de Memorie van Toelichting blijkt wel dat de (kanton)rechter de hoogte van de billijke vergoeding vaststelt op een wijze die past bij de bijzondere omstandigheden van het geval. Factoren die hierbij kunnen worden afgewogen zijn de mate van verwijtbaarheid van de werkgever, duur van het dienstverband of het loon wat de werknemer nu door het ontslag misloopt. Het is daarnaast toegestaan om, indien de omstandigheden daar aanleiding toe geven, tevens rekening te houden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Dit is in tegenstelling tot wat voorafgaand aan de uitspraak van de Hoge Raad werd aangenomen. In het geval van een toekenning op grond van art. 7:681 BW en art. 7:682 lid 3, lid 4 en lid 5 BW (vernietiging onterechte opzegging) vermeldt de wetgever uitdrukkelijk dat bij de begroting van de billijke vergoeding rekening kan

⁶⁷ Bij de Vaate, *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11, p. 11.

worden gehouden met de loonvordering, zodat deze niet separaat hoeft te worden ingesteld.

Wat betreft de uitspraak van de Hoge Raad kan worden gesteld dat zij in haar overwegingen omtrent de verschillende aspecten van de billijke vergoeding veel toelichting heeft gegeven. Uit de uitspraak volgt dat de begroting van de billijke vergoeding voldoende moet zijn gemotiveerd. Daarnaast zijn er verschillende criteria genoemd waarmee de rechter rekening kan houden bij de berekening: het punitief en preventief karakter, alle omstandigheden van het geval, motivering van de begroting, omvang dienstverband en loon, duur dienstverband, gevolgen ontslag, financieel voordeel ontslag voor de werkgever, fictieve duur arbeidsovereenkomst en de kosten voor rechtsbijstand.

Uit de analyse van de geselecteerde jurisprudentie kunnen enkele conclusies worden getrokken. Allereerst is het duidelijk dat in de meeste zaken de (kanton)rechter inderdaad teruggrijpt op hetgeen de Hoge Raad in haar uitspraak van 30 juni jl. heeft vastgesteld. Bovendien is het opvallend dat vele rechters een (uitgebreide) motivering van hun begroting van de billijke vergoeding geven, waar dit voorafgaand aan het kappersarrest niet tot nauwelijks werd gegeven.⁶⁸ Hoewel geen enkele uitspraak exact hetzelfde is en rechters er hun eigen begrotingsmethode op nahouden, is het duidelijk dat in de meerderheid van de uitspraken de rechter als componenten van de billijke vergoeding het loon, duur dienstverband en mate van verwijtbaarheid van de werkgever meewegen. Met name deze laatste component is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Een ander component dat opvallend is en in enkele uitspraken naar voren komt is de immateriële schade die de werknemer is berokkend. Hierbij hield de rechter rekening met de schok en emotionele gevolgen van het ontslag voor de werknemer en hing hier een prijskaartje aan.

Een van de belangrijkste onderdelen uit de uitspraak van de Hoge Raad is dat de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding, in tegenstelling tot wat tot dan toe werd gedacht, rekening mag houden met de gevolgen van het ontslag voor de

⁶⁸ Van Drongelen, 2017, p.222.

werknemer. Een voorbeeld hiervan is het verlies van de bonusregeling welke als component van de billijke vergoeding werd opgenomen.⁶⁹

Ten slotte kan met betrekking tot de relatie tot hetgeen verzocht is en hetgeen is toegekend worden geconcludeerd dat de rechter vrijwel altijd met diens begroting lager uitvalt dan het verzochte bedrag. Het is niet voorgekomen dat een rechter een hogere billijke vergoeding toekent dan wat is verzocht, maar in een enkel geval zocht zij wel aansluiting bij het verzochte bedrag. Gemiddeld genomen werd er een bedrag gelijk aan 5,3 keer het brutoloon van de werknemer toegekend als billijke vergoeding.

⁶⁹ Rechtbank Noord-Nederland 11-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.

Hoofdstuk 6: Aanbevelingen

Centrale vraag

Nu dit onderzoek plaats heeft gevonden uit naam en op het verzoek van de HR-afdeling van Ipse de Bruggen, kunnen er enkele aanbevelingen worden gedaan. De centrale vraag die centraal stond in dit onderzoek was de volgende: *Welk advies kan worden gegeven aan de HRM-adviseurs van Ipse de Bruggen ten aanzien van de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding door de (kanton)rechter aan de hand van de richtlijnen gegeven door de Hoge Raad in haar arrest van 30 juni jl., blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek (daterend van na 30 juni jl. tot heden)?*

Resultaten

Uit het onderzoek zijn verschillende resultaten voorgekomen. Allereerst is er uit het juridische theoretisch onderzoeksgedeelte literatuur, wet- en regelgeving geanalyseerd. Daaruit komt naar voren dat er in de WWZ twee soorten billijke vergoedingen voorkomen: de vergoeding waarvoor ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever is vereist en de billijke vergoeding waarvoor ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten niet is vereist. Deze laatste vorm komt alleen voor in hoger beroep en kan worden toegekend door de rechter indien het arbeidscontract ten onrechte in de eerdere procedure is ontbonden en herstel niet langer een optie is of in de rede ligt. De eerste vorm is de meest voorkomende billijke vergoeding.

Wat betreft de begroting van de billijke vergoeding heeft de wetgever zeer minimaal aanwijzingen gegeven. Vaststaat dat de wetgever heeft bedoeld dat de billijke vergoeding een compensatie is voor het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever en dat de vergoeding op het niveau hiervan dient aan te sluiten. Daarnaast is vast komen te staan welke factoren van belang zijn en als onderdeel van de billijke vergoeding kunnen worden opgenomen. Het gaat hierbij om de volgende factoren:

- Mate verwijtbaarheid van de werkgever;

- Omvang dienstverband en loon;
- Duur arbeidsovereenkomst;
- Gevolgen van het ontslag;
- Reeds nieuwe baan/kansen arbeidsmarkt;
- Financieel voordeel werkgever;
- Kosten rechtsbijstand;
- Overige omstandigheden.

Uit de analyse van de jurisprudentie komt naar voren dat in de meeste uitspraken de rechter een hypothetische vergelijking maakt tussen de huidige situatie en de situatie waarbij het ernstige verwijtbare handelen en/of nalaten van de werkgever niet heeft plaatsgevonden. Hierbij wordt een berekening gemaakt van het misgelopen loon over een bepaalde periode. Hoelang deze periode is hangt af van de omstandigheden van het geval.

Bovendien is het door de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 30 juni 2017 duidelijk geworden dat het is toegestaan bij de begroting van de billijke vergoeding rekening te houden met de gevolgen van het ontslag (bijvoorbeeld misgelopen bonussen). Deze zijn dus niet per definitie verdisconteerd in de wettelijke transitievergoeding. Ook is het opmerkelijk dat in enkele gevallen de rechter een vorm van 'smartengeld' als component in de billijke vergoeding heeft opgenomen, in verband met de immateriële schade die de werknemer ten gevolge van het ontslag lijdt.

Concrete aanbevelingen

Ipse de Bruggen wilde meer informatie met betrekking tot de berekening en van belang zijnde factoren van de billijke vergoeding ontvangen ten behoeve van hun VSO-beleid. Hoewel de vaststellingsovereenkomst en de billijke vergoeding onderling geen verband met elkaar hebben, is het voor Ipse de Bruggen wel belangwekkend om te weten met welke factoren er rekening wordt gehouden in de rechtsspraak.

Personeelsdossier

Indien Ipse de Bruggen een arbeidsovereenkomst met een medewerker wegens disfunctioneren wil beëindigen, dan is het van belang dat zij het disfunctioneren kan bewijzen. Hoewel Ipse de Bruggen in eerste instantie zal trachten de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst te beëindigen, is het toch van belang dat zij het personeelsdossier van de desbetreffende werknemer op orde heeft, er regelmatige functioneringsgesprekken zijn gevoerd en er een verbeteringstraject is aangeboden en volledig is doorlopen. Dit is van belang omdat in het geval dat de gang naar de rechter wel moet worden gemaakt, dit wordt gezien als een wettelijke verplichting van de werkgever. Wordt dit verzuimd, dan kan dit ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten opleveren, waarna de weg naar de billijke vergoeding open ligt.

Bedrag vaststellingsovereenkomst

Wat betreft het bedrag dat kan worden aangeboden aan de werknemer in het geval van een vaststellingsovereenkomst, hangt dit uiteraard af van de omstandigheden van het geval en andere factoren af. Een concrete berekeningsmethode kan derhalve niet worden gegeven. Echter kan het wel een leidraad zijn voor Ipse de Bruggen dat gemiddeld genomen er een bedrag van 5,3 keer het brutoloon als billijke vergoeding werd toegekend in de geanalyseerde jurisprudentie. Hierbij zou Ipse de Bruggen eventueel aansluiting kunnen zoeken.

Literatuurlijst

Kamerstukken

- Memorie van Toelichting
Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3.
- Memorie van Antwoord
Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C.
- Advies Raad van State
Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 4.

Boeken

- J. van Drongelen, *Het ontslagrecht in de praktijk*, Paris Uitgevers, 2017.
- C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Noordhoff Uitgevers, 2017.

Tijdschriftartikelen

- Vivian Bij de Vaate & Pascal Kruit, 'Billijke vergoeding: over karakter, begroting en artikel 6 EVRM', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2017, afl. 11.
- Prof. mr. S.F. Sagel, 'Wwz: pas toe leg uit!', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 1.
- Marit Beukhof & Rachel Rietveld, 'Werknemersverzoeken in cijfers', *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2017, nr. 3.

Publicaties met auteur van internet

- Marieke Hulstijn-Botter, 'De billijke vergoeding, slecht werkgeverschap bij ontslag loont', 4 februari 2016. Bekeken op 8 oktober 2017.
www.dirkzwagerarbeidsrecht.nl (zoek op: billijke vergoeding).
- Femke van Herk, 'Berekening billijke vergoeding | handvatten Hoge Raad in de praktijk', 14 augustus 2017. www.blogarbeidsrecht.nl (zoek op: Femke van Herk).

Jurisprudentie

Uitspraak Hoge Raad welke centraal staat in het onderzoek:

Hoge Raad 30-06-2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

Lijst met jurisprudentie ten behoeve van het onderzoek:

1. Rechtbank Amsterdam 07-07-2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:4883.
2. Rechtbank Noord-Nederland 11-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.
3. Rechtbank Noord-Nederland 13-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700.
4. Rechtbank Limburg 17-07-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879.
5. Rechtbank Noord-Nederland 18-07-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796.
6. Rechtbank Limburg 21-07-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7158.
7. Rechtbank Limburg 01-08-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508.
8. Rechtbank Noord-Holland 04-08-2017, ECLI: NL:RBNHO:2017:6593.
9. Rechtbank Limburg 10-08-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8407.
10. Rechtbank Noord-Nederland 15-08-2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3140.
11. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 22-08-2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:5629.
12. Rechtbank Limburg 25-08-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348.
13. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 31-08-2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:5714.
14. Rechtbank Rotterdam 06-09-2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858.
15. Rechtbank Limburg 06-09-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702.
16. Rechtbank Noord-Holland 12-09-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7424.
17. Rechtbank Gelderland 15-09-2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:5211.
18. Rechtbank Overijssel 18-09-2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621.
19. Rechtbank Noord-Holland 28-09-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912.
20. Rechtbank Overijssel 28-09-2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3723.
21. Rechtbank Amsterdam 03-10-2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:7302.
22. Rechtbank Overijssel 04-10-2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768.
23. Rechtbank Limburg 06-10-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730.
24. Hof 's-Hertogenbosch 13-07-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241.
25. Hof 's-Hertogenbosch 13-07-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3240.

26. Hof Amsterdam 18-07-2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:2955.
27. Hof Den Haag 28-07-2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2467.
28. Hof Arnhem-Leeuwarden 01-09-2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7633.
29. Hof 's-Hertogenbosch 07-09-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856.

Bijlagen

Bijlage 1: Samenvatting jurisprudentie

Bijlage 2: Analyse jurisprudentie

Bijlage 3: Analyse topics

Bijlage 4: Diagrammen verzochte en toegewezen billijke vergoedingen

Bijlage 5: Billijke vergoeding t.o.v. bruto loon

Bijlage 1: Samenvatting jurisprudentie

Nummer	ECLI- nummer	Samenvatting
1	ECLI:NL:RBAMS:2017:4883	Werkgever heeft werknemer ontslagen op staande voet. Geen dringende reden. Verwijtbaarheid werkgever daardoor gegeven. Wel rekening gehouden met het feit dat werkgever aantoonbaar nadeel heeft ondervonden van afwezigheid werknemer.
2	ECLI:NL:RBNNE:2017:2726	Statutair directeur ontslagen i.v.m. vermeend disfunctioneren. Onvoldoende onderbouwd, onvoldoende aangesproken op functioneren, geen verbetertraject geboden. Geen voldragen h- en g-grond. Ook rekening gehouden met immateriële schade.
3	ECLI:NL:RBNNE:2017:2700	Werkgever zegt d.m.v. handgeschreven briefje arbeidsovereenkomst op wegens vermeend disfunctioneren. Werknemer reeds 33 jaar in dienst en had ernstige gezondheidsproblemen. Geen gegronde reden voor opzegging ex. Art. 7:669 BW, dus vernietigbare opzegging.
4	ECLI:NL:RBLIM:2017:6879	Werkgever verzoekt onbinding arbeidsovereenkomst i.v.m. (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond) werknemer (docent), ongeschiktheid werknemer (d-grond) en verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Sprake van verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Bewust aangestuurd op vertrek, geen medewerking verleend aan re-integratie, schoolbreed onderzoek naar functioneren waarbij werknemer aan schandpaal werd genageld. Uitgebreide berekening billijke vergoeding.
5	ECLI:NL:RBNNE:2017:2796	Demotie + salarisverlaging van mede-eigenaar / werknemer, wegens vermeend disfunctioneren. Werknemer meldt zich ziek. Mediationstraject gestart die na 3 maanden is gestopt door werkgever. Na terugkeer werknemer is demotie ongedaan gemaakt. Vervolgens is ontbindingsverzoek door werknemer ingediend, op grond van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten werkgever en verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever is belangen van verzoekster ernstig uit het oog verloren en haar verplichtingen als werkgever geschonden. Onterecht inhouden van loon en in rekening brengen schade bij werknemer.
6	ECLI:NL:RBLIM:2017:7158	Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen zorgverlener (werknemer) en pgb-zorgvrager (werkgever) zonder inachtneming opzegtermijn. Werknemer verzoekt bewindvoerder werkgever tot betaling achterstallig loon, schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Ondanks aanwezige rechtsgrond geen billijke vergoeding toegewezen i.v.m. bijzondere omstandigheden werkgever en feit dat werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden.
7	ECLI:NL:RBLIM:2017:7508	Bedrijf wordt opgeheven. Bij ontruiming pand neemt werknemster 2 palmbomen mee. Vervolgens wordt zij op staande voet ontslagen wegens diefstal. Geen dringende reden voor onverwijld ontslag. Tevens onregelmatige opzegging ex. art. 7:672 lid 10 BW.
8	ECLI: NL:RBNHO:2017:6593	Werkgever niet ter zitting verschenen en heeft geen verweer gevoerd. Werkgever ontslaat werknemer op staande voet i.v.m. ziekmelding via Whatsapp. Vervolgens wil werkgever hem niet kwijt. Werknemer meldt zich nog een keer ziek, waarop werkgever dit 'afwijst' omdat hij nu ontslagen is. Conflict op werkvloer reden ziekmelding. Ontslag staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Tevens onregelmatige opzegging ex. art. 7:672 lid 10 BW.
9	ECLI:NL:RBLIM:2017:8407	Werkgever verzoekt ontbinding i.v.m. disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding. Desondanks is arbeidsovereenkomst steeds verlengd en zelfs omgezet naar onbepaalde tijd. Geen verbeterplan. Werkgever heeft

		coachingstraject onvoldoende kans gegeven.
10	ECLI:NL:RBNNE:2017:3140	Verzoek ontslag op grond van economische redenen. UWV verleent hiervoor toestemming. Werknemer protesteert hiertegen en maakt procedure aanhangig. Verzoekt primair herstel arbeidsovereenkomst en primair een billijke vergoeding. Werkgever heeft niet voldaan aan herplaatsingsverplichting. Dat werknemer niet herplaatst kon worden is onvoldoende onderbouwd en werknemer is daar ook niet bij betrokken. Dit leidt tot opzegging in strijd met art. 7:669 lid 1 BW. Dit levert ernstig verwijtbaar handelen op.
11	ECLI:NL:RBZWB:2017:5629	Ontslag op staande voet enkele dagen voordat arbeidsovereenkomst door opzegging zou eindigen. Werkneemster (advocate in loondienst) nam voor haar laatste werkdagen haar resterende verlof op. Werkgever wilde dat zij alsnog werkzaamheden zou uitvoeren. Dit weigerde werkneemster, waarop zij op staande voet werd ontslagen. Ontslag rechtens onjuist, maar niet zo danig ernstig verwijtbaar dat billijke vergoeding kan worden gerechtvaardigd. Werkneemster zelf ook verwijtbaar in ontstaan conflictsituatie.
12	ECLI:NL:RBLIM:2017:8348	Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst i.v.m. verstoorde arbeidsverhouding en verwijtbaar handelen werknemer. Er is sprake van verstoorde arbeidsrelatie en werkgever heeft geen actie ondernomen deze te verbeteren. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer nimmer te waarschuwen voor gedrag dat hem verweten werd. Onterechte op non-actiefstelling. Veel te late mededeling verwijten die ten grondslag liggen aan ontbindingsverzoek. Bewust aangestuurd op einde arbeidsovereenkomst zonder mogelijkheid herkansing en/of bieden verbeteringstraject of de discussie met werknemer aan te gaan.
13	ECLI:NL:RBZWB:2017:5714	Onterecht ontslag op staande voet. Werkgever hield € 1.100 in op loon voor schade aan bedrijfsauto waarvoor werknemer zegt niet aansprakelijk te zijn. Werknemer meldt zich ziek. Werkgever ontslaat werknemer op staande voet omdat deze tot 2 keer toe geen gehoor gaf aan verzoek op gesprek te komen over re-integratietraject en in strijd zou handelen met geheimhoudingsplicht en verbod op nevenactiviteiten. Dit alles geeft geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Opzegging in strijd met art. 7:671 BW.
14	ECLI:NL:RBROT:2017:6858	Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst i.v.m. verstoorde arbeidsrelatie. Kantonrechter ontbindt contract wegens verstoorde arbeidsrelatie. Wel sprake van ernstig verwijtbaar handelen, omdat werkgever onvoldoende heeft geprobeerd te relatie te verbeteren.
15	ECLI:NL:RBLIM:2017:8702	Onterecht ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt billijke vergoeding i.p.v. vernietiging ontslag. Werkgever beschuldigt werknemer van verduistering danwel diefstal. Dit wordt niet onderbouwd en dus is van dringende reden ontslag op staande voet geen sprake.
16	ECLI:NL:RBNHO:2017:7424	Ontslag op staande voet. Werknemer maakt procedure aanhangig en verzoekt billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ontslag op staande voet gegeven omdat werknemer zonder bericht niet op haar werk (docent op school) is verschenen. Werknemer was op vakantie, volgens werkgever zonder toestemming. Werknemer maakt voldoende aannemelijk dat deze toestemming wel degelijk was verkregen. Uitgebreide berekening billijke vergoeding.
17	ECLI:NL:RBGEL:2017:5211	Ontslag op staande voet wegens herhaaldelijk weigeren opvolging van instructies en bevelen werkgever. Werkgever heeft zich onflexibel opgesteld in pogingen arbeidsrelatie te verbeteren. Onterecht naar het zwaarste

		middel gegrepen. Werknemer heeft zich ook niet erg welwillend opgesteld.
18	ECLI:NL:RBOVE:2017:3621	Werknemer verzoekt vernietiging gegeven ontslag op staande voet. Berust uiteindelijk in ontslag en verzoekt billijke vergoeding. Aan ontslag ligt werkweigeren ten grondslag. Echter verwacht werkgever dat werknemer de volgende dag gewoon komt werken. Zo dringend was de reden voor ontslag dus niet. Ontslag op staande voet wordt vernietigd en kantonrechter wijst in voorwaardelijke beslissing billijke vergoeding toe.
19	ECLI:NL:RBNHO:2017:7912	Verzoek ontbinding door werkgever op grond van verstoorde arbeidsverhouding en ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. Werknemer heeft 3 schriftelijke waarschuwingen gekregen. Gedrag werknemer is daarna aantoonbaar verbeterd. Werkgever verwijt werknemer negatieve houding, maar dit levert geen ernstig verwijtbaar handelen op volgens kantonrechter. Onvoldoende gebleken dat werknemer bestanden zou hebben gekopieerd. Kantonrechter volgt niet dat er verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan door dit vermoeden. Inmiddels is deze wel verstoord en dit is aan werkgever te wijten. Werkgever heeft zich onvoldoende ingezet de relatie met werknemer te verbeteren.
20	ECLI:NL:RBOVE:2017:3723	Ernstige verstoring arbeidsrelatie door verwijtbaar handelen werkgever. Ontbindingsverzoek op e-grond en g-grond door werkgever ingediend. Werknemer zou klanten hebben benaderd om van zorgverzekeraar(werkgever) over te stappen naar andere zorgverzekeraar. Dit is onvoldoende vast komen te staan. Uit de hand gelopen confrontatie met handgemeen. Onterechte op non-actiefstelling
21	ECLI:NL:RBAMS:2017:7302	Werkgever neemt ten onrechte aan dat arbeidsocereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Aangezien werkneemster zich had ziekgemeld, kon de werkgever niet aannemen dat arbeidsocereenkomst met wederzijds goedvinden was beëindigd. Werkgever heeft nagelaten werknemer te informeren over eventuele gevolgen bij instemming. Project waaraan werkneemster was verbonden was eveneens nog niet tot een einde gekomen. Nagelaten mate arbeidsongeschiktheid door bedrijfsarts te laten vaststellen.
22	ECLI:NL:RBOVE:2017:3768	Ontbindingsverzoek op e-grond, g-grond en h-grond door werkgever ingediend. Werkneemster zou vertrouwelijkheid hebben geschonden door met derden en de krant over het voorgenomen besluit van werkgever om haar op non-actief te stellen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden te hebben gedeeld. Kantonrechter beoordeelt dat als vrijheid van meningsuiting. Sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster heeft zelf ook verhoudingen op scherp gezet en bijgedragen aan verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft verwachtingen geschetst en deze niet nagekomen.
23	ECLI:NL:RBLIM:2017:9730	Ontbindingsverzoek op g-grond door werkgever. Werknemer is echter ziek, dus opzegverbod. Werkgever slaat advies UWV en bedrijfsarts dat re-integratie nog niet aan de orde is, in de wind. Sprake van omstandigheden dat arbeidsovereenkomst in belang van werknemer hoort te eindigen. Werkgever en werknemer zijn vader en zoon.
24	ECLI:NL:GHSHE:2017:3241	Sprake van ziekte werknemer. Deze deed voor korte tijd aangepaste werkzaamheden en meldde zich opnieuw ziek. Werkgever zet vervolgens loon stop. Vervolgens wordt werknemer op staande voet ontslagen omdat hij niet mee zou werken aan re-integratie. In eerste aanleg verzoek vernietiging opzegging afgewezen, Hof van oordeel dat had moeten worden toegewezen. Herstel arbeidsarbeidsovereenkomst ligt niet meer in de rede door verstoorde arbeidsverhouding. Voor toewijzing billijke vergoeding op

		grond van art. 7:683 lid 3 is geen ernstige verwijtbaarheid nodig. Onterecht gegeven ontslag op staande voet.
25	ECLI:NL:GHSHE:2017:3240	Ontslag op staande voet. In eerste aanleg werd dit ontslag rechtsgeldig verklaard door kantonrechter. Reden voor ontslag was dat werknemer desgevraagd geen duidelijk overzicht van haar werkzaamheden gaf. Tevens zou werknemer zich bedreigend hebben uitgelaten jegens werkgever. Dit is niet vast komen te staan. Dringende reden voor ontslag op staande voet daarom niet gegeven en is oordeel kantonrechter onterecht. Wedertewerkstelling niet gewenst door werknemer.
26	ECLI:NL:GHAMS:2017:2955	Verzoek vernietiging ontslag op staande voet in eerste aanleg afgewezen. Werknemer (sociale werkplaats) zou leidinggevende hebben mishandeld en werd daarom op staande voet ontslagen. Tevens zou hij bij een eerder incident met de dood hebben bedreigd, waarna hij werd gedemoveerd. Werkgever heeft, ondanks advies arbo-arts, geen mediationtraject gestart. Het eenzijdig verlof afboeken, toestemming vakantie intrekken, geen mediation starten, opschorten en stopzetten salarisbetaling, degradatie en bijbehorende behoorlijke loonsverlaging en eenzijdige communicatie hierover hebben allemaal bijgedragen aan de escalatie. Beperkingen werknemer met conflicthantering.
27	ECLI:NL:GHDHA:2017:2467	Werkgever dient verzoek tot ontslag in omdat werknemer (HRM Director) zich negatief uitliet jegens derden over managing board en op handen zijnde fusies. Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt in hoger beroep herstel arbeidsovereenkomst en billijke vergoeding. Hof oordeelt dat werkgever deels ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat werknemer zelf ook verwijten valt te maken. Geen toepassing hoor en wederhoor na schorsing, geen onderbouwing redenen schorsing. Werknemer werd geïntimideerd en werd zij zodanig bejegend dat dit de grenzen van goed werkgeverschap ver te buiten ging.
28	ECLI:NL:GHARL:2017:7633	Kantonrechter wijst in eerste aanleg ontslag op staande voet toe. Conflict over ziek zijn van werknemer. Situatie escaleert door beschuldigen aan het adres van de werknemer. Hof oordeelt dat er geen dringende reden is voor ontslag op staande voet. Hiermee is ernstig verwijtbaar handelen gegeven.
29	ECLI:NL:GHSHE:2017:3856	Onterecht ontslag op staande voet. Werknemer is betrokken geweest bij een bedrijfsongeval waarbij hand in een machine terecht kwam. Werknemer zou rapport van fysiotherapeut hebben aangepast om letsel erger te laten voorkomen. Werknemer zou niet hebben meegewerkt aan re-integratie. Vervalsing rapporten is vast komen te staan. Desondanks geen dringende reden. Hof ziet wel reden om de billijke vergoeding die door kantonrechter is toegewezen (sterk) te matigen, daar werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld.

Bijlage 2: Analyse jurisprudentie

Nr.	ECLI- nummer	Rechtsgrond billijke vergoeding	Welke argumenten voor begroting billijke vergoeding	Verzochte billijke vergoeding	Toegekende billijke vergoeding
1	ECLI:NL:RBAMS:2017:4883	Art. 7:681 lid 1 sub b BW Kennelijk onredelijk ontslag	Tijd tot regulier einde arbeidsovereenkomst, mate verwijtbaarheid werkgever, werknemer hoeft geen tegenprestatie meer te leveren.	€ 34.478	€ 25.000
2	ECLI:NL:RBNNE:2017:2726	Art. 7:682 lid 3 BW In strijd met art. 7:669 BW & ernstig verwijtbaar handelen	Vergelijking situatie zonder vernietigbare opzegging en huidige situatie. Gemiddelde duur functioneringstraject (6 maanden). Gemiste kans earn-out regeling. Immateriële schade.	€ 150.000	€ 60.000 (€ 40.000 vernietigbare opzegging + € 10.000 earn- out regeling + € 10.000 immaterieel)
3	ECLI:NL:RBNNE:2017:2700	Art. 7:681 BW	Vergelijking situatie zonder vernietigbare opzegging en huidige situatie. Gemiddelde duur functioneringstraject (6 maanden). Immateriële schade.	€ 60.000	€ 25.000
4	ECLI:NL:RBLIM:2017:6879	Art. 7:671b lid 8 sub c BW Ernstig en/of verwijtbaar handelen werkgever	Mate verwijtbaarheid werkgever, ernst gevolgen ontslag voor werknemer. Geen strafsanctie. Verschil WW-uitkering en bruto loon. Dienstverband echter geen levensverzekering. 3 jaar verschil WW en loon berekend. Deel transitievergoeding in mindering gebracht.	n.v.t.	€ 44.911 (€ 15.000 voor verwijtbaar handelen + € 29.911 schade gevolgen ontslag)
5	ECLI:NL:RBNNE:2017:2796	Art. 7:671c lid 2 sub b BW	Duur dienstverband en (niet gunstige) financiële situatie werkgever. Overbruggingsperiode van 6 maanden x bruto loon.	€ 50.000	€ 15.000
6	ECLI:NL:RBLIM:2017:7158	Art. 7:681 BW	Toewijzing billijke vergoeding niet dwingendrechtelijk voorgeschreven. Rekening gehouden met bijzondere situatie	€ 5.000	€ 0

			werkgever (pgb-zorgvrager) en dat werknemer inmiddels ander werk heeft.		
7	ECLI:NL:RBLIM:2017:7508	Art. 7:681 lid 1 sub a BW	Loon dat bij vernietiging opzegging zou zijn genoten. Slechte financiële situatie werkgever. Bedrijfssluiting, dus aovk zou niet lang hebben doorgelopen (op 3 maanden gesteld). Nieuwe baan werkneemster met minder uren. Schadevergoeding onregelmatige opzegging in mindering.	€ 28.167	€ 3.051,08
8	ECLI: NL:RBNHO:2017:6593	Art. 7:681 lid 1 sub a BW	Mate verwijtbaarheid werkgever. Werknemer komt niet in aanmerking transitievergoeding. Leeftijd, ziekte en gering uitzicht op nieuwe baan op korte termijn. Slechts 3 maanden WW.	€ 20.000	€ 12.500
9	ECLI:NL:RBLIM:2017:8407	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Vergelijking situatie indien aovk zou hebben voortgeduurd (geschat op 6 maanden). Vrijstelling van arbeid, maar wel loon. Transitievergoeding in mindering gebracht.	n.v.t.	€ 12.000
10	ECLI:NL:RBNNE:2017:3140	Art. 7:682 lid 1 sub b BW	Verschil WW-uitkering en bruto loon en duur van de uitkering.	€ 15.000	€ 15.000
11	ECLI:NL:RBZWB:2017:5629	Art. 7:681 lid 1 BW	Ontslag rechtens onjuist, maar niet zodanig ernstig verwijtbaar dat financiële tegemoetkoming gerechtvaardigd is. Inmiddels andere baan en inkomsten. Werkneemster valt zelf ook verwijt te maken. Onvoldoende onderbouwd dat zij in huidige baan hinder ondervindt van ontslag.	€ 100.000	€ 0
12	ECLI:NL:RBLIM:2017:8348	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Mate verwijtbaarheid werkgever. Verschil bruto	€ 77.000	€ 16.800

			inkomen en WW-uitkering. Gemiddelde kansen op nieuwe baan gezien leeftijd en beroep (geschatte overbrugging van 18 maanden). Aftrek deel transitievergoeding in kader verwervingskosten. Immateriële schade.		(€ 5.000 verwijtbaarheid werkgever + € 8.800 gevolgen ontslag + € 3.000 immaterieel)
13	ECLI:NL:RBZWB:2017:5714	Art. 7:681 lid 1 BW	Korte duur dienstverband en feit dat dienstverband al zou eindigen (3 maanden later). Inkomensverlies 2,5 maandsalarissen.	€ 4.939	€ 4.500
14	ECLI:NL:RBROT:2017:6858	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Gevolgen ontslag voor werknemer, maar deze zijn niet onderbouwd door werknemer. Berekening 3,5 maandsalarissen, wat de helft is van het aantal dienstjaren.	€ 29.808	€ 8.050
15	ECLI:NL:RBLIM:2017:8702	Art. 7:681 lid 1 sub a BW	Aovk zou alsnog op korte termijn (4 maanden) zijn beëindigd. Uurloon + vakantiebijslag x 12 uur/week x 4 weken x 4 maanden.	€ 4.196,28	€ 1.936,74
16	ECLI:NL:RBNHO:2017:7424	Art. 7:681 lid 1 sub a BW	Mate van ernstig verwijtbare handelen werkgever, wijze waarop ontslag is gegeven. Geen hoor en wederhoor toegepast. Kansen op arbeidsmarkt gering, gezien lichamelijke beperking en eenzijdige werkervaring. Voortijdige beëindiging dienstverband was niet aan de orde. Inkomsten uit CAO-bepalingen en WW-uitkering.	€ 198.000	€ 80.000
17	ECLI:NL:RBGEL:2017:5211	Art. 7:681 lid 1 sub a BW	Kleine kans dat arbeidsrelatie zou zijn verbeterd, dus aovk zou waarschijnlijk snel beëindigd zijn. Verstoorde arbeidsverhouding deels	€ 50.000	€ 9.000

			aan werkgever te wijten.		
18	ECLI:NL:ROBOVE:2017:3621	Art. 7:681 lid 1 sub a BW	Bijdrage werknemer aan escalatie en ontslag wordt meegewogen. Diffamerend karakter onterechte ontslag op staande voet.	€ 54.636	€ 6.000
19	ECLI:NL:RBNHO:2017:7912	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Ernstig verwijtbaar handelen, aansturen op beëindiging aovk, onterecht laten onderzoeken van computer werknemer, ongegronde beschuldiging kopiëren bestanden door werknemer. Hoogte loon, leeftijd, duur dienstverband en goede kansen op arbeidsmarkt.	n.v.t.	€ 10.000
20	ECLI:NL:ROBOVE:2017:3723	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Onvoldoende communicatie over reden (langdurige) non-actiefstelling. Diffamerende werking non-actiefstelling op werknemer.	€ 10.000	€ 3.500
21	ECLI:NL:RBAMS:2017:7302	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Duur dienstverband indien aovk van rechtswege was geëindigd (1 jaar). Niet in aanmerking komen voor transitievergoeding.	€ 15.000	€ 15.000
22	ECLI:NL:ROBOVE:2017:3768	Art. 7:671b lid 8 sub c BW	Mate verwijtbaarheid op schaal van 1 tot 10 op een 3 ingeschat. Slechts 3 maanden recht op WW-uitkering. Duur werkloosheid geschat op 6 maanden. Gewekte verwachtingen door werkgever, teleurstelling daarvan.	€ 35.000	€ 22.000 (€ 15.000 inkomensverlies + € 7.000 immaterieel)
23	ECLI:NL:RBLIM:2017:9730		Mate verwijtbaarheid, aansturen op beëindigen aovk. Werknemer moet zich op herstel (9 maanden) kunnen richten zonder financiële moeilijkheden. Redelijk gunstige inschatting ligging op arbeidsmarkt.	Niet gespecificeerd	€ 25.000 (€ 15.000 verlies inkomsten + € 10.000 immaterieel)

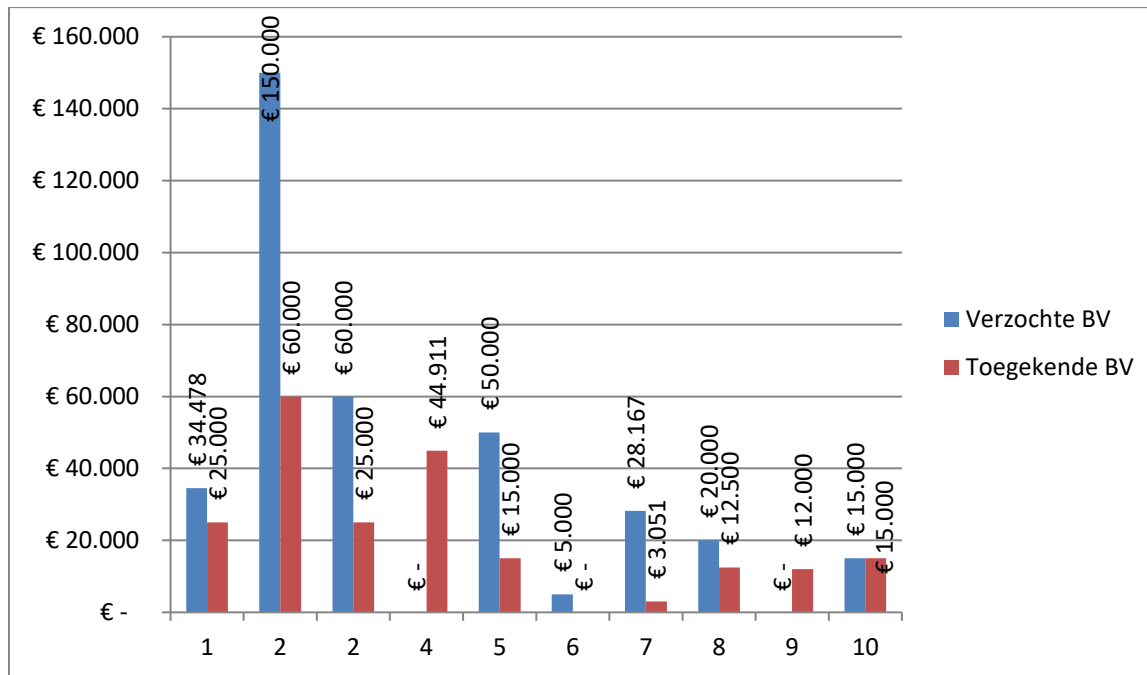
			Immateriële schade.		
24	ECLI:NL:GHSHE:2017:3241	Art. 6:683 lid 3 BW	Verwijtbaar gedrag werkgever door onterecht ontslag op staande voet. Duur aovk bij regelmatige opzegging (2 jaar in geval van ziekte). In deze situatie 22 maanden. Gevraagde billijke vergoeding naar rato toegekend.	€ 50.000 in eerste aanleg € 15.964,12 in hoger beroep	€ 14.634
25	ECLI:NL:GHSHE:2017:3240	Art. 7:683 lid 3 BW	Onterecht ontslag op staande voet, dus verwijtbaar handelen. Werkgever heeft haar niet aangemeld bij UWV, dus heeft zij geen uitkering. Geen ander werk gevonden. Maandsalaris in overweging genomen.	€ 10.000	€ 10.000
26	ECLI:NL:GHAMS:2017:2955	Art 7:683 lid 3 BW	25% transitievergoeding	n.v.t.	€ 5.200
27	ECLI:NL:GHDHA:2017:2467	Art. 7:683 lid 3 BW ?	Mate verwijtbaarheid ontstaan verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster zelf ook verwijtbaar. Korte duur arbeidsovereenkomst, effectief 4,5 maand gewerkt maar 14 maanden salaris ontvangen. Hoogte loon en leeftijd.	€ 237.297	€ 22.500
28	ECLI:NL:GHARL:2017:7633	Art. 7:681 lid 1 BW	Voornemen werknemer om andere baan te zoeken. Loon over periode dat arbeidsovereenkomst regelmatig zou zijn geëindigd (2 maanden).	€ 20.491	€ 3.416
29	ECLI:NL:GHSHE:2017:3856	Art. 7:681 lid 1 BW	Hof matigt billijke vergoeding die door kantonrechter was toegewezen. Aansluiting bij loon wat werknemer zou hebben ontvangen als opzegging zou zijn vernietigd met ziektewetuitkering in mindering daarop.	n.v.t.	€ 4.048,72 (€ 25.000 in eerste aanleg)

Bijlage 3: Analyse topics

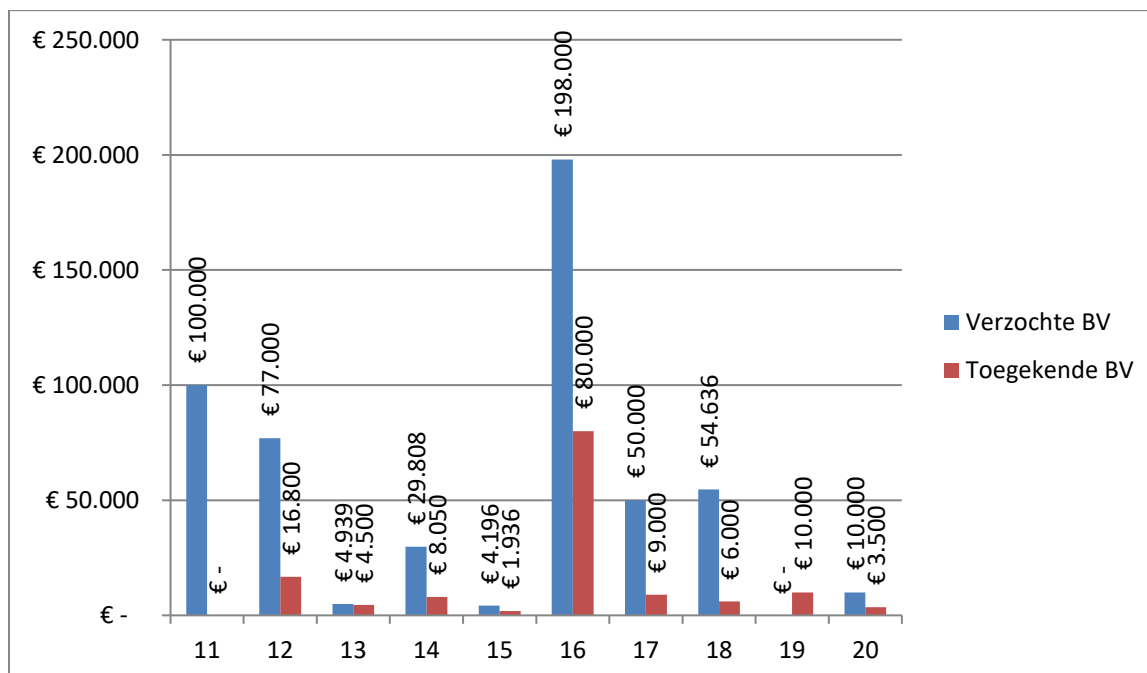
Nr	ECLI- nummer	Gevolgen ontslag	Mate verwijtbaarheid	Omvang loon	Duur dienstverband	Nieuwe baan / kansen arbeidsmarkt	Financieel voordeel ontslag werkgever	Kosten rechtsbijstand	Overige omstandigheden
1	ECLI:NL:RBAMS:2017:4883	X	X	X					Werknemer hoeft geen tegenprestatie meer te leveren.
2	ECLI:NL:RBNNE:2017:2726	X		X					Gemiste kans earn-out regeling. Immateriële schade.
3	ECLI:NL:RBNNE:2017:2700	X		X	X				Immateriële schade.
4	ECLI:NL:RBLIM:2017:6879	X	X	X		X			Deel transitievergoeding in mindering gebracht. Hypothetische duur werkloosheid.
5	ECLI:NL:RBNNE:2017:2796	X	X	X	X				Financiële situatie werkgever. Hypothetische duur werkloosheid.
6	ECLI:NL:RBLIM:2017:7158								(geen billijke vergoeding toegekend)
7	ECLI:NL:RBLIM:2017:7508	X		X		X			Gefixeerde schadevergoeding in mindering gebracht.
8	ECLI: NL:RBNHO:2017:6593	X	X		X	X			Korte duur WW-uitkering. Hypothetische duur werkloosheid.
9	ECLI:NL:RBLIM:2017:8407			X					Vrijstelling van werk voor risico werkgever. Transitievergoeding in mindering gebracht.
10	ECLI:NL:RBNNE:2017:3140			X					Via BerekenHet.nl WW-uitkering berekend en vergeleken met loon over periode WW-uitkering.
11	ECLI:NL:RBZWB:2017:5629								(geen billijke vergoeding toegekend)
12	ECLI:NL:RBLIM:2017:8348	X	X	X		X			Hypothetische duur werkloosheid. Deel transitievergoeding in mindering gebracht.
13	ECLI:NL:RBZWB:2017:5714	X	X	X	X				Hypothetische duur arbeidsovereenkomst.
14	ECLI:NL:RBROT:2017:6858			X					Werknemer zelf ook verantwoordelijk voor ontstaan verstoorde arbeidsrelatie.
15	ECLI:NL:RBLIM:2017:8702	X		X					Hypothetische duur arbeidsovereenkomst.

16	ECLI:NL:RBNHO:2017:7424	X	X	X		X			Hypothetische duur arbeidsovereenkomst. Deel transitievergoeding, WW-uitkering en aanvullende uitkeringen in mindering gebracht.
17	ECLI:NL:RBGEL:2017:5211		X						Werknemer zelf ook verantwoordelijke ontstaan verstoorte arbeidsrelatie.
18	ECLI:NL:RBOVE:2017:3621		X						Werknemer zelf ook verantwoordelijke ontstaan verstoorte arbeidsrelatie.
19	ECLI:NL:RBNHO:2017:7912	X	X	X	X	X			Leeftijd werknemer ook overwogen.
20	ECLI:NL:RBOVE:2017:3723		X						
21	ECLI:NL:RBAMS:2017:7302		X						Hypothetische duur arbeidsovereenkomst. Geen transitievergoeding.
22	ECLI:NL:RBOVE:2017:3768		X	X	X	X			Korte duur WW-uitkering. Immateriële schade.
23	ECLI:NL:RBLIM:2017:9730	X		X		X			Hypothetische duur werkloosheid. Verschil loon en WW-uitkering. Immateriële schade.
24	ECLI:NL:GHSHE:2017:3241	X	X	X		X			
25	ECLI:NL:GHSHE:2017:3240			X		X			Geen WW-uitkering.
26	ECLI:NL:GHAMS:2017:2955		X			X			Werknemer zelf ook verantwoordelijke ontstaan verstoorte arbeidsrelatie.
27	ECLI:NL:GHDHA:2017:2467		X	X	X				Werknemer zelf ook verantwoordelijke ontstaan verstoorte arbeidsrelatie. Lang loondoorbetaling na schorsing. Leeftijd meegewogen.
28	ECLI:NL:GHARL:2017:7633			X					Hypothetische duur arbeidsovereenkomst.
29	ECLI:NL:GHSHE:2017:3856	X	X	X		X			Werknemer zelf ook verantwoordelijke ontstaan verstoorte arbeidsrelatie. Ziektewetuitkering in mindering gebracht op misgelopen loon.

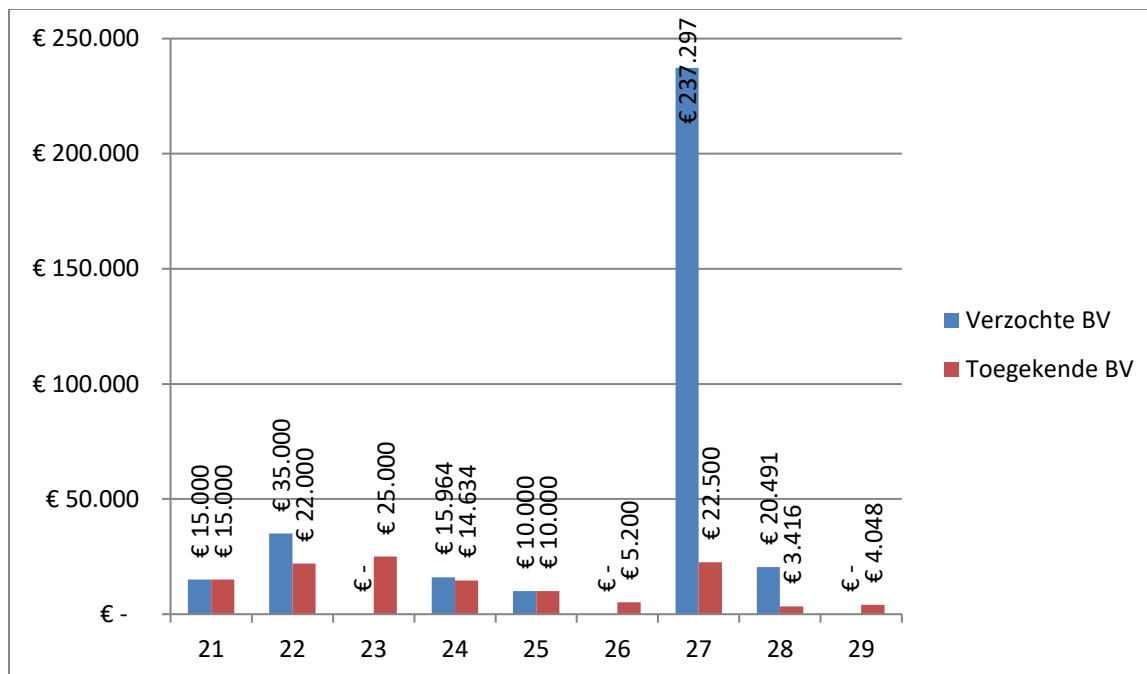
Bijlage 4: Diagrammen verzochte en toegewezen billijke vergoedingen (BV)



Figuur 1: Uitspraak 1 t/m 10



Figuur 2: Uitspraak 11 t/m 20



Figuur 3: Uitspraak 21 t/m 29

Bijlage 5: Billijke vergoeding t.o.v. bruto loon

Nr.	ECLI- nummer	Toegekende billijke vergoeding	Brutoloon werknemer	Billijke vergoeding/bruto loon ratio
1	ECLI:NL:RBAMS:2017:4883	€ 25.000	€ 3.650,00	6,8
2	ECLI:NL:RBNNE:2017:2726	€ 60.000	€ 6.173,00	9,7
3	ECLI:NL:RBNNE:2017:2700	€ 25.000	€ 2.635,27	9,4
4	ECLI:NL:RBLIM:2017:6879	€ 44.911	€ 3.978,00	11,3
5	ECLI:NL:RBNNE:2017:2796	€ 15.000	€ 3.600,00	4,2
6	ECLI:NL:RBLIM:2017:7158	€ 0	n.v.t	n.v.t.
7	ECLI:NL:RBLIM:2017:7508	€ 3.051,08	€ 1.448,93	2,1
8	ECLI:NL:RBNHO:2017:6593	€ 12.500	€ 2.571,66	4,8
9	ECLI:NL:RBLIM:2017:8407	€ 12.000	€ 2.494,32	4,8
10	ECLI:NL:RBNNE:2017:3140	€ 15.000	€ 7.026,76	0,47
11	ECLI:NL:RBZWB:2017:5629	€ 0	n.v.t.	n.v.t.
12	ECLI:NL:RBLIM:2017:8348	€ 16.800	€ 2.420,01	6,9
13	ECLI:NL:RBZWB:2017:5714	€ 4.500	€ 1.829,21	2,5
14	ECLI:NL:RBROT:2017:6858	€ 8.050	€ 2.300,00	3,5
15	ECLI:NL:RBLIM:2017:8702	€ 1.936,74	€ 448,32	4,3
16	ECLI:NL:RBNHO:2017:7424	€ 80.000	€ 3.058,56	26,2
17	ECLI:NL:RBGEL:2017:5211	€ 9.000	€ 2.924,00	3,1
18	ECLI:NL:RBOVE:2017:3621	€ 6.000	€ 3.800,00	1,6
19	ECLI:NL:RBNHO:2017:7912	€ 10.000	€ 2.960,00	3,4
20	ECLI:NL:RBOVE:2017:3723	€ 3.500	€ 2.964,00	1,2
21	ECLI:NL:RBAMS:2017:7302	€ 15.000	€ 3.200,00	4,7

22	ECLI:NL:RBOVE:2017:3768	€ 22.000	€ 3.899,53	5,6
23	ECLI:NL:RBLIM:2017:9730	€ 25.000	€ 3.739,65	6,7
24	ECLI:NL:GHSHE:2017:3241	€ 14.634	€ 2.053,00	7,1
25	ECLI:NL:GHSHE:2017:3240	€ 10.000	€ 2.500,00 (alleen netto weergegeven)	4
26	ECLI:NL:GHAMS:2017:2955	€ 5.200	€ 2.185,00	2,4
27	ECLI:NL:GHDHA:2017:2467	€ 22.500	€ 15.000	1,5
28	ECLI:NL:GHARL:2017:7633	€ 3.416	€ 1.708,00	2
29	ECLI:NL:GHSHE:2017:3856	€ 4.048,72	€ 1.569,60	2,6