

***‘De hoogte van de billijke vergoeding’***

**Toetsing van:**

**Praktijkonderzoek**

**2016/2017**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Scriptiebegeleiders: Maaike Rietmeijer & Anne Hessing

Opdrachtgever: mr. J. Blakborn advocaat bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten

Student: Diana Yussupova

Datum: 10 januari 2017

Reguliere kans

Klas: Law7 Schooljaar: 2016-2017

**Voorwoord**

Beste lezer,

Voor het behalen van de Bachelor-in-law, is het vanuit de Hogeschool Leiden verplicht gesteld om een onderzoek te doen voor een juridische organisatie. Dit is een goede manier om mijn onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen.

Door mr. J. Blakborn, advocaat bij Van Diepen en Van der Kroef Advocaten, is mij deze kans geboden en heb ik dit rapport kunnen schrijven. Aan dit rapport is veel aandacht en tijd besteed om een zo bruikbaar mogelijk onderzoeksresultaat neer te zetten.

Ook wil ik graag mijn onderzoeksdocente, mevrouw Rietmeijer, en mijn afstudeerbegeleidster, mevrouw Hessing bedanken voor de prettige en motiverende begeleiding.

Ik wens u veel leesplezier toe,

Diana Yussupova

# Samenvatting

Per 1 juli 2015 is met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) een nieuwe bepaling opgenomen omtrent de billijke vergoeding. Deze bepaling heeft gezorgd voor veel kritiek en onduidelijkheden. Voor Van Diepen en Van der Kroef Advocaten is onderzoek gedaan naar de billijke vergoeding. De centrale vraag van dit onderzoek luidt als volgt: *Welk advies kan aan Van Diepen en Van der Kroef Advocaten worden gegeven, als het gaat om het toekennen van de billijke vergoeding en het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding aan de hand van de belangrijkste overwegingen die kantonrechters maken volgens de relevante literatuur, de wet- en regelgeving en de jurisprudentie?*

Het doel van dit onderzoek is om voor Van Diepen en Van der Kroef Advocaten een bruikbaar en betrouwbaar onderzoeksrapport op te stellen. Na het lezen van dit onderzoeksrapport dient mijn opdrachtgever een helder beeld te krijgen van welke overwegingen kantonrechters hebben bij het toekennen van, en zo ja, bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding en in hoeverre het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever daarin een rol speelt. Het is de bedoeling dat, na het lezen van het onderzoeksrapport, Van Diepen en Van der Kroef Advocaten haar cliënten nog beter kan bijstaan en adviseren bij vraagstukken rondom een billijke vergoeding.

Voor de inwerkingtreding van de WWZ per 1 juli 2015 werd met behulp van de kantonrechtersformule een ontslagvergoeding berekend. Tegenwoordig krijgt de werknemer, mits hij zich niet ernstig verwijtbaar heeft gedragen, een transitievergoeding uitgekeerd. Naast de transitievergoeding kan er ook een billijke vergoeding worden toegekend. De voorwaarden voor het toekennen van de billijke vergoeding zijn, volgens de literatuur en de wetgeving, heel streng. Het toekennen van de billijke vergoeding wordt daarom ook wel het ‘muizengaatje’ genoemd.

Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding is er in de wetgeving en de literatuur niets opgenomen. Kantonrechters zijn vrij om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte dient in relatie te staan tot het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever. De kantonrechter mag wel rekening houden met de financiële situatie van de werkgever. Dit maakt het voor veel advocaten erg lastig om in te schatten welk bedrag er als billijke vergoeding dient te worden betaald, of, indien de cliënt werknemer is, welk bedrag de cliënt uitgekeerd krijgt en of het interessant is om een zaak aan te spannen.

In dit rapport is uitgebreid onderzoek gedaan naar de praktijk. Uit het onderzoek blijkt dat het ‘muizengaatje’ niet zo klein is als het wordt omschreven in de literatuur en wetgeving. Het komt immers vaak voor dat de billijke vergoeding wordt toegekend.

Veel voorkomende omstandigheden waaronder de billijke vergoeding wordt toegekend zijn: de werkgever zet onterechte middelen in als demotie, ontslag op staande voet, schorsing en op non-actiefstelling zonder behoud van loon. Indien de werkgever nalatig is geweest in het verbeteren van de arbeidsrelatie wordt in veel gevallen ook een billijke vergoeding toegekend.

Het komt wel eens voor dat het handelen van de werkgever het gevolg was van het verwijtbaar gedrag van de werknemer. In een dergelijk geval kan de billijke vergoeding worden afgewezen. Het gedrag van de werknemer speelt dus ook een rol bij het bepalen of de billijke vergoeding moet worden toegekend.

Uit het onderzoek blijkt tevens dat bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding er toch wordt gekeken naar de lengte van het dienstverband, de hoogte van het bruto maandsalaris en, zoals ook uit de literatuur en wetgeving is te halen, naar de ernst van het verwijtbaar handelen. Kantonrechters houden daarnaast ook rekening met zowel de financiële situatie van de werkgever als met de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer.

Uit het voorgaande is duidelijk geworden welke factoren een rol spelen bij het toekennen van, en zo ja, bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze factoren dienen slechts als indicatie en hoeven niet altijd een rol te spelen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In hoofdstuk 5 van dit rapport worden aanbevelingen gedaan aan de opdrachtgever. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek en kunnen worden gebruikt als leidraad bij het bijstaan van een cliënt.

Inhoudsopgave

[Samenvatting 3](#_Toc472509258)

[Hoofdstuk 1: Inleiding 6](#_Toc472509259)

[1.1 Probleemanalyse 6](#_Toc472509260)

[1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 8](#_Toc472509261)

[1.3 Onderzoeksmethode 10](#_Toc472509262)

[1.4 Operationaliseren van begrippen 21](#_Toc472509263)

[Hoofdstuk 2: Juridische kader 22](#_Toc472509264)

[2.1 Wat is de billijke vergoeding volgens de relevante literatuur en de wet- en regelgeving? 22](#_Toc472509265)

[2.2 Onder welke omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt volgens de literatuur en de wetgeving de billijke vergoeding toegekend? 25](#_Toc472509266)

[2.3 Hoe wordt de hoogte van de billijke vergoeding bepaald volgens de literatuur en de wetgeving? 27](#_Toc472509267)

[Hoofdstuk 3: Het jurisprudentieonderzoek 30](#_Toc472509268)

[3.1 Ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever 30](#_Toc472509269)

[3.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever 36](#_Toc472509270)

[3.3 Bepalen hoogte billijke vergoeding 40](#_Toc472509271)

[Hoofdstuk 4: Resultaten: beantwoording centrale vraag 45](#_Toc472509272)

[Hoofdstuk 5: Aanbevelingen 48](#_Toc472509273)

[Bronnen- en Literatuurlijst 51](#_Toc472509274)

[Jurisprudentielijst 53](#_Toc472509275)

[BIJLAGEN 56](#_Toc472509276)

[BIJLAGE 1 56](#_Toc472509277)

[BIJLAGE 2 57](#_Toc472509278)

[BIJLAGE 3 58](#_Toc472509279)

# Hoofdstuk 1: Inleiding

## 1.1 Probleemanalyse

Per 1 juli 2015 is in de Wet werk en zekerheid een nieuwe bepaling opgenomen omtrent de billijke vergoeding. Deze bepaling biedt de rechter de mogelijkheid om naast de transitievergoeding, als bedoeld in artikel 7:673 BW, een billijke vergoeding toe te kennen. Het doel van de wet is onder meer het stelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar te maken voor werkgevers en is tevens meer gericht op het vinden van een nieuwe baan voor de werknemer.[[1]](#footnote-1) Onder de oude wetgeving had de kantonrechter, indien er sprake was van een ontbinding wegens verandering van omstandigheden, de mogelijkheid om aan een van de partijen een billijke vergoeding toe te kennen. De hoogte van de billijke vergoeding werd berekend aan de hand van de kantonrechtersformule. Onder de WWZ is deze kantonrechtersformule komen te vervallen en geldt er een nieuwe bepaling omtrent de billijke vergoeding.[[2]](#footnote-2)

In de nieuwe Wet werk en zekerheid zijn verschillende bepalingen opgenomen waarin uitdrukkelijk over een billijke vergoeding wordt gesproken.[[3]](#footnote-3) De billijke vergoeding kan onderverdeeld worden in een alternatieve vergoeding en een additionele vergoeding. De alternatieve billijke vergoeding wordt bijvoorbeeld uitgekeerd in plaats van vernietiging van een opzegging, op grond van artikel 7:681 lid 1 BW of wegens een overtreding van de weder indiensttreding voorwaarde, op grond van artikel 7:682 lid 4 en lid 5 BW.[[4]](#footnote-4) Er is dan geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, terwijl dat bij de additionele billijke vergoeding wel een vereiste is.[[5]](#footnote-5) In artikel 7:671b lid 8 onder c van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen dat de additionele billijke vergoeding zich slechts zal voordoen indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[6]](#footnote-6) Deze vergoeding wordt door de regering aangeduid als het ‘muizengaatje’, omdat de bedoeling is dat deze enkel in zeer uitzonderlijke gevallen toegekend wordt.[[7]](#footnote-7) Hoewel aan een eventuele toekenning van een billijke vergoeding strenge voorwaarden zijn verbonden, heeft de rechter veel ruimte bij het bepalen van de hoogte er van.[[8]](#footnote-8)

In de wet en in de wetsgeschiedenis is geen formule terug te vinden voor de wijze waarop de hoogte van de additionele billijke vergoeding moet worden vastgesteld. Wat betreft het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding valt slechts het volgende uit de wetsgeschiedenis af te leiden:

“De hoogte van de billijke vergoeding staat in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; het past niet om hiervoor criteria in de wet op te nemen, de rechter heeft de vrijheid om de hoogte te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de bijzondere omstandigheden van het geval; criteria als loon en duur van het dienstverband hoeven geen rol te spelen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding; uit de vergoeding hoeft niet duidelijk naar voren te komen of het ontslag redelijk is in het licht van het gevolgencriterium; er mag rekening gehouden worden met de financiële situatie van de werkgever. [[9]](#footnote-9)”

Zoals hierboven omschreven wordt de additionele billijke vergoeding toegekend indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In de Memorie van Toelichting wordt een aantal voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever genoemd: als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag; als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag; als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Hierbij is te denken aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd; de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert, met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren; de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.[[10]](#footnote-10)

De vraag is welke overwegingen de kantonrechters hebben bij het toekennen en bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, lettend op de hierboven genoemde voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen.

In dit onderzoek ga ik mij verdiepen in de additionele billijke vergoeding die in het nieuwe recht, na invoering van de Wet werk en zekerheid, geldt. Het probleem waar veel arbeidsrechtadvocaten en werkgevers tegen aan lopen is dat er over de totstandkoming van de hoogte van de billijke vergoeding veel onduidelijkheden bestaan in de WWZ.

Voor mijn opdrachtgever, mr. J. Blakborn, advocaat bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten, is het nuttig om kennis te nemen van een kwalitatief en betrouwbaar jurisprudentieonderzoek, om zodoende inzicht te krijgen in wat kantonrechters overwegen bij het bepalen of de billijke vergoeding moet worden toegekend, en zo ja, hoe de kantonrechters de hoogte van de billijke vergoeding bepalen.

Er bestaat veel kritiek op het feit dat kantonrechters onduidelijk zijn in hun motivering bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[11]](#footnote-11) Het is daarom voor onder andere mijn opdrachtgever soms zeer lastig haar cliënten te adviseren omtrent de totstandkoming van de hoogte van de billijke vergoeding en het is de vraag hoe zij hier in procedures het beste mee om kan gaan. Daarom wil Van Diepen Van der Kroef Advocaten weten hoe kantonrechters oordelen over de toekenning van de billijke vergoeding en de vaststelling van de hoogte daarvan.

Dit onderzoek zal voor mijn opdrachtgever bruikbaar zijn omdat het veel onduidelijkheden zal wegnemen wat betreft de totstandkoming van de hoogte van de billijke vergoeding. Zodoende zal Van Diepen Van der Kroef Advocaten haar cliënten nog beter kunnen adviseren en bijstaan.

## 1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

**Doelstelling**

Het doel van mijn onderzoek is om voor Van Diepen en Van der Kroef Advocaten een betrouwbaar en bruikbaar onderzoeksrapport op te stellen. Uit dit onderzoeksrapport moet mijn opdrachtgever een helder beeld krijgen van de overwegingen die kantonrechters hebben bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding en in hoeverre het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever daarin een rol speelt. Het is de bedoeling dat na het lezen van het onderzoeksrapport Van Diepen en Van der Kroef Advocaten haar cliënten nog beter kan bijstaan en adviseren bij het vorderen van een billijke vergoeding. Ook zal er dan een betere afweging gemaakt kunnen worden omtrent de billijke vergoeding om al dan niet een zaak aan te vechten van de zijde van de werkgever of van de werknemer.

**Centrale vraag**

Welk advies kan Van Diepen en Van der Kroef Advocaten worden gegeven, als het gaat om het toekennen van de billijke vergoeding en het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, aan de hand van de belangrijkste overwegingen die kantonrechters hebben volgens de relevante literatuur, wet- en regelgeving en jurisprudentie?

**Deelvragen**

**Theoretisch – Juridisch gericht**

1. Wat is de billijke vergoeding volgens de relevante literatuur en de wet- en regelgeving?
2. Onder welke omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt de billijke vergoeding toegekend volgens de relevante literatuur en de wetgeving?
3. Hoe wordt de hoogte van de billijke vergoeding bepaald volgens de literatuur en de wet- en regelgeving?

**Praktijkgericht**

1. Onder welke omstandigheden is er volgens de relevante jurisprudentie sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt de vordering van de billijke vergoeding toegewezen?
2. Onder welke omstandigheden is er volgens de relevante jurisprudentie geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt de vordering van de billijke vergoeding afgewezen?
3. Welke belangrijkste overwegingen hebben de kantonrechters bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding?

## 1.3 Onderzoeksmethode

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, heb ik zes deelvragen geformuleerd. Hieronder wordt per deelvraag aangegeven van welke methode ik gebruik ga maken. Ook geef ik per deelvraag aan wat de kwaliteit is van de bronnen die ik ga gebruiken om mijn deelvragen te beantwoorden. Hierbij zorg ik ervoor dat de betrouwbaarheid van de bronnen wordt gewaarborgd. Voor alle theorie gerelateerde deelvragen heb ik dezelfde bronnen gebruikt. De gebruikte literatuur en wetgeving voor de theoretische deelvragen staat in de literatuurlijst.

**Deelvraag 1: Wat is de billijke vergoeding volgens de literatuur en de wetgeving?**

Deze deelvraag vind ik essentieel voor mijn onderzoek omdat deze een helder beeld geeft van wat de additionele billijke vergoeding precies is. De lezer zal een duidelijker beeld krijgen van het kernbegrip uit dit onderzoek. Daarnaast kunnen er uit de ingewonnen informatie van de gebruikte bronnen, goede topics worden geselecteerd voor het uitvoeren van het jurisprudentieonderzoek.

*Literatuur – en bronnenonderzoek*

Om deze deelvraag te beantwoorden ga ik een literatuuronderzoek verrichten, waarbij ik onder andere boeken, internetbronnen en vaktijdschriften zal raadplegen. In de literatuur is veel informatie te vinden over de billijke vergoeding. Ik heb de literatuurboeken bestudeerd om te kijken welke hoofdstukken van belang zijn voor mijn onderzoek. Uit de boeken wil ik voornamelijk algemene informatie verzamelen over de billijke vergoeding. In de literatuurlijst van dit onderzoeksverslag, staan de boeken en vakbladen opgesomd die ik heb geraadpleegd om deze deelvraag zo goed mogelijk te beantwoorden.

In elk genoemd boek en vakblad heb ik algemene informatie gevonden over de billijke vergoeding die volgens de huidige Wet Werk en Zekerheid geldt. Elk boek en vakblad heeft een eigen omschrijving van de billijke vergoeding. Het ene boek heeft een uitgebreidere uitleg dan het andere. Uit elk boek kan ik essentiële informatie halen om mijn deelvraag te beantwoorden. Door het bestuderen van zoveel mogelijk relevante literatuur, wordt de betrouwbaarheid en effectiviteit van het onderzoek behouden. Om de kwaliteit van de bronnen te waarborgen, ben ik door de relevante wetten erbij te pakken, nagegaan of de inhoud van de boeken juist is.

*Wet -en regelgeving*

Naast een uitgebreid literatuuronderzoek heb ik ook een uitgebreid onderzoek verricht naar de wetgeving omtrent de billijke vergoeding. De relevante wetten en wetsartikelen die ik heb gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden zijn terug te vinden in de literatuurlijst. Deze relevante wetten en wetsartikelen zijn essentieel voor het beantwoorden van deze deelvraag. Er is gebruik gemaakt van de WWZ, kamerstukken, Memorie van Toelichting en Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Door het analyseren van de wetten behoud ik de betrouwbaarheid en effectiviteit van het onderzoek, omdat ik dan alle relevante artikelen voor dit onderzoek heb bestudeerd.

**Deelvraag 2: Onder welke omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt de billijke vergoeding toegekend volgens de literatuur en de wetgeving?**

*Literatuur- en bronnenonderzoek*

Deze deelvraag vind ik essentieel voor mijn onderzoek omdat deze een helder beeld geeft van de omstandigheden waaronder de additionele billijke vergoeding in theorie *wel* wordt toegekend. Het doel van deze deelvraag is om zoveel mogelijk kennis op te doen over het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Daarnaast kunnen uit de ingewonnen informatie van de gebruikte bronnen goede topics worden geselecteerd voor het jurisprudentieonderzoek.

Om deze deelvraag te beantwoorden ga ik een literatuuronderzoek verrichten, waarbij ik onder andere boeken, internetbronnen en vaktijdschriften zal raadplegen. In de literatuur is veel informatie te vinden over de omstandigheden waaronder de billijke vergoeding wordt toegekend. Ik heb de boeken bestudeerd om te kijken welke hoofdstukken van belang zijn voor dit onderzoek. Uit de boeken wil ik voornamelijk algemene informatie verzamelen om een helder beeld te krijgen van de situatie waarin de billijke vergoeding wordt toegekend.

In de literatuurlijst staan de boeken en vakbladen opgesomd die ik heb geraadpleegd om deze deelvraag zo goed mogelijk te beantwoorden. In elk boek en vakblad heb ik algemene informatie gevonden over de bepalingen omtrent de billijke vergoeding die volgens het huidige Wet Werk en Zekerheid gelden. Elk boek en vakblad heeft een eigen omschrijving hiervan. Zoals hiervoor omschreven geeft het ene boek een uitgebreidere uitleg dan het andere boek. Uit elk boek kan ik essentiële informatie halen om mijn deelvraag te beantwoorden. Door het bestuderen van zoveel mogelijk relevante literatuur, wordt de betrouwbaarheid en effectiviteit van het onderzoek behouden. Om de kwaliteit van de bronnen te waarborgen, ben ik, door de relevante wetten erbij te pakken, nagegaan of de inhoud van de boeken juist is.

*Wet- en regelgeving*

Naast een uitgebreid literatuuronderzoek heb ik ook een uitgebreid onderzoek verricht naar de wetgeving omtrent de bepalingen van de billijke vergoeding. De relevante wetten en wetsartikelen die ik heb gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden zijn terug te vinden in de literatuurlijst. Deze wetten en wetsartikelen zijn essentieel voor het beantwoorden van deze deelvraag.

Er wordt gebruik gemaakt van de WWZ, kamerstukken, Memorie van Toelichting en Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Door het analyseren van de wetten behoud ik de betrouwbaarheid en effectiviteit van het onderzoek, omdat ik dan alle voor dit onderzoek relevante artikelen heb bestudeerd.

**Deelvraag 3: Onder welke omstandigheden is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en wordt de billijke vergoeding niet toegekend?**

*Literatuur- en bronnenonderzoek*

Deze deelvraag vind ik essentieel voor mijn onderzoek omdat deze een helder beeld geeft van situaties waarin geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Het doel van deze deelvraag is om zoveel mogelijk informatie in te winnen over de situatie waarin geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van de WWZ. Daarnaast kunnen uit de ingewonnen informatie van de gebruikte bronnen goede topics worden geselecteerd voor het jurisprudentieonderzoek.

Om deze deelvraag te beantwoorden ga ik een literatuuronderzoek verrichten, waarbij ik onder andere boeken, internetbronnen en vaktijdschriften zal bestuderen. In de literatuur is veel informatie te vinden over ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Ik heb de literatuur bestudeerd om te kijken welke hoofdstukken van belang zijn voor mijn onderzoek. Uit de boeken wil ik voornamelijk algemene informatie verzamelen om een helder beeld te krijgen van wanneer er in theorie geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In de literatuurlijst van dit onderzoeksverslag staan de literatuur en vakbladen opgesomd die ik heb geraadpleegd om deze deelvraag zo goed mogelijk te beantwoorden.

In elk boek en vakblad heb ik algemene informatie gevonden over de bepalingen omtrent het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Zoals hiervoor omschreven geeft het ene boek een uitgebreidere uitleg dan het andere.

Uit elk boek kan ik essentiële informatie halen om mijn deelvraag te beantwoorden. Door het bestuderen van zoveel mogelijk relevante literatuur, wordt de betrouwbaarheid en de effectiviteit van het onderzoek behouden. Om de kwaliteit van de bronnen te waarborgen, ben ik, door de relevante wetten erbij te pakken, nagegaan of de inhoud van de boeken juist is.

*Wet- en regelgeving*

Naast een uitgebreid literatuuronderzoek heb ik ook een uitgebreid onderzoek verricht naar de wetgeving. De relevante wetten en wetsartikelen die ik heb gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden zijn terug te vinden in de literatuurlijst. Deze wetten en wetsartikelen zijn essentieel voor het beantwoorden van deze deelvraag. Er wordt gebruik gemaakt van de WWZ, Memorie van Toelichting, kamerstukken en Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Door het analyseren van de wetten behoud ik de betrouwbaarheid en effectiviteit van het onderzoek, omdat ik dan alle relevante artikelen voor dit onderzoek heb bestudeerd.

**Deelvraag 4: Onder welke omstandigheden is er volgens de jurisprudentie sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever bij het bepalen of de billijke vergoeding moet worden toegewezen?**

*Jurisprudentie*

Deze deelvraag is essentieel voor dit onderzoek omdat deze een bijdrage levert aan het beantwoorden van mijn centrale vraag. Het doel van deze deelvraag is om een helder beeld te krijgen van de praktijk. Worden alle voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zoals genoemd in de wetgeving en literatuur, door de kantonrechters ook daadwerkelijk gezien als ‘ernstig verwijtbaar’? Het is erg nuttig om hier kennis van te nemen. Van Diepen en Van der Kroef Advocaten zal een duidelijker beeld krijgen van welke omstandigheden wel en welke niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. En onder welke omstandigheden wordt de billijke vergoeding dan toegewezen? Door het beantwoorden van deze deelvraag zal mijn opdrachtgever zijn cliënten beter kunnen adviseren over de vraag of zij zich al dan niet kunnen beroepen op de billijke vergoeding.

Om deze deelvraag zo betrouwbaar mogelijk te beantwoorden wordt er een uitgebreid jurisprudentieonderzoek verricht. Voor de validiteit en betrouwbaarheid van mijn antwoord op deze vraag wordt een jurisprudentieonderzoek uitgevoerd, waarbij gebruik wordt gemaakt van ongeveer 30 uitspraken.

Deze 30 uitspraken zullen een helder beeld geven van de omstandigheden die er spelen als het gaat om het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Zo wordt ook de validiteit van het onderzoek gewaarborgd. In elke uitspraak wordt gekeken naar de essentialia van de uitspraak van de kantonrechter. Dit doe ik door de beoordelingen van de kantonrechters goed te lezen.

*Analyseren*

Om mijn deelvraag zo helder en betrouwbaar mogelijk te beantwoorden maak ik een analyse van 30 uitspraken waarin duidelijk naar voren komt wat kantonrechters in praktijk kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Ik heb gekeken naar uitspraken waarbij kantonrechters bepalen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en hij de billijke vergoeding moet betalen aan de werknemer. In dit onderzoek gaat het om de meest recente uitspraken. Ik heb alle uitspraken globaal doorgenomen om te kijken of ze geschikt zijn voor mijn onderzoek. In mijn analyse maak ik gebruik van één hoofdtopic, namelijk ‘ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever’. Dit hoofdtopic is onderverdeeld in subtopics. Deze subtopics maken duidelijk welke belangrijke punten ik bij het lezen van de uitspraken ben tegengekomen.

De subtopics zijn geselecteerd aan de hand van uitspraken waarin de kantonrechters de billijke vergoeding toewijzen op grond van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Door mijn analyse op te splitsen in subtopics zal het onderzoek makkelijker leesbaar zijn. De conclusies worden uitgetypt per subtopic en er zal ook verwezen worden naar de tabellen die hieronder te vinden zijn.

Op deze manier kan ik een overzichtelijke analyse maken van wanneer de rechtspraak het gedrag van de werkgever als ernstig verwijtbaar kwalificeert om vervolgens een billijke vergoeding toe te kennen. Hoe meer uitspraken er bij het beantwoorden van deze deelvraag worden betrokken, des te beter en waardevoller de kwaliteit van het onderzoek zal zijn. In het eindproduct wil ik voor het beantwoorden van deze deelvraag tenminste 25 uitspraken betrekken in dit onderzoek. Door het analyseren van de relevante wetsartikelen behoud ik de betrouwbaarheid, omdat ik dan voor de validiteit genoeg uitspraken heb bestudeerd om een conclusie te trekken. De kwaliteit wordt gewaarborgd doordat de jurisprudentie een eerlijk beeld laat zien van de praktijk.

|  |
| --- |
| **Hoofdtopics** |
| Ernstig verwijtbaar handelen werkgever |
| **Subtopics** |
| Geen reëel verbeteringstraject[[12]](#footnote-12) |
| Onmiddellijk op non-actief zetten zonder duidelijke grond (zonder behoud van loon)[[13]](#footnote-13) |
| Nalatigheid verbetering arbeidsrelatie[[14]](#footnote-14) |
| Valse/niet rechtsgeldige grond van ontslag aanvoeren[[15]](#footnote-15) |

Tijdens het onderzoek naar het antwoord op deze deelvraag, zijn er een aantal oorspronkelijke subtopics verwijderd omdat de arresten beter passen onder de subtopics die hierboven staan vermeld. Dit maakt het rapport nog overzichtelijker en duidelijker.

**Deelvraag 5: Onder welke omstandigheden is er volgens de jurisprudentie geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt de vordering van de billijke vergoeding afgewezen?**

Door het beantwoorden van deze deelvraag wordt een groot deel van de centrale vraag beantwoord. Het doel van deze deelvraag is om uit te zoeken onder welke omstandigheden er volgens de rechtspraak geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Dit is van wezenlijk belang voor het onderzoek. Ook sluit deze deelvraag mooi aan bij deelvraag 6.

Om deze deelvraag zo effectief en betrouwbaar mogelijk te beantwoorden zal er een uitgebreid jurisprudentieonderzoek verricht worden. Voor de validiteit en betrouwbaarheid van mijn antwoord op deze vraag zal ik een jurisprudentieonderzoek doen waarbij ik gebruik maak van minimaal 30 uitspraken. Deze 30 uitspraken zullen een helder beeld geven van de overwegingen die kantonrechters hebben bij het bepalen dat de billijke vergoeding niet aan de werknemer wordt toegekend. Ik ga uit elke uitspraak de essentiële informatie verwerken in mijn onderzoek. Dit doe ik door de casussen goed te lezen, met nadruk op de beoordeling door de rechter.

Door het analyseren van de relevante wetsartikelen behoud ik de betrouwbaarheid van het onderzoek. Voor de validiteit worden er 30 uitspraken bij deze deelvraag betrokken. De kwaliteit wordt gewaarborgd doordat de jurisprudentie een eerlijk beeld laat zien van de praktijk.

*Analyseren*

Om mijn deelvraag zo helder en betrouwbaar mogelijk te beantwoorden, maak ik een analyse van minimaal 30 uitspraken waarin duidelijk naar voren komt wat kantonrechters in de praktijk niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Ik heb gekeken naar uitspraken waarbij kantonrechters bepalen dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarom de billijke vergoeding niet aan de werknemer hoeft uit te keren. In dit onderzoek gaat het om de meest recente uitspraken. Ik heb alle uitspraken globaal doorgenomen om te kijken of ze geschikt zijn voor mijn onderzoek. In mijn analyse maak ik gebruik van één hoofdtopic, namelijk ‘niet gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever’. Het hoofdtopic is onderverdeeld in subtopics. Deze subtopics maken duidelijk welke belangrijke punten ik ben tegengekomen tijdens het lezen van de uitspraken.

De subtopics zijn geselecteerd aan de hand van uitspraken waarin de kantonrechters de billijke vergoeding afwijzen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Door mijn analyse op te splitsen in subtopics zal het onderzoek makkelijker leesbaar zijn.

De conclusies worden uitgetypt per subtopic, en er zal ook verwezen worden naar de tabellen die hieronder te vinden zijn.

Op deze manier kan ik een overzichtelijke analyse maken van wanneer de rechtspraak het gedrag van de werkgever niet als ernstig verwijtbaar kwalificeert en de billijke vergoeding aan de werknemer afwijst. Ik probeer zoveel mogelijk uitspraken bij het beantwoorden van deze deelvraag te betrekken. Hoe meer uitspraken bij het beantwoorden van deze deelvraag worden betrokken, des te beter en waardevoller is de kwaliteit van het onderzoek. In het eindproduct wil ik voor het beantwoorden van deze deelvraag tenminste 30 uitspraken in dit onderzoek betrekken. Door het analyseren van de relevante wetsartikelen behoud ik de betrouwbaarheid, omdat ik dan voor de validiteit genoeg uitspraken heb gebruikt om een conclusie te trekken. De kwaliteit wordt gewaarborgd doordat de jurisprudentie een eerlijk beeld laat zien van de praktijk.

|  |
| --- |
| **Hoofdtopic** |
| Niet gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever |
| **Subtopics** |
| Gedrag/omstandigheden werkgever [[16]](#footnote-16) |
| Verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar [[17]](#footnote-17) |
| Gedrag/omstandigheden werknemer [[18]](#footnote-18) |
| Ernstig verwijtbare handeling is niet vast komen te staan [[19]](#footnote-19) |

Tijdens het onderzoek naar het antwoord op deze deelvraag, zijn er een aantal oorspronkelijke subtopics verwijderd omdat de arresten beter passen onder de subtopics die hierboven staan. Dit maakt het rapport nog overzichtelijker en duidelijker.

**Deelvraag 6: Welke belangrijkste overwegingen hebben de kantonrechters bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding?**

Deze deelvraag is van groot belang bij het beantwoorden van de centrale vraag. Het doel van deze deelvraag is om een helder beeld te krijgen van de wijze waarop kantonrechters de hoogte van de billijke vergoeding bepalen. Als deze deelvraag effectief en betrouwbaar beantwoord wordt, dan zal daarmee een groot deel van de centrale vraag worden beantwoord.

Om deze deelvraag zo effectief en betrouwbaar mogelijk te beantwoorden zal er een uitgebreid jurisprudentieonderzoek worden verricht. Voor de validiteit en betrouwbaarheid van mijn antwoord op deze vraag zal ik een jurisprudentieonderzoek uitvoeren waarbij ik gebruik maak van minimaal 30 uitspraken. Deze 30 uitspraken zullen duidelijkheid geven van de overwegingen van kantonrechters bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Ik ga van elke uitspraak de essentiële informatie in mijn onderzoek verwerken. Dit doe ik door de casussen goed te lezen en het vonnis kort en bondig samen te vatten.

*Analyseren*

Om deze deelvraag zo betrouwbaar mogelijk te beantwoorden doe ik een jurisprudentieonderzoek waarbij ik gebruik maak van minimaal 30 uitspraken. In de uitspraken ga ik met name op zoek naar de overwegingen die kantonrechters hebben bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Volgens de literatuur en de wetgeving zal de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening moeten houden met de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. [[20]](#footnote-20) Het is erg aantrekkelijk om te onderzoeken of kantonrechters wellicht stiekem toch de oude kantonrechtersformule gebruiken bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding. Per uitspraak wordt gekeken worden naar alle omstandigheden met betrekking tot die specifieke zaak en er zal gekeken worden hoe hoog de billijke vergoeding is in relatie tot de omstandigheden. Wat niet onbelangrijk is, is te kijken naar de overwegingen die de kantonrechter heeft bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

Om mijn analyse voor de lezer zo duidelijk mogelijk te maken, volgt er hieronder een topiclijst. De topics hebben als doel het onderzoek zo leesbaar mogelijk te maken. Om de topics voor het beantwoorden van deze deelvraag te selecteren, heb ik veel jurisprudentie gelezen. In de voetnoten kunt u de uitspraken terugvinden die bij het selecteren van topics zijn gebruikt.

Door het analyseren van de relevante wetsartikelen behoud ik de betrouwbaarheid van het onderzoek. Voor de validiteit worden er per deelvraag 30 uitspraken bestudeerd. De kwaliteit wordt gewaarborgd doordat de jurisprudentie een eerlijk beeld laat zien van de praktijk.

|  |
| --- |
| **Hoofdtopic** |
| Overwegingen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding |
| **Subtopics** |
| Duur dienstverband [[21]](#footnote-21) |
| Punitief karakter en de ernst van het ernstig verwijtbaar handelen [[22]](#footnote-22) |
| Omstandigheden werknemer[[23]](#footnote-23) |
| Omstandigheden werkgever[[24]](#footnote-24) |

Tijdens het onderzoek naar het antwoord op deze deelvraag, zijn er een aantal oorspronkelijke subtopics verwijderd omdat de arresten beter passen onder de subtopics die hierboven staan. Dit maakt het rapport nog overzichtelijker en duidelijker.

##

## 1.4 Operationaliseren van begrippen

**Overwegingen:** In dit onderzoek wordt onder overwegingen verstaan: alle situaties, met betrekking tot een zaak, die de kantonrechter betrekt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding en of er al dan niet een billijke vergoeding wordt toegekend.

**Omstandigheden:** In dit onderzoek wordt onder omstandigheden verstaan: alle omstandigheden die te maken hebben met de werkgever en de werknemer in een specifieke zaak. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het aantal jaren van het dienstverband, leeftijd van de werknemer, financiële situatie van de werkgever, etc.

# Hoofdstuk 2: Juridische kader

## 2.1 Wat is de billijke vergoeding volgens de relevante literatuur en de wet- en regelgeving?

Per 1 juli 2015 is in de Wet Werk en Zekerheid een nieuwe bepaling opgenomen omtrent de ontslagvergoeding. Deze bepaling biedt de rechter de mogelijkheid om naast de transitievergoeding, als bedoeld in artikel 7:673 BW, een billijke vergoeding toe te kennen. [[25]](#footnote-25) Op grond van artikel 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Hierbij speelt het ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer een rol. De arbeidsovereenkomst moet ten minste 24 maanden geduurd hebben. *[[26]](#footnote-26)* Er geldt wel een aantal uitzonderingen bij het toekennen van de transitievergoeding. Indien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, is de transitievergoeding niet verschuldigd.[[27]](#footnote-27)

Het doel van de nieuwe bepalingen omtrent de ontslagvergoeding is onder meer het stelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar te maken voor werkgevers en het is meer gericht op het vinden van een nieuwe baan voor de werknemer.[[28]](#footnote-28) Onder de oude wetgeving had de kantonrechter de mogelijkheid een billijke vergoeding toe te kennen indien er sprake was van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.[[29]](#footnote-29) De hoogte van de billijke vergoeding werd berekend aan de hand van de kantonrechtersformule.[[30]](#footnote-30) De kantonrechtersformule werd berekend met behulp van de A x B x C-formule, [[31]](#footnote-31) waarbij A stond voor het gewogen aantal dienstjaren, B voor het laatstverdiende bruto maandsalaris en C voor de correctiefactor waarbij er werd gekeken naar het gedrag van de werknemer en de werkgever.[[32]](#footnote-32) Onder de WWZ is deze kantonrechtersformule komen te vervallen en geldt er een nieuwe bepaling omtrent de billijke vergoeding.[[33]](#footnote-33) In de Wet werk en zekerheid zijn verschillende bepalingen opgenomen waarin uitdrukkelijk over een billijke vergoeding wordt gesproken.[[34]](#footnote-34)

De billijke vergoeding is volgens het nieuwe recht een zelfstandige vergoeding die los staat van de vraag of een transitievergoeding verschuldigd is.[[35]](#footnote-35) De billijke vergoeding kan onderverdeeld worden in een alternatieve vergoeding en een additionele vergoeding.

*2.1.1 Alternatieve billijke vergoeding*

In dit onderzoek wordt niet diep in gegaan op de alternatieve billijke vergoeding. Toch is het wel belangrijk om even stil te staan bij de volgende informatie. De alternatieve billijke vergoeding wordt bijvoorbeeld uitgekeerd in plaats van vernietiging van een opzegging op grond van artikel 7:681 lid 1 BW of wegens een overtreding van de weder indiensttreding voorwaarde op grond van artikel 7:682 lid 4 en lid 5 BW.[[36]](#footnote-36)

Er is bij een alternatieve billijke vergoeding geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, terwijl dat bij de additionele billijke vergoeding wel een vereiste is.[[37]](#footnote-37)

*2.1.2 Additionele billijke vergoeding*

In artikel 7:671b lid 8 onder c van het Burgerlijk Wetboek en in artikel 7:671c lid 2 BW is opgenomen dat de additionele billijke vergoeding zich slechts zal voordoen indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[38]](#footnote-38) Ook in artikel 7:673 lid 9 van het Burgerlijk Wetboek wordt bepaald dat een billijke vergoeding verschuldigd is indien het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[39]](#footnote-39) Deze vergoeding wordt door de regering het ‘muizengaatje’ genoemd, omdat het de bedoeling is dat het enkel in zeer uitzonderlijke gevallen wordt toegekend.[[40]](#footnote-40) Hoewel er aan een eventuele toekenning van een billijke vergoeding strenge voorwaarden verbonden zijn, heeft de rechter veel ruimte bij het bepalen van de hoogte ervan.[[41]](#footnote-41) De rechter dient de hoogte van de vergoeding zodanig te bepalen, dat deze aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, zowel wat betreft de wijze waarop de vergoeding wordt bepaald als het niveau.[[42]](#footnote-42)

De billijke vergoeding moet worden afgestemd op de omstandigheden van het geval.[[43]](#footnote-43) De kantonrechter mag rekening houden met de financiële situatie van de werkgever.[[44]](#footnote-44) In de wet en in de wetsgeschiedenis is geen formule terug te vinden voor de wijze waarop de hoogte van de additionele billijke vergoeding moet worden vastgesteld.

Er bestaat veel kritiek op het feit dat kantonrechters onduidelijk zijn in hun motivering bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[45]](#footnote-45) Hierover wordt meer verteld in paragraaf 3.3 van dit onderzoek.

Kortom, de billijke vergoeding is een aanvullende vergoeding bovenop de transitievergoeding die de werkgever bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is aan de werknemer, indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De billijke vergoeding dient onder andere een punitief karakter te hebben om dergelijk gedrag van de werkgever in de toekomst te voorkomen. In dat geval wordt er gesproken van een additionele billijke vergoeding.[[46]](#footnote-46)

Om de centrale vraag zo duidelijk mogelijk te beantwoorden is het van belang om stil te staan bij de bepalingen omtrent het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In de volgende paragraaf wordt hierop ingezoomd.

##

## 2.2 Onder welke omstandigheden is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en wordt volgens de literatuur en de wetgeving de billijke vergoeding toegekend?

In de vorige paragraaf zijn de wetsartikelen aan bod gekomen waarin wordt bepaald dat de werkgever een billijke vergoeding verschuldigd is aan de werknemer indien er gedurende de arbeidsrelatie sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In deze paragraaf wordt ingezoomd op deze ernstig verwijtbare handelingen.

Zoals hiervoor al omschreven, wordt in artikel 7:671b lid 8 onder c van het Burgerlijk Wetboek en in artikel 7:671c lid 2 onder c BW bepaald dat de additionele billijke vergoeding zich slechts zal voordoen indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[47]](#footnote-47)

Het is voor de lezer van belang om hierbij stil te staan om te begrijpen wat de hoofdregel is van het toekennen van de additionele billijke vergoeding. Ook in artikel 7:673 lid 9 van het Burgerlijk Wetboek wordt bepaald dat een billijke vergoeding verschuldigd is indien het niet voorzetten te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[48]](#footnote-48)

De reden dat deze vergoeding door de regering getypeerd wordt als het ‘muizengaatje’, is omdat het de bedoeling is dat kantonrechters slechts in zeer uitzonderlijke gevallen een dergelijk billijke vergoeding toekennen.[[49]](#footnote-49)

In de Memorie van Toelichting wordt een aantal voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever genoemd:

* als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
* als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
* als een werkgever grovelijk de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
* de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en langs die weg ontslag te realiseren;
* de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.[[50]](#footnote-50)

Seksuele intimidatie wordt ook aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[51]](#footnote-51) In de literatuur is veel kritiek geuit op het feit dat de billijke vergoeding slechts wordt toegekend in zeer uitzonderlijke gevallen. Met deze regeling wordt de rechter namelijk de mogelijkheid tot het leveren van maatwerk ontnomen. De kantonrechter heeft volgens de literatuur minder vrijheid bij het bepalen of de billijke vergoeding al dan niet wordt toegekend.

Wat betreft het bepalen van de hoogte van de vergoeding, dient de kantonrechter een vergoeding toe te kennen die hij billijk acht gezien de specifieke feiten en omstandigheden van het geval.[[52]](#footnote-52)

Kortom, volgens relevante literatuur is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever indien de werkgever discrimineert, laakbaar gedrag vertoont met slechte gevolgen voor de arbeidsverhouding, als een werkgever zijn verplichtingen niet nakomt, als de werkgever een valse grond voor ontslag opvoert en indien de werknemer arbeidsongeschikt is geworden om redenen die de werkgever verweten kunnen worden. Overkoepelend kan worden geconcludeerd dat het niet in acht nemen van goed werkgeverschap ernstig verwijtbaar is aan de werkgever.

## 2.3 Hoe wordt de hoogte van de billijke vergoeding bepaald volgens de literatuur en de wetgeving?

Hoewel hiervoor is omschreven dat door de kantonrechters strenge voorwaarden in acht moeten worden genomen bij een eventuele toekenning van de billijke vergoeding, heeft de rechter veel ruimte bij het bepalen van de hoogte ervan.[[53]](#footnote-53)

In de wet en in de wetsgeschiedenis is geen formule terug te vinden voor de wijze waarop de hoogte van de additionele billijke vergoeding moet worden vastgesteld en wat de maximale vergoeding mag zijn.[[54]](#footnote-54) Wat betreft het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding valt slechts het volgende uit de wetsgeschiedenis af te leiden:

* 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;[[55]](#footnote-55)
* de hoogte van de billijke vergoeding staat in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
* het past niet om hiervoor criteria in de wet op te nemen, de rechter heeft de vrijheid om de hoogte te bepalen op een wijze en op het niveau die aansluiten bij de bijzondere omstandigheden van het geval;
* criteria als loon en duur van het dienstverband hoeven geen rol te spelen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding en er hoeft geen rekening gehouden te worden met het gevolgencriterium bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding;[[56]](#footnote-56)
* uit de vergoeding hoeft niet duidelijk te worden of het ontslag redelijk is in het licht van het gevolgencriterium, aangezien dit al is meegewogen in de transitievergoeding; er mag rekening gehouden worden met de financiële situatie van de werkgever.[[57]](#footnote-57)

Als de werknemer kan kiezen tussen een billijke vergoeding of vernietiging van de overeenkomst op grond van artikel 7:681 BW, kan, bij de vernietiging van de overeenkomst, het niet genoten loon worden verdisconteerd in de billijke vergoeding.[[58]](#footnote-58) Hiermee wordt bedoeld dat de maanden die door de werkgever aan de werknemer tot aan de vernietiging niet zijn uitbetaald, in de billijke vergoeding kunnen worden meegerekend. De additionele billijke vergoeding biedt de werknemer compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever maar het dient ook om dergelijke handelingen van werkgever in de toekomst te voorkomen. [[59]](#footnote-59) Kortom, de billijke vergoeding wordt niet slechts ter compensatie uitgekeerd maar heeft ook een preventieve en een straffende werking.[[60]](#footnote-60)

De minister heeft bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer, naar aanleiding van opmerkingen van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN), met betrekking tot de billijke vergoeding onder andere het volgende opgemerkt:
*“De VAAN merkt op dat in het wetsvoorstel op verschillende plaatsen, en in totaal verschillende situaties, de term ‘billijke vergoeding’ terugkomt en vraagt of de regering kan uitleggen of hier een uniforme uitleg wordt nagestreefd of dat per bepaling de rechter volledig vrij is invulling te geven aan wat hem ‘billijk’ voorkomt.”* Naar aanleiding hiervan merkt de regering op dat de kantonrechter een billijke vergoeding kan toekennen indien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan wel ernstig verwijtbaar is omdat de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd, zoals bijvoorbeeld het opzeggen van de arbeidsovereenkomst zonder preventieve toets van UWV of de rechter.

De rechter dient, aan de hand van de individuele omstandigheden van het geval, te beoordelen of de billijke vergoeding moet worden toegekend en zo ja, hoe hoog deze vergoeding moet zijn*.[[61]](#footnote-61)*

Er bestaat veel kritiek op het feit dat de kantonrechter geheel vrij is in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Lodewijk Asscher, constateerde dat ‘de toegekende billijke vergoedingen bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever nogal in hoogte verschillen’, maar ‘dat is ook verklaarbaar omdat de wet geen norm stelt voor deze vergoeding’.[[62]](#footnote-62) Voor de rechters is het erg lastig omdat de aanwijzingen van de wetgever tegenstrijdig zijn.

Enerzijds moet het niveau van de vergoeding aansluiten op de uitzonderlijke omstandigheden van het geval en anderzijds mag de kantonrechter de gevolgen voor de werknemer niet meewegen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[63]](#footnote-63)

Kortom, de wetgeving geeft geen duidelijke richtlijn voor de wijze waarop de hoogte van de billijke vergoeding tot stand moet komen. Hoe het in de toekomst zal gaan wat betreft het bepalen van de hoogte van deze vergoeding, is sterk afhankelijk van de jurisprudentie. In de volgende paragrafen wordt daarom onderzoek gedaan naar de jurisprudentie.

# Hoofdstuk 3: Het jurisprudentieonderzoek

In hoofdstuk 2 van dit onderzoeksrapport is duidelijk geworden wanneer volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de billijke vergoeding wordt toegekend. Ook blijkt dat de billijke vergoeding dient als een vergoeding bovenop de transitievergoeding en dus in zeer uitzonderlijke gevallen toegekend mag worden. In dit hoofdstuk wordt duidelijk of de billijke vergoeding daadwerkelijk onder zeer uitzonderlijke gevallen wordt toegekend en wat deze uitzonderlijke gevallen in praktijk zijn.

## 3.1 Ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever

Uit het jurisprudentieonderzoek is af te leiden onder welke omstandigheden er wordt gesproken van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Hieronder worden deze omstandigheden besproken met daarbij de relevante uitspraken.

***3.1.1 Geen reëel verbeteringstraject***

Uit jurisprudentie blijkt dat er sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever indien aan de werknemer geen reëel verbetertraject wordt geboden om zijn disfunctioneren te verbeteren, en die kans ook niet meer kan worden geboden omdat de arbeidsverhouding inmiddels dusdanig is beschadigd, dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.[[64]](#footnote-64) Wat is volgens de jurisprudentie geen reëel verbeteringstraject?

Er is volgens de rechtspraak geen sprake van een reëel verbeteringstraject indien niet aangetoond kan worden dat er verbeterplannen[[65]](#footnote-65) zijn gemaakt, deugdelijke begeleiding is aangeboden[[66]](#footnote-66) en of er middels verslagen van functioneringsgesprekken[[67]](#footnote-67) kan worden bewezen dat er gesprekken zijn geweest en wat de inhoud daarvan was. De kantonrechter toetst hierbij of de werkgever een substantiële en geloofwaardige poging heeft gedaan om de werknemer een zinvolle kans te bieden. Het inschakelen van een partijdige mediator valt niet onder het doen van een geloofwaardige poging tot het bieden van een zinvolle kans.[[68]](#footnote-68)

Tevens is er geen sprake van een reëel verbeteringstraject indien de werknemer slechts een productinformatiebijeenkomst moet bijwonen om zijn kennis te verbreden om zo zijn disfunctioneren te verbeteren.[[69]](#footnote-69)

Onder een verbeteringstraject, deugdelijke begeleiding of een functioneringsgesprek wordt niet verstaan het enkel voorleggen van een aantal punten van kritiek op het functioneren van de werknemer, deze vastleggen en daarbij regels opstellen. [[70]](#footnote-70) Indien de werknemer zich niet aan de regels houdt is het van groot belang dat er een gevolg wordt gegeven aan de afspraken. Denk bijvoorbeeld aan het toepassen van een kenbare toetsing of de werknemer zich aan de regels heeft gehouden en indien hij dit niet heeft gedaan, hem hier direct op aan te spreken.[[71]](#footnote-71)

Indien de werkgever niet eens stelt of niet betwist dat deze gedurende het dienstverband de werknemer ooit heeft aangesproken op het vermeende gedrag of ooit het woord ‘disfunctioneren’ in de mond heeft genomen, dan wordt er door kantonrechters van uitgegaan dat er geen reëel verbetertraject is aangeboden.[[72]](#footnote-72) Indien uit de ingediende bewijsstukken duidelijk naar voren komt dat aan de werknemer geen reëel verbeteringstraject is aangeboden, door bijvoorbeeld per e-mail te bevestigen dat de werkgever de verbazing van de werknemer op het ontbindingsverzoek begrijpt[[73]](#footnote-73), dan wordt er automatisch geconcludeerd dat er geen verbeteringstrajecten zijn ingezet, geen functioneringsgesprekken zijn gevoerd of deugdelijke begeleiding is aangeboden.

Ook is er geen sprake van een reëel verbeteringstraject indien de werknemer niet[[74]](#footnote-74) of op een onduidelijke manier wordt aangesproken op het vermeende gedrag.[[75]](#footnote-75)

Onder het niet duidelijk aanspreken op het vermeende gedrag wordt onder andere verstaan: het slechts op onderdelen van het werk worden aangesproken en het ter plekke verbeteren van de fouten van de werknemer[[76]](#footnote-76). Vervolgens hebben de fouten van de werknemer geleid tot een op non-actiefstelling, zonder dat de werknemer een deugdelijke begeleiding aangeboden heeft gekregen. Ook wordt het per brief opmerken dat de werknemer nog steeds onvoldoende functioneert en dat het vertrouwen in hem als persoon en in zijn functioneren zo minimaal is dat dit vertrouwen op korte termijn niet zal veranderen (zonder aan te kunnen tonen dat er een verbetertraject is aangeboden), gekwalificeerd als niet duidelijk aanspreken op het vermeende gedrag. Daarnaast is het op de hoogte stellen van de werknemer per e-mail, waarin duidelijk wordt gemaakt dat het niet meer verantwoord wordt geacht dat de werknemer zijn functie volledig gaat uitoefenen (demotie), geen duidelijke manier van aanspreken op het vermeende gedrag.[[77]](#footnote-77)

Ook een dergelijke e-mail met een dreigende toon[[78]](#footnote-78) of een gesprek met forse kritiek[[79]](#footnote-79) wordt door de rechtspraak niet beschouwd als deugdelijk aanspreken op het vermeende gedrag of het bieden van een serieus verbetertraject.

***3.1.2*** ***Onmiddellijk op non-actief zetten zonder duidelijke grond (zonder behoud van loon)***

De werknemer op non-actief stellen, zonder een draagkrachtige of gerechtvaardigde grondslag, met of zonder[[80]](#footnote-80) behoud van loon, is ernstig verwijtbaar aan de werkgever.[[81]](#footnote-81) Wat bedoeld wordt met een draagkrachtige en gerechtvaardigde grondslag wordt hieronder nader omschreven aan de hand van voorbeelden uit de relevante uitspraken.

Indien de werkgever een loonstop invoert en/of de werknemer voortdurend op non-actief stelt, zonder de werknemer eerst gehoord te hebben of aan te spreken op het vermeende gedrag, wordt er onmiddellijk gesproken van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[82]](#footnote-82)

Wat wordt verstaan onder het aanspreken op het vermeende gedrag kan worden teruggelezen in de vorige subparagraaf. Een voorbeeld van een onredelijke grond voor de op non-actiefstelling is de werknemer op non-actief stellen omdat hij handtekeningen heeft verzameld om verandering in het bedrijf teweeg te brengen[[83]](#footnote-83) of indien de werkgever van mening is dat de werknemer zich onvoldoende kan aanpassen aan een nieuwe werkwijze maar deze gebreken van de werknemer niet kan concretiseren met specifieke voorbeelden.[[84]](#footnote-84)

Ook is het bezwaar maken tegen plotselinge loonvermindering[[85]](#footnote-85) en vermindering van werkuren geen geldige reden om over te gaan tot op non-actiefstelling.[[86]](#footnote-86)

Het maken van veel fouten door de werknemer tijdens zijn of haar werkzaamheden, zoals het verkeerd verwerken van klantgegevens in het computersysteem, het niet juist invoeren van boekhoudkundige gegevens en fouten in de communicatie met de klanten, is wederom geen grondige reden om over te gaan tot op non-actiefstelling.[[87]](#footnote-87)

***3.1.3*** ***Nalatigheid bij het verbeteren van de arbeidsrelatie***

Uit de uitspraken blijkt dat het erg bepalend is in hoeverre de werkgever zich inzet om de arbeidsrelatie te verbeteren.[[88]](#footnote-88) Rechtbank Noord-Nederland oordeelt het volgende in haar uitspraak: “*Het ligt immers op de weg van de werkgever om zich ervan te vergewissen dat de werknemer, indien deze wordt aangesproken op - in de ogen van de werkgever - serieus en herhaald disfunctioneren, doordrongen is van de ernst van de situatie en het ligt voorts op de weg van de werkgever om daarbij tevens heldere afspraken te maken om te komen tot verbeteringen”.[[89]](#footnote-89)* Het ligt dus op de weg van de werkgever om bij vermeend disfunctioneren van de werknemer, heldere afspraken te maken, om middels een traject daartoe[[90]](#footnote-90), tot een verbetering van de arbeidsrelatie te komen.[[91]](#footnote-91) Wanneer is er sprake van nalatigheid van de werkgever om de arbeidsrelatie te verbeteren? Om dit helder te maken volgen er hieronder een aantal voorbeelden met de relevante uitspraken.

Zoals in sub paragraaf 3.1.1 is beschreven, is het van groot belang dat de werkgever kan aantonen[[92]](#footnote-92) dat er sprake is geweest van deugdelijke begeleiding[[93]](#footnote-93), functioneringsgesprekken[[94]](#footnote-94) en verbeterplannen[[95]](#footnote-95). Indien dit niet aangetoond kan worden dan wordt er van uitgegaan dat de werkgever zich nalatig heeft gedragen. Een voorbeeld van nalatig gedrag is het doen van een ongeloofwaardige poging tot het herstellen van de arbeidsrelatie.[[96]](#footnote-96)

Met een ongeloofwaardige poging wordt bedoeld het inzetten van een (oneerlijk[[97]](#footnote-97)) traject, zoals mediation met een partijdige mediator en zich vervolgens niet houden aan de gemaakte afspraken[[98]](#footnote-98) of zich niet houden aan de voorstellen van de bedrijfsarts[[99]](#footnote-99). Ook wordt onder een oneerlijke poging tot het herstellen van de arbeidsrelatie verstaan, het aanbieden van een arbeidsovereenkomst en de werknemer vervolgens binnen vijf weken op non-actief stellen, waarbij de werknemer is afgesloten van de server van het bedrijf.[[100]](#footnote-100)

Onder nalatig gedrag van de werkgever wordt ook verstaan het niet adequaat reageren op e-mails waaruit blijkt dat er gerezen irritaties bestaan, als deze irritaties voorkomen hadden kunnen worden indien er op dat moment adequaat zou zijn gereageerd.[[101]](#footnote-101) Niets ondernemen tegen pesterijen, discriminatie en stelselmatige tegenwerkingen op de werkvloer, met als gevolg ziekte en een verslechtering van de arbeidsrelatie, valt ook onder de nalatigheid van de werkgever. [[102]](#footnote-102)

***3.1.4 Valse/geen rechtsgeldige grond van ontslag (op staande voet) voeren***

Uit de jurisprudentie blijkt dat het voeren van een valse of geen rechtsgeldige grond van ontslag, eventueel op staande voet, als ernstig verwijtbaar handelen zijdens de werkgever kan worden gekwalificeerd. ***[[103]](#footnote-103)*** Dit houdt in dat indien er geen rechtsgeldige grond voor ontslag wordt gevoerd, de billijke vergoeding wordt toegekend.

Het niet of niet voldoende kunnen bewijzen van een dringende reden van ontslag, zoals diefstal[[104]](#footnote-104) of het nuttigen van alcohol op de werkvloer en niet kunnen aantonen om hoeveel alcohol het ging[[105]](#footnote-105), brengt als gevolg met zich mee dat er geen rechtsgeldige grond voor ontslag is gevoerd.

Het wordt de werkgever ernstig verweten indien hij een valse en ongeloofwaardige grond voert voor ontslag, waarin hij aanvoert dat de werknemer, die ruim 31 jaar in dienst is en altijd dezelfde werkzaamheden heeft verricht, na bedrijfsovername haar werkzaamheden plotseling niet meer goed uitvoert, zonder enige stukken waaruit dit blijkt. Ook blijkt dat de werknemer alleen maar positieve feedback heeft gekregen van de werkgever en is de werknemer nooit aangesproken op het vermeende gedrag.[[106]](#footnote-106)

Tevens bepaalt het Hof te ‘s-Hertogenbosch dat werkweigering te allen tijde geen reden is om direct over te gaan tot ontslag op staande voet.[[107]](#footnote-107). Gebrek aan discipline op de werkvloer van de werknemer, door bijvoorbeeld te vaak te laat te komen[[108]](#footnote-108), niet komen opdagen[[109]](#footnote-109) op de werkvloer en niet op tijd zijn werk af krijgen, is geen rechtsgeldige grond om over te gaan tot ontslag op staande voet.

Een ander voorbeeld van valse of niet rechtsgeldige gronden van ontslag is: de werknemer ontslaan op staande voet omdat zij niet ingaat op liefdesverzoeken van de werkgever[[110]](#footnote-110) (voorstellen om samen te douchen, kaart versturen met de tekst: ‘Welkom mijn roosje, welkom in mijn hart.’) Nog een voorbeeld van een valse grond voor ontslag is indien er sprake is van demotie[[111]](#footnote-111) en de werknemer hier niet mee akkoord gaat.

***3.1.5 Conclusie***

Uit het jurisprudentieonderzoek mag het volgende geconcludeerd worden met betrekking tot de kwalificatie van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever:

* De werkgever dient concrete verbeterplannen, gespreksverslagen en deugdelijke begeleidingen te kunnen aantonen.
* De werkgever dient aan de geuite bezwaren van de werknemer tegemoet te komen en geen bewuste risico’s te nemen die leiden tot een verstoorde arbeidsverhouding.
* De werkgever dient duidelijke (face-to-face) gesprekken (op een niet dreigende toon) te voeren met de werknemer en deze te wijzen op het vermeende gedrag.
* De werkgever dient een reëel verbetertraject aan te bieden.
* De werkgever dient een geldige reden te hebben om over te gaan op non-actiefstelling.
* De werkgever dient zich te houden aan de voorstellen van de arbo-arts.
* De werkgever dient zich niet nalatig te gedragen bij verstoorde arbeidsrelatie.
* De werkgever dient bereidheid te tonen om tot een oplossing te komen.
* De werkgever dient een geloofwaardige kans op verbetering te bieden.
* De werkgever dient een geldige reden met bewijsstukken te hebben voor ontslag (op staande voet).

## 3.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever

Uit het jurisprudentieonderzoek is af te leiden onder welke omstandigheden er *niet* wordt gesproken van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Hieronder worden deze omstandigheden met daarbij de relevante uitspraken over het voetlicht gebracht.

***3.2.1 Gedrag/omstandigheden werkgever***

Uit de jurisprudentie blijkt dat het gedrag en de omstandigheden van de werkgever een grote rol spelen bij het bepalen of de billijke vergoeding moet worden toegekend of afgewezen.***[[112]](#footnote-112)*** De kantonrechter toetst of de werkgever genoeg middelen heeft ingezet om de arbeidsrelatie te verbeteren. Wat deze middelen inhouden, wordt aan de hand van voorbeelden uit de uitspraken toegelicht. Indien de werkgever diverse gesprekken heeft gevoerd met inzet van HRM en advocaten, coaching heeft aangeboden en daarnaast nog twee mediationtrajecten heeft gestart,[[113]](#footnote-113) dan wordt er geconcludeerd dat de werkgever genoeg middelen heeft ingezet om de arbeidsrelatie te verbeteren en is er dus geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Indien een bedrijf maar één opdrachtgever heeft en deze opdrachtgever geeft aan geen samenwerking meer te willen met de werknemer, dan kan het de werkgever niet worden verweten dat er geen invulling meer kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Het is in een dergelijk omstandigheid niet redelijk om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.[[114]](#footnote-114) Indien de werkgever stukken kan aantonen waaruit blijkt dat er sprake is van een afnemende omzet van het bedrijf en een slechter wordende financiële situatie, dan wordt er niet van uitgegaan dat de werkgever bewust een té negatief beeld van de financiële situatie schetst met als doel de werknemer te ontslaan zonder het uitkeren van een transitievergoeding.[[115]](#footnote-115)

Het staken van loonbetaling is ernstig verwijtbaar. Loonbetaling is een van de hoofdverplichtingen van de werkgever. Ondanks deze ernstig verwijtbare handeling, kan de billijke vergoeding worden afgewezen en worden verdisconteerd in de transitievergoeding. Indien er sprake is van een slechte financiële situatie waarbij de ondernemer nauwelijks in staat is iets te betalen, dan wordt de billijke vergoeding afgewezen.[[116]](#footnote-116)

***3.2.2 Wel verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar***

Indien de werkgever verwijtbaar handelt maar niet ernstig verwijtbaar, dan wordt de billijke vergoeding afgewezen. Dat de werkgever op enkele momenten heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, betekent nog niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Als de werknemer zich gepasseerd voelt door het handelen van de werkgever, door bijvoorbeeld het niet uitnodigen van de werknemer voor een bijeenkomst, wordt dit niet gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Ondanks dat het verwijt van de werknemer wel terecht is, bepaalt de kantonrechter dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever aangezien er niet is gebleken dat de werkgever hem bewust heeft genegeerd. De werkgever heeft meerdere malen zijn excuses aangeboden en de werknemer heeft zelfs een kerstpakket ontvangen.[[117]](#footnote-117) De werkgever overschrijdt een grens, maar handelt niet ernstig verwijtbaar, indien zij privé e-mails, zonder de werknemer hierover te informeren, tijdens een ontslagprocedure indient bij het UWV.[[118]](#footnote-118)

Het uitoefenen van forse druk om met beëindiging van het arbeidscontract in te stemmen is wel verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar indien de werkgever dit gedrag niet voortzet nadat de werknemer weigert om het arbeidscontract te beëindigen. [[119]](#footnote-119)

Dat werkgever op enkele momenten heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, zoals het niet opvolgen van een advies van de bedrijfsarts, betekent nog niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.[[120]](#footnote-120)

***3.2.3 Gedrag/omstandigheden werknemer***

Uit de jurisprudentie blijkt dat het gedrag van de werknemer[[121]](#footnote-121) een grote invloed heeft op het afwijzen van de billijke vergoeding. Indien de werkgever een onterechte loopstop invoert, is dit ernstig te verwijten aan de werkgever en moet er een billijke vergoeding aan de werknemer worden uitgekeerd. Indien de werknemer niet ingaat op herplaatsingsmogelijkheden na een verstoorde arbeidsrelatie en weigert te komen werken[[122]](#footnote-122), wordt de billijke vergoeding, ondanks de loonstop, niet toegekend.

Ook is het gebruiken van ongepast taalgebruik door de werknemer jegens haar collega’s zoals “vuile kuthoer”, “Gerben is een lul, watje, mietje”, “Kijk die neger, ik haat hem”, een aanleiding voor de kantonrechter om geen billijke vergoeding toe te kennen ondanks het onterecht op non-actief stellen en het uitoefenen van forse druk om met beëindiging van het arbeidscontract in te stemmen.[[123]](#footnote-123)

De kantonrechter wijst de billijke vergoeding af, ondanks dat er sprake is van onterecht ontslag op staande voet door de werkgever, omdat de werknemer tijdens een gesprek met een collega zegt: “dan meld ik mij wel ziek”. Uit deze opmerking wordt verstaan dat de werknemer niet ziek is maar zich wel ziek meldt.[[124]](#footnote-124)

***3.2.4 Ernstig verwijtbare handeling is niet vast komen te staan [[125]](#footnote-125)***

Indien de werknemer onvoldoende invulling geeft op een verweer waarin bijvoorbeeld wordt gesteld dat de werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de autistische stoornis van werknemer of dat de werkgever een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) heeft vervalst ten behoeve van het dossier van de werknemer, dan wordt de billijke vergoeding niet toegewezen omdat er geen ernstig verwijtbare feiten zijn vastgesteld.[[126]](#footnote-126)

***3.2.5 Conclusie***

Uit het jurisprudentieonderzoek mag met betrekking tot het afwijzen van de billijke vergoeding het volgende worden geconcludeerd:

* De werkgever dient aan te kunnen tonen dat er sprake is van een slechte of dalende financiële situatie van de onderneming.
* De werkgever dient middels verslagen aan te kunnen tonen dat er genoeg middelen zijn ingezet om de arbeidsrelatie te verbeteren.
* Dat de werkgever op enkele momenten heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, betekent nog niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.
* Indien het storende gedrag van de werknemer de oorzaak is van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, dan hoeft er geen billijke vergoeding te worden betaald.
* Indien de werknemer zijn stellingen over de ernstig verwijtbare handelingen van de werkgever niet kan onderbouwen, dan wordt de billijke vergoeding afgewezen omdat er geen ernstig verwijtbare feiten zijn vastgesteld.

## 3.3 Bepalen hoogte billijke vergoeding

Om een duidelijk beeld te krijgen van wat de kantonrechters overwegen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, wordt er per uitspraak gekeken naar de omstandigheden van de zaak en het bedrag aan billijke vergoeding dat is toegekend. Hieronder volgen een aantal factoren die kantonrechters meewegen in hun besluit omtrent de hoogte van de billijke vergoeding. Om het zo duidelijk mogelijk te formuleren worden de uitspraken behandeld in volgorde van de hoogte van de vergoedingen.

***3.3.1 Duur dienstverband***

In elk arrest wordt opgenomen dat de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen. Ondanks dat wordt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding de duur van het dienstverband meegewogen.[[127]](#footnote-127) Er wordt een lage billijke vergoeding[[128]](#footnote-128) toegekend indien de arbeidsrelatie slechts een aantal maanden of een aantal weken heeft geduurd.[[129]](#footnote-129) Indien er sprake is van een kort dienstverband van nog geen 12 maanden en er is sprake van ander ernstig verwijtbaar handelen naast het in strijd met artikel 7:671 BW opzeggen en er is sprake van andere factoren, zoals het wijzigen van de arbeidsovereenkomst zonder dat er in de overeenkomst een wijzigingsbeding is opgenomen, dan wordt er een hogere billijke vergoeding toegekend.[[130]](#footnote-130) Indien er een langer dienstverband heeft bestaan, dan wordt er voor een dezelfde ernstig verwijtbare handeling, namelijk opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, een middelhoge billijke vergoeding toegekend.[[131]](#footnote-131) Uiteraard worden er meerdere factoren bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding betrokken. Zo kan het ook voorkomen dat de werknemer een billijke vergoeding toegekend krijgt van € 60.000,00 indien deze al 31 jaar in dienst is en de werkgever zich jegens de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gedragen door bijvoorbeeld de werknemer nooit aan te spreken op diens vermeende gedrag en de werknemer zonder te horen op non-actief te stellen.[[132]](#footnote-132)

In een ander geval kent de kantonrechter voor het onterecht ontslaan op staande voet een lage billijke vergoeding toe met als motivering dat er een kort dienstverband heeft bestaan van minder dan 12 maanden.[[133]](#footnote-133) Ondanks dat de duur van het dienstverband niet meegewogen hoeft te worden, betrekken kantonrechters de duur van dienstverband er in sommige gevallen wel bij.

***3.3.2 Punitief karakter en de ernst van het ernstig verwijtbaar handelen [[134]](#footnote-134)***

Een onterecht gegeven ontslag op staande voet, het op non-actief stellen zonder de werknemer eerst gehoord te hebben en het niet kunnen aantonen van het disfunctioneren van de werknemer wordt zo ernstig verwijtbaar geacht, dat de kantonrechter onder zulke omstandigheden een hoge billijke vergoeding toekent van € 60.000,00.[[135]](#footnote-135) Deze vergoeding dient een prikkel te geven zodat de werkgever niet hetzelfde herhaalt bij andere werknemers. Indien de werkgever zodanig ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zoals bijvoorbeeld het op non-actief stellen zonder behoud van loon en zonder een deugdelijke motivering, dan dient de billijke vergoeding een zekere omvang [[136]](#footnote-136) te hebben, omdat anders het risico bestaat dat een relatief lage vergoeding voor lief wordt genomen. De hoogte van billijke vergoeding dient ook als een civielrechtelijke sanctie voor het ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever.[[137]](#footnote-137) Wat opvalt is dat kantonrechters in andere zaken, waarin de werkgever opzettelijk een onwerkbare situatie heeft gecreëerd, meerdere malen is overgegaan tot een loonstop en een ontslag op staande voet, zonder de werknemer omtrent dat voornemen tevoren te horen of hem uitleg te geven over zijn situatie, een billijke vergoeding toekent van € 15.000,00.[[138]](#footnote-138) Het dienstverband van deze zaken is echter minder lang en het bruto maandsalaris ligt hoger. In een vrij recente zaak bepaalt het Hof dat het ontslag op staande voet, gelet op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een te zwaar ingezet middel is geweest. Eerder is al duidelijk geworden dat te zwaar ingezette middelen ernstig verwijtbare handelingen zijn van de werkgever. Het zou, gezien de voorbeelden hierboven, verklaarbaar zijn geweest, als de werknemer een hoge billijke vergoeding toegekend zou krijgen.

Desondanks krijgt de werknemer een lage billijke vergoeding[[139]](#footnote-139) toegekend omdat de aangevoerde redenen voor het ontslag op staande voet aanleiding hadden kunnen zijn om om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

De kantonrechter kent een bedrag toe van 3 maandsalarissen omdat naar zijn schatting de arbeidsrelatie nog 3 maanden geduurd zou hebben indien er een verzoek tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst zou zijn geweest.[[140]](#footnote-140)

***3.3.3 Omstandigheden werknemer***

Bij het bepalen van de hoogte van billijke vergoeding wordt ook rekening gehouden met de omstandigheden van de werknemer.***[[141]](#footnote-141)*** Indien de werknemer op oudere leeftijd onterecht wordt ontslagen en de kans op het vinden van een nieuwe baan zeer klein is, wordt dat de werkgever zwaar aangerekend.[[142]](#footnote-142) In een andere zaak motiveert de kantonrechter dat een billijke vergoeding van slechts € 500,00 op zijn plaats is gezien de leeftijd van de werknemer en zijn grote kansen op de arbeidsmarkt.[[143]](#footnote-143) Ook wordt er rekening gehouden met een werknemer die arbeidsongeschikt is. De relatief hoge billijke vergoeding dient dan als een aanvulling op de ziektewetuitkering.[[144]](#footnote-144)

***3.3.4 Omstandigheden werkgever[[145]](#footnote-145)***

Indien de werkgever in een slechte financiële situatie verkeert, wordt dat meegewogen in het besluit tot het uitkeren van de billijke vergoeding. [[146]](#footnote-146) Indien de werkgever op geen enkele wijze met stukken kan onderbouwen dat zijn financiële situatie er slecht aan toe is, dan wordt daar op geen enkele manier rekening mee gehouden bij het bepalen van de hoogte van billijke vergoeding.[[147]](#footnote-147) Ook wordt er bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening gehouden met de omvang van het bedrijf. Indien er sprake is van een klein bedrijfje is de uitkering relatief laag.[[148]](#footnote-148) Zo wordt er bijvoorbeeld ook naar gekeken dat de billijke vergoeding niet even hoog is als de jaarlijkse winstuitkering aan de partners van de werkgever en wordt om die reden een relatief lage uitkering toegekend.[[149]](#footnote-149)

**3.3.5 Conclusie**

Uit het jurisprudentieonderzoek mag het volgende geconcludeerd worden met betrekking tot het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding:

* Ondanks dat de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen, wordt er vaak wel gekeken naar de lengte van het dienstverband.
* Bij een kort dienstverband van maximaal 12 maanden wordt er een relatief lage billijke vergoeding toegekend.
* Bij een dienstverband van 10 jaar of meer wordt er een relatief hogere billijke vergoeding toegekend.
* Bij een dienstverband van meer dan 30 jaar wordt er een hoge billijke vergoeding toegekend.
* Voor het begaan van ongeveer dezelfde ernstig verwijtbare handelingen worden er vergoedingen uitgekeerd tussen de € 6.000,00 en € 60.000,00. Ondanks dat de lengte van het dienstverband en de hoogte van loon geen rol hoeven te spelen bij het bepalen van de hoogte van billijke vergoeding, valt het op dat deze factoren wel degelijk een grote rol spelen.
* Indien de werknemer een grote kans heeft op de arbeidsmarkt, gezien de leeftijd en de gezondheid van de werknemer, dan wordt er een lagere vergoeding uitgekeerd. Andersom geldt dat indien de werknemer, gezien de gezondheid en leeftijd van de werknemer, een kleine kans heeft op de arbeidsmarkt, er een hogere billijke vergoeding wordt toegekend.
* Indien de werkgever een slechte financiële situatie met stukken kan onderbouwen, dan wordt daar rekening mee gehouden bij het bepalen van de hoogte van billijke vergoeding. Andersom geldt dat indien de slechte financiële situatie niet aangetoond kan worden, daar op geen enkele wijze rekening mee wordt gehouden.

# Hoofdstuk 4: Resultaten: beantwoording centrale vraag

In dit hoofdstuk wordt de hoofdvraag van het onderzoek beantwoord. Naar aanleiding van het uitgebreide theorie- en praktijkonderzoek kan er een betrouwbare en valide conclusie worden getrokken. De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt:

***Welk advies kan aan Van Diepen en Van der Kroef Advocaten worden gegeven, als het gaat om het toekennen van de billijke vergoeding en het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding aan de hand van de belangrijkste overwegingen die kantonrechters hebben, volgens de relevante literatuur, wet- en regelgeving en jurisprudentie?***

Om te beginnen blijkt uit het literatuuronderzoek en de wet- en regelgeving dat het toekennen van de billijke vergoeding een ‘muizengaatje’ dient te zijn. Met andere woorden de billijke vergoeding mag in zeer uitzonderlijke gevallen worden uitgekeerd. De billijke vergoeding wordt toegekend indien de werkgever zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat er geen sprake is van een ‘muizengaatje’ maar van een ‘groot gat’. Dit betekent dat de billijke vergoeding in veel gevallen wel wordt toegekend. De meest voorkomende gevallen kunt u terugvinden onder subparagraaf 3.1.5 ‘conclusie‘.

Indien de cliënten van Van Diepen en Van der Kroef Advocaten werkgevers zijn, dan wordt naar aanleiding van dit onderzoek geadviseerd rekening te houden met het feit dat de billijke vergoeding vaak wel wordt toegekend indien er zich onvolkomenheden voordoen in de ontslagprocedure. De werkgever dient duidelijke bewijstukken aan te leveren waaruit blijkt dat er meerdere functioneringsgesprekken zijn geweest, deugdelijke begeleiding en coaching is aangeboden. Daarnaast dient de werkgever aan te kunnen tonen wat het vermeende gedrag van de werknemer is geweest, waardoor een arbeidsrelatie op geen enkele manier stand kan houden. Indien de onderneming in een slechte financiële situatie verkeert, dan dient de werkgever dit met duidelijke stukken aan te kunnen tonen. Des te meer er aangetoond kan worden, des te lager (of geen) de billijke vergoeding zal zijn.

Indien de cliënten van Van Diepen en Van der Kroef Advocaten werknemers zijn, dan wordt naar aanleiding van dit onderzoek geadviseerd om goed na te gaan in hoeverre de werknemer zich goed heeft gedragen gedurende het dienstverband. Indien de werknemer de oorzaak is van de verstoorde arbeidsrelatie, dan komt het wel eens voor dat de billijke vergoeding niet wordt toegekend. Kantonrechters motiveren een dergelijk besluit met het feit dat de werknemer het gedrag van de werkgever heeft uitgelokt. Uit het onderzoek blijkt dat het gedrag van de werknemer een rol speelt bij het uitkeren van de billijke vergoeding. Het is aan te raden om aan de kantonrechter bewijsstukken aan te leveren, waaruit blijkt dat de werknemer medewerking heeft getoond aan de voorstellen van de werkgever om de arbeidsrelatie te verbeteren.

Tijdens het onderzoek is gekeken naar de belangrijkste omstandigheden die een rol spelen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Denk hierbij aan de hoogte van het maandsalaris, de lengte van het dienstverband en de ernst van het handelen van de werkgever. Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding kan worden geconcludeerd dat voor soortgelijke ernstig verwijtbare handelingen verschillende bedragen worden toegekend. Er hangt dus geen prijskaartje aan een bepaalde ernstig verwijtbare handeling. In de ene zaak kent de kantonrechter een bedrag van € 60.000,00 toe aan billijke vergoeding, waarin de werkgever de werknemer zonder geldige reden ontslaat op staande voet, de werknemer meerdere malen op non-actief heeft gezet zonder behoud van loon en zonder de werknemer eerst gehoord te hebben. Deze werknemer had een bruto maandsalaris van € 1.773,37 en werkte ruim 31 jaar voor het bedrijf. Wat opvalt is dat in andere zaken[[150]](#footnote-150) een billijke vergoeding wordt toegekend van slechts € 15.000,00 waarbij de werkgever opzettelijk een onwerkbare situatie heeft gecreëerd, meerdere malen over is gegaan tot een loonstop en een ontslag op staande voet heeft ingezet, zonder de werknemer omtrent dat voornemen tevoren te horen of hem uitleg te geven over zijn situatie. In deze zaken is het dienstverband weliswaar minder lang,[[151]](#footnote-151) maar de bruto maandsalarissen[[152]](#footnote-152) liggen weer een stuk hoger. Uit het onderzoek komt naar voren dat bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding er toch wordt gekeken naar het bruto maandsalaris, de lengte van het dienstverband en de ernst van het handelen van de werkgever.

Indien Van Diepen en Van der Kroef Advocaten een schatting wilt maken van de hoogte van de billijke vergoeding, adviseer ik goed te kijken naar de duur van het dienstverband, de hoogte van het bruto maandsalaris en de ernst van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De tabellen in de bijlage bieden een overzicht van alle uitspraken. Deze uitspraken zijn gesorteerd op volgorde van de topics die gebruikt zijn bij de op de jurisprudentie gerichte deelvragen. Zo kan Van Diepen en Van der Kroef advocaten kijken welke zaak het meeste past bij de omstandigheden van de cliënt. Aan de hand van de uitspraken in de tabellen kan dan een schatting worden gemaakt van het bedrag aan billijke vergoeding. Uit het onderzoek is helaas geen duidelijke structuur naar voren gekomen waaruit blijkt hoe het bedrag van de billijke vergoeding wordt berekend. De bedragen verschillen enorm van elkaar. Er kan met dit onderzoek geen garantie worden gegeven dat onder bepaalde omstandigheden een bepaald bedrag wordt toegekend.

# Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

Om een overzichtelijk beeld te geven van de belangrijkste punten uit dit onderzoek, worden hieronder aanbevelingen gedaan aan Van Diepen en Van der Kroef Advocaten. Deze aanbevelingen kunnen als leidraad worden gebruikt tijdens arbeidszaken ten aanzien van de billijke vergoeding. De aanbevelingen zijn verdeeld in twee groepen, namelijk de aanbevelingen indien de cliënt de werkgever is en aanbevelingen indien de cliënt de werknemer is.

Om in te schatten of de billijke vergoeding wordt toegekend moet er met de volgende omstandigheden rekening worden gehouden.

**Cliënt is werkgever**

Aan Van Diepen Van der Kroef Advocaten wordt aanbevolen **de werkgever** te adviseren:

**1.** Zo min mogelijk demoties, ontslag op staande voet, schorsingen, non-actief stellingen zonder behoud van loon in te zetten. Indien de kantonrechter deze onterecht acht, dan wordt er vaak een relatief hoge billijke vergoeding toegekend.

**2.** Zich in te spannen om de arbeidsrelatie te verbeteren. Bij vermeend disfunctioneren de werknemer meerdere malen aan te spreken, zoveel mogelijk verbetertrajecten in te zetten zoals mediationtrajecten, meerdere malen functioneringsgesprekken te voeren en coaching en begeleiding aan te bieden. Indien de werkgever zich niet of onvoldoende heeft ingespannen, dan wordt dat beschouwd als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, waar een billijke vergoeding voor de werknemer tegenover zal staan.

**3.** Alle hierboven genoemde trajecten en gesprekken dienen aangetoond te kunnen worden. Adviseer uw cliënt dan ook om alle ingezette middelen en gesprekken te bewaren of te e-mailen naar de werknemer. Indien er geen stukken kunnen worden getoond waaruit blijkt dat er trajecten zijn ingezet, dan wordt dat beschouwd als geen inspanning doen tot het verbeteren van de arbeidsrelatie.

**4.** In te gaan op alle voorstellen en adviezen van de bedrijfsarts. Indien de werkgever hier geen gehoor aan geeft, dan wordt dat als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd.

**5.** Alle verwijtbare gedragingen van de werknemer vast te stellen en aan te tonen middels bijvoorbeeld verslagen. Kantonrechters wegen het gedrag van de werknemer mee bij het bepalen of de billijke vergoeding wordt toegekend en zo ja, hoe hoog deze vergoeding wordt.

**6.** Indien de financiële situatie van de onderneming er slecht aan toe is, dit aan te kunnen tonen middels stukken waaruit blijkt dat de financiële situatie slecht is of achteruit gaat. De kantonrechter houdt rekening met de financiële situatie van de werkgever bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Van Diepen en Van der Kroef Advocaten kan dit voor zijn cliënt aanvoeren om (indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever) een lagere billijke vergoeding te betalen aan de werknemer.

**7.** Dat indien er sprake is van een kleine onderneming, de kantonrechter daar rekening mee kan houden bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

**Cliënt is werknemer**

Aan Van Diepen Van der Kroef Advocaten wordt het volgende aanbevolen indien de cliënt **werknemer** is:

**1.** Van Diepen Van der Kroef Advocaten dient uit te zoeken of er door de werkgever onterechte middelen zijn ingezet, zoals demoties, ontslag op staande voet, schorsingen en op non-actief stellingen zonder behoud van loon. Indien dit het geval is, dan is de kans groot dat er een relatief hoge billijke vergoeding wordt toegekend.

**2.** Van Diepen en Van der Kroef Advocaten dient uit te zoeken of de werkgever zich genoeg heeft ingespannen om de arbeidsrelatie te verbeteren. Dus er dient gekeken te worden of er verbetertrajecten zijn geweest en/of de werknemer meerdere malen is aangesproken op het vermeende gedrag, of er coaching en begeleiding is aangeboden en of er mediationtrajecten zijn ingezet. Indien dit niet voldoende is gedaan, is de kans groot dat er een billijke vergoeding wordt toegekend.

**3.** Van Diepen en Van der Kroef Advocaten dient uit te zoeken of de werknemer zich ‘netjes’ heeft gedragen. Indien de werknemer bijvoorbeeld meerdere malen te laat is gekomen, veel heeft gescholden op de werkvloer of alcohol heeft genuttigd, dan kan dat invloed hebben op de hoogte van de billijke vergoeding.

**4.** Van Diepen en Van der Kroef Advocaten dient uit te zoeken of er voldoende rekening is gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de persoonlijke situatie van de werknemer volgens de arbo-arts zorgt voor ziekte en de werkgever houdt hier geen rekening mee, dan kan dat de hoogte van billijke vergoeding (voor de werknemer positief) beïnvloeden.

**5.** Van Diepen en Van der Kroef Advocaten kan, indien van toepassing, aanvoeren wat de kansen zijn van de werknemer op de arbeidsmarkt. Dit kan zorgen voor een hogere billijke vergoeding.

**6.** Van Diepen en Van der Kroef Advocaten kan, indien van toepassing, aanvoeren wat de emotionele gevolgen zijn voor de werknemer. Denk hierbij aan een lang dienstverband waarbij de werknemer op een onterechte wijze is behandeld. Uit het onderzoek blijkt dat in een dergelijk geval een relatief hoge billijke vergoeding wordt toegewezen.

# Bronnen- en Literatuurlijst

**Boeken**

**Mr. C.J. Loonstra 2015**

Mr. C.J. Loonstra, ‘*Hoofdstukken Sociaal Recht’*

**Mr. D.M. van Genderen & Fluit & Stefels & de Wolff 2015**

Mr. D.M. van Genderen, ‘Arbeidsrecht in de praktijk’.

**Mr. G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen 2015**

Mr. G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, ‘*Inleiding Nederlands sociaal recht*’

**Mr. L. van den Eijnden 2015**

Mr. L. van den Eijnden, ‘*Naar een nieuw arbeidsrecht*’

**Mr. R. M. Beltzer, Franssen, Jansen, te Poel, Wiersma 2015**

Mr. R. M. Beltzer, ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’

**Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015**

J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, Handboek nieuw ontslagrecht, Deventer: Kluwer 2015.

**Mr. W.A.H.C.M. Bouwens 2015**

Mr. W.A.H.C.M. Bouwens, ‘*Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’*

**Tijdschriften**

**Barentsen & Duk 2015**

B. Barentsen & R.A.A. Duk, ‘Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder’, Tijdschrift Recht en Arbeid 2015, 67.

**Barentsen & Sagel 2015**

Barentsen & Sagel, ‘Kroniek van het sociaal recht’, NJB 2015, 1784

**C.J. Frikke**

C.J. Frikke, ‘Billijke vergoeding bij vernietigbare opzegging’, Tijdschrift Recht en Arbeid 2016, 6/7.

**C.J. Frikke & Smorenburg 2016**

C.J. Frikke & M.E. Smorenburg, ‘Berekening van een billijke vergoeding’, Arbeidsrecht 2016, 11.

**Sagel 2014**

Sagel, ‘Het muizengaatje verdient de hoofdprijs’, Tijdschrift Recht en Arbeid 2014, afl. 12,

**Stam 2016**

R. Stam, ‘Transitie- en billijke vergoeding’, Vermogende Particulieren Bulletin 2016, 3.

**Van Zanten-Baris 2014**

A. Van Zanten-Baris, ‘De billijke vergoeding in volle omvang’, Arbeidsrecht 2014, 55.

**Peters 2016**

S.S.M. Peters, ‘Billijke vergoedingen hausse in 2016’, VAAN AR Updates 2016.

**Kamerstukken**

* ***Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3.***
* ***Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 4.***
* ***Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 16***
* ***Kamerstukken II*, 2013-2014, 33818, nr. 4, p. 61**

**Wetten**

* **Burgerlijk Wetboek, Boek 7, Afdeling 10**
* **Wet Werk en Zekerheid**

# Jurisprudentielijst

**RECHTBANKEN**

**A**

Rb Amersfoort (ktr.) 15 oktober 2016 ECLI:NL:RBMNE:2015:7538

Rb Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016 ECLI:NL:RBAMS:2016:5015

Rb Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068

Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127

Rb. Amsterdam (ktr.) 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244

Rb Amsterdam (ktr.) 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949

Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278

**D**

Rb Den Haag (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333

Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404

Rb Den Haag (ktr.) 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761

**E**

Rb. Enschede (ktr.) 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3899

**H**

Rb Haarlem (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300

Rb Haarlem (ktr.) 1 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996

**L**

Rb Lelystad (ktr.) 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986

Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661

Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622

Rb Limburg (ktr.) 1 augustus 2016 ECLI:NL:RBLIM:2016:6805

Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261

Rb Limburg (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6211

Rb Limburg, (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343

Rb Limburg (ktr.) 5 november 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9351

**N**

Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447

Rb Noord-Holland (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052

Rb Noord-Holland (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553

Rb Noord-Holland (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461

Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668

Rb Noord-Holland m(ktr.) 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9470

Rb Noord-Nederland (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2300

Rb Noord-Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628

Rb Noord-Nederland 17 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3014

Rb Noord-Nederland (ktr.), 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756

Rb Noord-Nederland (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715

**O**

Rb Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438

Rb Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939

Rb Overijssel (ktr.) 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3899

**R**

Rb Rotterdam (ktr.) 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728

Rb Rotterdam (ktr.) 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8668

Rb Rotterdam (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495

Rb Rotterdam (ktr.) 13 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3665

Rb Rotterdam, (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857

Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963

Rb Rotterdam (ktr.) 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275

**U**

Rb Utrecht (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980

Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854

**Z**

Rb Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337

**GERECHTSHOVEN**

**A**

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

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

Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601

**D**

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

**H**

Hof ’s-Hertogenbosch, 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001

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

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

Hof ‘s-Hertogenbosch, 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047

Hof ’s-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:RBGHSHE:2016:320

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

1. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-1)
2. Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122 [↑](#footnote-ref-2)
3. Mr. W.H.A.C.M. Bouwens (2015), ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’, p 182 [↑](#footnote-ref-3)
4. Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 252 [↑](#footnote-ref-4)
5. Rb. Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438 [↑](#footnote-ref-5)
6. Mr. L. van den Eijnden, (2015) ‘Naar een nieuw arbeidsrecht’, p. 46-48 [↑](#footnote-ref-6)
7. Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 252 [↑](#footnote-ref-7)
8. Sagel, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2014*,* afl 12, p. 1 [↑](#footnote-ref-8)
9. Frikke, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 6/7, p. 26 [↑](#footnote-ref-9)
10. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-34 en nr. 4, p. 34 [↑](#footnote-ref-10)
11. Sagel 2016, p. 1-3 [↑](#footnote-ref-11)
12. Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb. Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-12)
13. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rb Noord-Nederland (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715, Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb. Amsterdam (ktr.)

7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423, Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963 [↑](#footnote-ref-13)
14. Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963, Rb Lelystad, 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA: 2016:715 [↑](#footnote-ref-14)
15. Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337, Rb Noord-Holland (ktr.), 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9470, Rb Haarlem (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300, Rb Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939,Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Rb Rotterdam (ktr.) 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8668, Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Hof ’s-Hertogenbosch, 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001 [↑](#footnote-ref-15)
16. Rb Den Haag (ktr.) 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761, Rb Noord- Hollland (ktr.), Rb Limburg (ktr.) 1 augustus 2016 ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Rb Limburg (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6211, Rb Noord-Nederland (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2300, Rb Rotterdam (ktr.) 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275, Rb Limburg, (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343, Rb Limburg (ktr.) 1 augustus 2016 ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261, Rb Den Haag (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333

17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052, Rb Rotterdam (ktr.) 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275, Rb Amsterdam (ktr.) 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949, Rb Limburg, (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343, Rb Limburg (ktr.) 1 augustus 2016 ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261, Rb Den Haag (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333 [↑](#footnote-ref-16)
17. Rb Noord-Nederland (ktr.), 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756, Rb Noord- Hollland (ktr.) mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052, Rb Limburg, (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343

Rb Rotterdam (ktr.) 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275

Rb Den Haag (ktr.) 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761

Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016 ECLI:NL:GHARL:2016:6792 [↑](#footnote-ref-17)
18. Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261, Rb Rotterdam, (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857, Rb Amsterdam (ktr.) 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949, Rb Noord-Holland, 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052 [↑](#footnote-ref-18)
19. Rb. Enschede (ktr.) 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3899, Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538 [↑](#footnote-ref-19)
20. Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122 [↑](#footnote-ref-20)
21. Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Rb Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068, Rb Limburg (ktr.)1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514, Rb Noord-Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb Utrecht (ktr.), 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980 [↑](#footnote-ref-21)
22. Rb. Amsterdam (krt.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb Amersfoort (ktr.) 15 oktober 2016 ECLI:NL:RBMNE:2015:7538, Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601, Hof ’s-Hertogenbosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001, Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963, Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rechtbank Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939, Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514 [↑](#footnote-ref-22)
23. Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127, Rb Haarlem (ktr.) 28 juli 2016, Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-23)
24. Rb Utrecht (ktr.), 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, Rb Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb Noord-Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628, Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127 [↑](#footnote-ref-24)
25. Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122 [↑](#footnote-ref-25)
26. Rb Noord – Holland (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553 [↑](#footnote-ref-26)
27. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 39-40 [↑](#footnote-ref-27)
28. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-28)
29. Loonstra 2016, p.110 [↑](#footnote-ref-29)
30. Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122 [↑](#footnote-ref-30)
31. Rechtspraak.nl, Aanbevelingen van de kring van de kantonrechters, p. 3 [↑](#footnote-ref-31)
32. Mr. C.J. Loonsta (2014), ‘Hoofdstukken Sociaal Recht’, p. 111 [↑](#footnote-ref-32)
33. Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p. 122 [↑](#footnote-ref-33)
34. Mr. W.H.A.C.M. Bouwens (2015), ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’, p. 182 [↑](#footnote-ref-34)
35. Mr. W.H.A.C.M. Bouwens (2015), ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’, p. 182 [↑](#footnote-ref-35)
36. Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 252 [↑](#footnote-ref-36)
37. Rb. Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438 [↑](#footnote-ref-37)
38. Mr. L. van den Eijnden, (2015) ‘Naar een nieuw arbeidsrecht’, p. 46-48, Mr. G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, ‘*Inleiding Nederlands sociaal recht*’ [↑](#footnote-ref-38)
39. Mr. G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, ‘*Inleiding Nederlands sociaal recht*’ [↑](#footnote-ref-39)
40. Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 252 [↑](#footnote-ref-40)
41. Sagel, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2014*,* afl 12, p. 1 [↑](#footnote-ref-41)
42. Frikke, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016/11, afl. 3 [↑](#footnote-ref-42)
43. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr.4, p. 61 [↑](#footnote-ref-43)
44. Frikke, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 6/7, p. 26 [↑](#footnote-ref-44)
45. Sagel 2016, p. 1-3 [↑](#footnote-ref-45)
46. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p 32-34 [↑](#footnote-ref-46)
47. Mr. L. van den Eijnden, (2015) ‘Naar een nieuw arbeidsrecht’, p. 46-48, Mr. G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, ‘*Inleiding Nederlands sociaal recht*’, Van Zanten-Baris, ‘*De billijke vergoeding in volle omgang’,* Arbeidsrecht 2014/55 [↑](#footnote-ref-47)
48. Mr. G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, ‘*Inleiding Nederlands sociaal recht*’ [↑](#footnote-ref-48)
49. Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 252, Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 123 [↑](#footnote-ref-49)
50. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-34 en nr. 4, p. 34, Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 251, Van Zanten-Baris, ‘*De billijke vergoeding in volle omgang’,* Arbeidsrecht 2014/55, Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 123 [↑](#footnote-ref-50)
51. Mr. W.H.A.C.M. Bouwens (2015), ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’, p 184, Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122 [↑](#footnote-ref-51)
52. Mr. D.M. van Genderen, (2015) ‘Arbeidsrecht in de praktijk’ p 252 [↑](#footnote-ref-52)
53. Sagel, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2014*,* afl. 12, p. 1 [↑](#footnote-ref-53)
54. Peters 2016, p. 2 [↑](#footnote-ref-54)
55. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 34, Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 123 [↑](#footnote-ref-55)
56. Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122, Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-33, nr.4, p. 61 [↑](#footnote-ref-56)
57. Frikke, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 6/7, p. 26, Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 33-34, Mr. W.H.A.C.M. Bouwens (2015), ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’, p 184, Mr. R.M. Beltzer, (2015), ‘Handboek Wet Werk en Zekerheid’, p 122 [↑](#footnote-ref-57)
58. Mr. W.H.A.C.M. Bouwens (2015), ‘Schets van het Nederlandse arbeidsrecht’, p 184 [↑](#footnote-ref-58)
59. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32 [↑](#footnote-ref-59)
60. S.M.M. Peters 2016, p. 2 [↑](#footnote-ref-60)
61. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601 [↑](#footnote-ref-61)
62. Kamerstuk 2015/16, 34 351, nr.1, p. 9 [↑](#footnote-ref-62)
63. Peters 2016, p 2 [↑](#footnote-ref-63)
64. Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb. Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-64)
65. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-65)
66. Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752 [↑](#footnote-ref-66)
67. Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 [↑](#footnote-ref-67)
68. Rb Noord – Holland (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 [↑](#footnote-ref-68)
69. Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 [↑](#footnote-ref-69)
70. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-70)
71. Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 [↑](#footnote-ref-71)
72. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423, Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 [↑](#footnote-ref-72)
73. Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668 [↑](#footnote-ref-73)
74. Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 [↑](#footnote-ref-74)
75. Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-75)
76. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-76)
77. Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601 [↑](#footnote-ref-77)
78. Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Noord – Holland (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553 [↑](#footnote-ref-78)
79. Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, [↑](#footnote-ref-79)
80. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461 [↑](#footnote-ref-80)
81. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rb Noord-Nederland (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715, Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb. Amsterdam (ktr.)

7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423, Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963 [↑](#footnote-ref-81)
82. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461 (loonstop); Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 (voortdurend op non-actief stellen); Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 (non-actiefstelling); Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278 (niet aanspreken op vermeend gedrag) [↑](#footnote-ref-82)
83. Rb Noord-Nederland (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715 [↑](#footnote-ref-83)
84. Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-84)
85. Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Amsterdam (ktr.) 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244 [↑](#footnote-ref-85)
86. Amsterdam (ktr.) 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244 [↑](#footnote-ref-86)
87. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-87)
88. Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963, Rb Lelystad, 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA: 2016:715 [↑](#footnote-ref-88)
89. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-89)
90. Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668 [↑](#footnote-ref-90)
91. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-91)
92. Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 [↑](#footnote-ref-92)
93. Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404, Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752 [↑](#footnote-ref-93)
94. Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-94)
95. Rb. Leeuwarden (ktr.) 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423 [↑](#footnote-ref-95)
96. Rb Lelystad, 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854 [↑](#footnote-ref-96)
97. Rb Lelystad, 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986 [↑](#footnote-ref-97)
98. Rb Lelystad, 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986 [↑](#footnote-ref-98)
99. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA: 2016:715 [↑](#footnote-ref-99)
100. Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668 [↑](#footnote-ref-100)
101. Rb Lelystad, 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986 [↑](#footnote-ref-101)
102. Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127 [↑](#footnote-ref-102)
103. Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337, Rb Noord-Holland (ktr.), 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9470, Rb Haarlem (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300, Rb Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939,Rb Amsterdam (ktr.) 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278, Rb Rotterdam (ktr.) 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8668, Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Hof ’s-Hertogenbosch, 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001 [↑](#footnote-ref-103)
104. Rb Rotterdam (ktr.) 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8668 [↑](#footnote-ref-104)
105. Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 [↑](#footnote-ref-105)
106. Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-106)
107. Hof ’s-Hertogenbosch, 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001 [↑](#footnote-ref-107)
108. Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661 [↑](#footnote-ref-108)
109. Rb Noord-Holland (ktr.), 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9470 [↑](#footnote-ref-109)
110. Rb Haarlem (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300 [↑](#footnote-ref-110)
111. Rb (ktr.) Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939 [↑](#footnote-ref-111)
112. Rb Den Haag (ktr.) 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761, Rb Noord- Hollland (ktr.), Rb Limburg (ktr.) 1 augustus 2016 ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Rb Limburg (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6211, Rb Noord-Nederland (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2300, Rb Rotterdam (ktr.) 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275, Rb Limburg, (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343, Rb Limburg (ktr.) 1 augustus 2016 ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261, Rb Den Haag (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333 [↑](#footnote-ref-112)
113. Rb Den Haag (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333, Rb Den Haag (ktr.) 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761, Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261, Rb Den Haag (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4333 [↑](#footnote-ref-113)
114. Rb Noord-Nederland (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2300 [↑](#footnote-ref-114)
115. Rb Limburg (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6211 [↑](#footnote-ref-115)
116. Rb Noord-Nederland (ktr.), 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756 [↑](#footnote-ref-116)
117. Rb Limburg, (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343 [↑](#footnote-ref-117)
118. Rb Rotterdam (ktr.) 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275 [↑](#footnote-ref-118)
119. Rb Den Haag (ktr.) 3 februari 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:761 [↑](#footnote-ref-119)
120. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016 ECLI:NL:GHARL:2016:6792 [↑](#footnote-ref-120)
121. Rb Limburg (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261, Rb Rotterdam, (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857, Rb Amsterdam (ktr.) 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949, Rb Noord-Holland, 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052, [↑](#footnote-ref-121)
122. Rb Noord-Holland, 17 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:4052 [↑](#footnote-ref-122)
123. Rb Amsterdam (ktr.) 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949 [↑](#footnote-ref-123)
124. Rb Rotterdam, (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857 [↑](#footnote-ref-124)
125. Rb. Enschede (ktr.) 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3899, Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538 [↑](#footnote-ref-125)
126. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538 [↑](#footnote-ref-126)
127. Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Rb Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068, Rb Limburg (ktr.)1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514, Rb Noord Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb Utrecht (ktr.), 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, Rb Rotterdam, 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728 [↑](#footnote-ref-127)
128. Max. €500,00 aan billijke vergoeding van bij een kort dienstverband van nog geen jaar [↑](#footnote-ref-128)
129. Rb Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068, Rb Limburg (ktr.)

1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, [↑](#footnote-ref-129)
130. Rb Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438; € 2.500,00 aan billijke vergoeding [↑](#footnote-ref-130)
131. Rb Noord-Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628; € 9.222,50 aan billijke vergoeding bij een dienstverband van bijna 5 jaar [↑](#footnote-ref-131)
132. Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-132)
133. Rb Utrecht (ktr.), 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980; € 5.000 aan billijke vergoeding, Rb Limburg, 27 januari 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBLIM:2016:661; Dienstverband van 7 weken en een billijke vergoeding van € 4.500,00 [↑](#footnote-ref-133)
134. Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447, Rb Amersfoort (ktr.) 15 oktober 2016 ECLI:NL:RBMNE:2015:7538, Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601, Hof ’s-Hertogenbosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001, Rb Rotterdam (ktr.) 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963, Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rechtbank Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939, [↑](#footnote-ref-134)
135. Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-135)
136. Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752 € 40.000 aan billijke vergoeding, Rb Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404 🡪 € 35.000 aan billijke vergoeding [↑](#footnote-ref-136)
137. Rb. Amsterdam (ktr.) 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752 [↑](#footnote-ref-137)
138. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668 [↑](#footnote-ref-138)
139. € 6.500,- aan billijke vergoeding bij een dienstverband van ruim 13 jaar [↑](#footnote-ref-139)
140. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514 [↑](#footnote-ref-140)
141. Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127, Rb Haarlem (ktr.) 28 juli 2016, Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-141)
142. Rb Noord-Holland 28 juni 2016 (ktr.) ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 [↑](#footnote-ref-142)
143. Rb Limburg (ktr.) 1 september 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622; Rb Rotterdam, 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728 [↑](#footnote-ref-143)
144. Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127; billijke vergoeding van € 75.000,00 bruto [↑](#footnote-ref-144)
145. Rb Utrecht (ktr.), 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, Rb Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438; Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rb Noord-Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628, Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127 [↑](#footnote-ref-145)
146. Rb Utrecht (ktr.), 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, [↑](#footnote-ref-146)
147. Rb Overijssel (ktr.) 13 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3438, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668, Rechtbank Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668 [↑](#footnote-ref-147)
148. Rb Noord-Nederland 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628; € 9222,50 aan billijke vergoeding [↑](#footnote-ref-148)
149. Rb Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127; € 75.000,00 aan billijke vergoeding. Dit bedrag had hoger geweest indien de jaarlijkse winstuitkering een stuk hoger lag dan het gevorderde bedrag aan billijke vergoeding. [↑](#footnote-ref-149)
150. Rb Alkmaar (ktr.) 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11461, Rb Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854, Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668 [↑](#footnote-ref-150)
151. Dienstverbanden in de functie van het ontslag van 2 jaar, 4 jaar en 3 maanden [↑](#footnote-ref-151)
152. Salarissen van € 4.273,50, € 3.959,74, € 5.000,00 [↑](#footnote-ref-152)