

Bijlagen

J.J.S.R. Heines

Inhoudsopgave

Bijlage 1 Wél de kantonrechtersformule in een art. 7:681 BW-procedure	3
Bijlage 2 Géén kantonrechtersformule in een art. 7:681 BW-procedure	11
Bijlage 3 Vragenlijst voor de interviews met de kantonrechters	22
Bijlage 4 Interviews met de kantonrechters	24
Bijlage 5 Onderzoeksplan 18 februari 2008	31

Bijlage 1 Wél de kantonrechtersformule in een art. 7:681 BW-procedure

Uitspraak

Motivering

Rechtbank 's-Gravenhage (Hb) 25 september 2002, JAR 2002/258

r.o. 5.15 “Een schadevergoeding is dan ook op zijn plaats. Omtrent de hoogte hiervan wordt als volgt geoordeeld. Ook deze rechtbank ziet aanleiding om aansluiting te zoeken bij de zogenaamde kantonrechtersformule; de omstandigheid dat de Hoge Raad daaromtrent nog geen oordeel heeft gegeven, verzet zich daar niet tegen. De VS geven ook niet concreet aan welke bedenkingen daartegen bestaan. De wegingsfactor stelt de rechtbank daarbij op 1,5, gelet op voornoemde omstandigheden, met name het achterwege laten van de geldende opzegtermijn van zes maanden, de zeer schrijnende manier waarop Hoogstra is ontslagen en het ontbreken van enige begeleiding van de zijde van de VS. Hierin is tevens begrepen een vergoeding voor immateriële schade en pensioenschade. Het aldus berekende bedrag zal verminderd worden met de reeds door de VS betaalde vergoeding ten bedrage van f 147.534,=. Dit levert een bedrag op van – afgerond – f 270.000,= (een bedrag van € 122.521,=). De wettelijke rente over dit bedrag is verschuldigd vanaf 15 januari 1999, de dag van het kennelijk onredelijke ontslag. De grieven 1, 8, 9 en 10 van de VS falen eveneens, terwijl grief 2 geen verdere bespreking behoeft. De grief van Hoogstra slaagt in zoverre dat hem een hogere vergoeding wordt toegekend”.

Rechtbank Rotterdam, sector kanton 7 maart 2007, JAR 2007/122

r.o. 4.31 “De rechtbank zal op dit onderdeel – met partijen – aansluiting zoeken bij de aanbevelingen van de Kring van kantonrechters.

r.o. 4.34 “De rechtbank stelt de correctiefactor vast op C=2,5. Deze factor komt de rechtbank in het licht van alle omstandigheden van het geval, waaronder met name de (mate van) verwijtbaarheid van Lukoil Benelux en de in haar risicosfeer liggende omstandigheden, billijk voor”.

Rechtbank Zutphen (Hb) 18 april 2002, LJN AE1700

r.o. 6.7 “Alle facetten van deze zaak in aanmerking genomen en in samenhang beoordeeld, zijn de gevolgen van de opzegging voor [B] te ernstig in vergelijking met het belang van [A] bij de opzegging. Het gevolg van deze constatering is de toekenning van schadevergoeding. Deze dient naar

Rechtbank Zwolle 29 september 1999, JAR 2000/15

Kantongerecht Alkmaar 4 december 2002, JAR 2003/1

Kantongerecht Alkmaar 16 januari 2002, JAR 2002/51

billijkheid te worden vastgesteld. Hierbij zal naar analogie van de berekeningswijze van de vergoeding bij ontbinding de kantonrechtersformule worden toegepast. De inspanningen van [A] om [B] weer aan het werk te krijgen en de door [A] verzorgde financiële tegemoetkomingen en regelingen vinden vervolgens een vertaling in de hoogte van de toe te passen correctiefactor, die in dit geval gesteld wordt op 0,25”.

r.o. 4.11 “Zonder te willen zeggen dat die ‘ontbindingsformule’ zich in alle gevallen leent voor toepassing als ‘kennelijk onredelijk ontslag-formule’ – in het eerste geval gaat het namelijk om een vergoeding naar billijkheid, in het laatste geval om schadevergoeding – zal juist bij (kennelijk onredelijk) ontslag van oudere werknemers die in het algemeen geen uitzicht op ander werk hebben, het resultaat in het ene en in het andere geval zo dicht bijeen liggen dat de rechtbank met name bij kennelijk onredelijk ontslag van oudere werknemers als Roch toepassing van de kantonrechtersformule acht. Zij zal die formule daarom evenals de kantonrechter tot richtsnoer nemen”.

r.o. 4.2. Gelet op het vorenoverwogene is sprake van een kennelijke onredelijke beëindiging van het dienstverband, omdat de (financiële) gevolgen van het ontslag voor eiser, mede in aanmerking genomen zijn summier mogelijkheden om, gelet op leeftijd en gezondheid, elders passend werk te vinden. Gedaagde is dan ook schadeplichtig jegens eiser. Voor wat betreft de hoogte van de aan eiser toe te kennen schadevergoeding, kan aansluiting worden gezocht bij vergoedingen die aan werknemers plachten te worden gegeven in ontbindingsprocedures ex artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek. Op grond van de feiten en omstandigheden, zoals hierboven weergegeven, brengt de billijkheid met zich mee dat aan eiser ten laste van gedaagde een ontbindingsvergoeding dient te worden toegekend ter grootte van € 100.000,= bruto. Bij de hoogte van deze vergoeding is rekening gehouden met de duur van het dienstverband, het salaris, de leeftijd van eiser en de omstandigheid dat gedaagde gedurende de arbeidsongeschikt van eiser zijn salaris c.a. volledig heeft doorbetaald”.

r.o. 4.3 “De artikelen 7:681 en 7:685 BW zijn elkaar door de rechtsontwikkeling zo dicht benaderd, dat van een relevant verschil t.a.v. het toekennen en de omvang van vergoedingen niet langer gesproken kan worden, redenen waarom m.b.t. de hoogte van de aan X. toe te kennen (schade-)vergoeding

Kantongerecht Amersfoort 14 februari 2007, JAR 2007/114

aansluiting zal worden gezocht bij de richtlijnen, zoals verwoord in de zgn. Kantonrechtersformule”.

r.o. 3.15 “Voor de hoogte van het als billijke schadevergoeding toe te kennen bedrag zoekt de kantonrechter aansluiting bij de zogenaamde kantonrechtersvergoeding, nu er immers geen andere objectieve maatstaf is om de hoogte van de schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:681 BW vast stellen en – bovendien – ook VW bij de vaststelling van de hoogte van de op grond van het sociaal plan uit te keren persoonlijke budgetten van de kantonrechtersvergoeding is uitgegaan”.

Kantongerecht Amsterdam 21 maart 2007, LJN BA3552

r.o. 7 “Ten aanzien van de hoogte van de aan het kennelijk onredelijk ontslag gekoppelde schadevergoeding wordt geoordeeld dat, gelet op de gebleken feiten in deze zaak van een vergoeding volgens de (neutrale) kantonrechtersformule geen sprake kan zijn. Een voor deze zaak redelijk aanknopingspunt acht de kantonrechter de maximale lengte van de voor de werknemer geldende opzegtermijn. Dit bedrag wordt voor deze zaak afgerond gesteld op € 11.000,00 (bruto). De vordering is mitsdien toewijsbaar tot dit bedrag en wordt voor het overige afgewezen”.

Kantongerecht Amsterdam 11 mei 2004, JAR 2004/152

r.o. 6.5 “Door eiseres is bij de berekening van de hoogte van die vergoeding aansluiting gezocht bij de zgn. kantonrechtersformule, zoals deze aanvankelijk slechts met het oog op vergoedingen ex art. 7:685 B.W. is vastgesteld. De wijze waarop deze vergoeding is berekend heeft van de zijde van gedaagde geen commentaar opgeleverd, zodat van de juistheid daarvan op zichzelf kan worden uitgegaan. Gelet op alle hiervoor vermelde omstandigheden wordt na te noemen vergoeding billijk geoordeeld. Bij de berekening van het toe te wijzen bedrag is nog wel het volgende relevant. Gedaagde heeft nog wel opgemerkt dat zij – “geheel onverplicht” – na ommekomst van de contractuele suppletieperiode de uitkering van eiseres nog een aantal maanden heeft gesuppleerd. Bij antwoord heeft zij het daarbij aan de orde zijnde bedrag berekend op € 2.100,=, doch bij dupliek heeft zij dit bedrag gecorrigeerd tot plm. f 2.000,=. Omdat eiseres zich bij repliek al niet over het eerdergenoemde (hogere) bedrag had uitgelaten behoeft zij niet in gelegenheid gesteld te worden zich nog over dit nadere (lagere) bedrag uit te laten en zal de nadere opgave (die overigens ook niet is gespecificeerd) worden gevolgd. Daar dit bedrag tevens geacht moet worden het salaris (= de suppletie) over de

Kantongerecht Amsterdam 21 januari 2002, JAR 2002/72

Kantongerecht Eindhoven 4 oktober 2007, LJN BB4901

Kantongerecht Gouda 6 februari 2003, PRG 2003/6027

opzegtermijn te betreffen komt dit bedrag (€ 909,=) in aanmerking voor aftrek van de door eiseres op € 23.112,50 berekende uitkomst van de kantonrechtersformule. Toegewezen zal derhalve worden een totaalbedrag ad € 22.203,50 bruto”.

r.o. 10 “Er is daarom reden aan El Kasah een bescheiden vergoeding toe te kennen. Bij gebruik van de kantonrechtersformule komt bij een redelijke afweging van de wederzijdse aspecten de factor C op 0,2. De vergoeding wordt dan, verder rekening houdend met de duur van het dienstverband en de leeftijd van El Kasah, afgerond uit op f 25.000,= bruto. In euro is dat 11.345,=. De vergoeding is bestemd als aanvulling op de door El Kasah te ontvangen uitkeringen of een elders te verdienen lager loon”.

r.o. 2.6 “Al met al oordeelt de kantonrechter dat hier sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag waarvoor hij een schadevergoeding op haar plaats acht van € 15.000,-- bruto. [eiseres] heeft aanspraak gemaakt op € 21.618,12 en zich daarbij gebaseerd op een berekening naar de kantonrechtersformule met correctiefactor 2, maar deze uitkomst oordeelt de kantonrechter te hoog, niet zozeer omdat er geen verwijtbaarheid zou zijn aan de zijde van Prym die een dergelijke correctiefactor zou rechtvaardigen, maar omdat [eiseres] geacht moet worden gezien haar betrekkelijk jonge leeftijd en haar kennis en vaardigheden zonder al te veel problemen een andere baan te kunnen vinden in dezelfde administratieve sfeer als de functie die zij bij Prym heeft vervuld. Bij het bepalen van de vergoeding heeft de kantonrechter wel rekening gehouden met de door Prym niet weersproken omstandigheid dat de Duitse werkloosheidsvoorziening waarop [eiseres] is aangewezen iets lager is dan de Nederlandse voorziening en met de evenmin weersproken omstandigheid dat [eiseres] omstreeks augustus 2006 om gezondheidsredenen beperkt was in haar mogelijkheden om te solliciteren”.

r.o. 2.4 “Aan Van Straaten zal daarom een vergoeding worden toegewezen, waarvoor aansluiting wordt gezocht bij de kantonrechtersformule. Immers valt redelijkerwijs niet in te zien waarom de aan Van Straaten toe te wijzen vergoeding zou verschillen van de vergoeding die zij in geval van een ontbindingsprocedure had mogen verwachten. Wel zal op de vergoeding in mindering worden gebracht het loon over de duur van de RDA procedure en

Kantongerecht Groningen 28 juli 2005, PRG 2005/163

Kantongerecht Haarlem 15 juni 2005, LJN AT6528

Kantongerecht Heerlen 23 augustus 2006, RAR 2006/153

Kantongerecht Heerlen 9 maart 2005, JAR 2005/125

Kantongerecht Lelystad 7 april 2004, JAR 2004/107

de opzegtermijn, voorzover deze een periode van zes weken te bovengaat. Afgerond komt de kantonrechter op een vergoeding van € 10 000 bruto. r.o. 10 “De kantonrechter zoekt voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding aansluiting bij de kantonrechtersformule. Voor het vaststellen van de C-factor is de kantonrechter van oordeel dat vertrekpunt is de neutrale factor $C=1$. Verwijtbaarheid en risicosfeer kunnen die factor vervolgens beïnvloeden”.

“Voor de vaststelling van de hoogte van de schadevergoeding houdt de kantonrechter, behalve met de leeftijd van [eiseres], de lengte van het dienstverband, haar niet door Nuon betwiste onberispelijke staat van dienst en haar slechte kansen op de arbeidsmarkt, ook rekening met het gegeven dat Nuon heeft gehandeld in strijd met de zorgvuldigheidsregels door eerst in november 2000 contact met [eiseres] op te nemen. (...) [Eiseres] heeft voor de door haar gevorderde schadevergoeding aansluiting gezocht bij de kantonrechtersformule met de factor $C = 1$. De kantonrechter acht, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de voor de hoogte van de vergoeding bepalende factoren, de aldus berekende schadevergoeding redelijk en billijk”.

r.o. 4 “Dat ik ook de 'financiële normen' (AxBxC-formule: A staat voor gewogen dienstjaren, B voor beloning en C voor correctiefactor op grond van de overige omstandigheden) van de Aanbevelingen - met inachtneming natuurlijk van eventuele verschillen tussen de CWI- en 685-procedure - in de 681-procedure analoog toepasselijk acht, heb ik eveneens in JAR 2005/25 proberen uiteen te zetten”.

r.o. 8.1 “Nu het ontslag kennelijk onredelijk is, zowel op grond van de wijze waarop het ontslag tot stand gekomen is als op grond van het gevolgcriterium, dient thans de schadevergoeding bepaald te worden”. 8.2. Wat de schending van het gevolgcriterium betreft, wordt dus uitgegaan van de AxBxC-formule. De C-factor wordt negatief beïnvloed door de financiële positie van gedaagde en voornoemd tijdelijk contract, en wordt op 0,4 vastgesteld.

r.o. 4 “Nu de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is, zal een schadevergoeding worden toegekend. Voor de vaststelling van de omvang daarvan zal de zg. kantonrechtersformule worden gebruikt. Daarbij zal

Kantongerecht Nijmegen 9 november 2007, RS 2007/580

Kantongerecht Nijmegen 28 september 2007, LJN BB4600

Kantongerecht Tiel 18 juli 2007, LJN BB0961

Kantongerecht Utrecht 20 april 2005, JAR 2005/145

rekening worden gehouden met de omstandigheid dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet aan Moet te wijten is en voorts met een dienstverband vanaf 1 oktober 1991. Voorts rekening houdende met zijn laatst genoten salaris, de leeftijd van Moet alsmede de omstandigheid dat Moet vanaf 10 april 2003 tot 1 augustus 2003 geen werkzaamheden heeft verricht voor Fifo Color, terwijl hij toen wel salaris heeft genoten (hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter een matigende invloed heeft op de naar billijkheid toe te kennen schadevergoeding), wordt een schadevergoeding ten belope van € 15.000,= billijk geacht. Fifo Color zal dan ook tot betaling van dat bedrag aan Moet veroordeeld worden”.

r.o. 3.15 “Gelet op de hiervoor weergegeven omstandigheden van het geval zal de kantonrechter het bedrag van de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (zie hiervoor onder 3.8) bepalen op € 44.000,- (C=1,25). Hiervoor wordt aansluiting gezocht bij de bestaande praktijk in de gevallen van de in artikel 7:685 lid 1 BW bedoelde ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op verzoek van een der partijen”.

r.o. 3 “De kantonrechter acht het daarom aangewezen de schadevergoeding naar billijkheid te bepalen aan de hand van de kantonrechtersformule, waarbij factor C, die de mate van verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever uitdrukt, wordt gesteld op twee. Deze berekening resulteert dan in een bedrag van € 30.609,84 bruto”.

“Bij gebreke van een andere maatstaf om die schade te begroten, zoekt de kantonrechter aansluiting bij de zogenaamde kantonrechtersformule. De aan [eisende partij] toe te kennen schadevergoeding begroot de kantonrechter daarom op, afgerond, € 28.000,00 bruto”.

r.o. 2.19 “De kantonrechter zal bij de bepaling van de hoogte daarvan uitgaan van de kantonrechtersformule, evenals Janssen dat heeft gedaan bij het instellen van zijn vordering. Hoewel deze formule oorspronkelijk niet is bedoeld voor het vaststellen van de hoogte van de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag, biedt deze daarvoor wel een bruikbare maatstaf. Het gaat ook hier om een vergoeding met het oog op de gevolgen van het eindigen van de dienstbetrekking en om een abstracte berekening van de schade. Door middel van de C-factor van deze formule kan voldoende rekening worden gehouden met voor de hoogte van de vergoeding relevante omstandigheden.

Kantongerecht Utrecht 3 maart 2004, JAR 2004/80

In deze zaak houdt de kantonrechter in het bijzonder rekening met enerzijds de vaststelling dat Geldnet zich onvoldoende inspanningen ten behoeve van Janssen heeft getroost en anderzijds het feit dat geen causaal verband is vastgesteld tussen de arbeidsongeschiktheid van Janssen en de verrichte werkzaamheden, alsmede de door Geldnet reeds verrichte betalingen. De kantonrechter acht op grond van alle genoemde omstandigheden een factor C van 0,5 juist. Op basis van het door Janssen gevorderde bedrag, waarvan de berekeningswijze door Geldnet niet is betwist, zal de kantonrechter een schadevergoeding ten bedrage van € 25.503,= bruto toewijzen”.

r.o. 4.5 “De kantonrechter zal bij de nog te bepalen vergoeding uitgaan van de kantonrechtersformule. Erkend kan worden dat deze weliswaar oorspronkelijk niet is bedoeld voor gevallen als de onderhavige, dat neemt niet weg dat deze als maatstaf zeer wel bruikbaar is in zaken betreffende kennelijk onredelijk ontslag. De Hofjurisprudentie moge verdeeld zijn (vgl. bijvoorbeeld Hof 's-Gravenhage, 10 januari 2003, JAR 2003, 105 en Hof Arnhem, 18 maart 2003, JAR 2003, 127) de kantonrechter kiest in deze voor toepassing van de kantonrechtersformule, m.n. nu het in beide gevallen gaat om een vergoeding met het oog op de gevolgen van het eindigen van de dienstbetrekking, waarbij de schade abstract berekend wordt. Door middel van de C-factor van de kantonrechtersformule kan voldoende rekening worden gehouden met voor de hoogte van de vergoeding relevante omstandigheden”.

Kantongerecht Wageningen 22 november 2006, RAR 2007/35

r.o. 7 “Concrete toepassing van de kantonrechtersformule kan tot een billijke oplossing leiden en zal daarom door de kantonrechter eerst worden beoordeeld”.

Kantongerecht Zaandam 13 september 2007, LJN 2007 BB2330

“Bij het vaststellen van de aan [eiser] toekomende schadevergoeding, die zoals bekend naar redelijkheid moet worden begroot, kan zeker aangehaakt worden bij de kantonrechterformule, zoals door vrijwel alle kantonrechters wordt gehanteerd bij arbeidsonbindingen ex artikel 7.685 van het Burgerlijk Wetboek. De geheel eigen aard van een schadevergoeding ex artikel 7.681 van het Burgerlijk Wetboek dient daarbij echter wél te worden ‘vertaald’ bij de invulling van deze formule, meer in het bijzonder bij het bepalen van de correctiefactor”.

Kantongerecht Zutphen 25 februari 2003, JAR 2003/100

r.o. 3.8 “De kantonrechter zal een afkoopsom vaststellen, waarbij door betaling van deze afkoopsom de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst

komt te vervallen. De kantonrechter zal hierbij aanknopen aan de kantonrechtersformule. De B-factor (beloning) wordt daarbij berekend naar een arbeidsovereenkomst voor de duur van 20 uur per week. Gelet op het feit dat het de gemeente valt te verwijten dat zij, ondanks dat Staal voor het deelnemen aan het arbeidsproces is aangewezen op de Wiw, niet aan haar reïntegratieverplichtingen heeft voldaan, acht de kantonrechter een vergoeding berekend naar de kantonrechtersformule waarbij de C-factor op 3 wordt gesteld, billijk”.

Bijlage 2 Géén kantonrechtersformule in een art. 7:681 BW-procedure

Uitspraak

Motivering

Hof Arnhem 12 december 2006, JAR 2007/44

r.o. 4.6 “Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding ziet het hof, anders dan de werknemer, geen reden de Kantonrechtersformule (die is bedoeld om de vergoeding bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW te bepalen) toe te passen.”

Hof Arnhem 14 februari 2006, LJN AV2332

r.o. 5.9 “De omstandigheid dat, indien [geïntimeerde] in dit geval een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter zou hebben ingediend, wellicht een vergoeding zou zijn toegekend op grond van de zogenaamde kantonrechtersformule, betekent niet dat het aan [appellante] gegeven ontslag kennelijk onredelijk is omdat [geïntimeerde] deze weg niet heeft bewandeld, maar een procedure bij de CWI heeft gevolgd. Bovendien geldt dat de kantonrechtersformule is ontwikkeld ten behoeve van en pleegt te worden gehanteerd bij de vaststelling van de vergoeding die bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegekend kan worden. Deze formule is niet zonder meer te gebruiken voor de bepaling van de schadevergoeding die moet worden toegekend in het geval van een kennelijke onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst. Mede gelet op hetgeen hiervoor in rechtsoverweging 5.8 is overwogen verwerpt het hof dan ook de stelling van [appellante] dat aan haar een vergoeding moet worden toegekend op grond van de zogenaamde kantonrechtersformule”.

Hof 's-Gravenhage 25 mei 2007, LJN BA6753

r.o. 3.6 “Gelet op het vorenstaande kan niet worden geoordeeld dat het ontslag kennelijk onredelijk is in de zin van artikel 7:681 BW. Het enkele ontbreken van een ontslagvergunning bij een overigens regelmatige beëindiging van het dienstverband maakt zulks niet anders. Dat [Partij A] bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op verzoek van Sodexho wellicht een ontslagvergoeding zou hebben gekregen is inherent aan het duale Nederlandse ontslagrecht. Het stond Sodexho vrij geen ontbinding te verzoeken maar een ontslagvergunning aan te vragen bij de CWI en

Hof 's-Gravenhage 25 mei 2007, LJN BA6752

Hof 's-Gravenhage 26 januari 2007, LJN AZ8877

Hof 's-Gravenhage 10 januari 2003, LJN AF6530

vervolgens, na verkregen toestemming, de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Aan toekenning van enige vergoeding kan daarom niet worden toegekomen.”

r.o. 4.3 “Het hof stelt voorop, dat de aanbevelingen voor procedures ex artikel 7:685 BW van de Kring van Kantonrechters, de zogenaamde kantonrechtersformule, betrekking hebben op ontbindingsprocedures en niet opgesteld zijn voor andere ontslag- dan wel opzeggingszaken.”

r.o. 3.7 “Het bedrag van een dergelijke schadevergoeding wordt door de rechter bepaald aan de hand van alle omstandigheden van het geval en berust niet op een begroting van de schade die daadwerkelijk uit de beëindiging voortvloeit. (...) Voor de hoogte van de vergoeding dient, anders dan [werknemer] kennelijk meent, niet de kantonrechtersformule als basis. Het hof wijst in dit kader op zijn uitspraak van 10 januari 2003, JAR 2003/105, LJN: AF6530.

r.o. 4 “De kantonrechtersformule maakt deel uit van een aantal aanbevelingen die de plenaire vergadering van de Kring van Kantonrechters heeft vastgesteld voor procedures ex (thans) artikel 7:685 BW. Deze aanbevelingen strekken er derhalve niet toe maatstaven aan te geven voor een schadevergoeding in geval van een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechtersformule hanteert bij de bepaling van de hoogte van een ontbindingsvergoeding drie factoren: de hoogte van het laatstverdiende salaris, de duur van het dienstverband in relatie tot de leeftijd van de werknemer, en een derde factor waarvan de hoogte afhankelijk is van de waardering van alle overige omstandigheden van het geval. Daarbij worden dus ook de omstandigheden, dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn kan worden beëindigd en dat het verzoek tot ontbinding kan worden ingetrokken, in aanmerking genomen. Dit zijn omstandigheden die zich in geval van een ontslag dat als kennelijk onredelijk gegeven wordt aangemerkt niet voordoen. De kantonrechtersformule kan ook om deze reden niet als maatstaf of basis dienen voor de hoogte van een vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag.”

Hof 's-Hertogenbosch 20 maart 2007, LJN BA5740

r.o. 4.6.1 “De kantonrechtersformule is slechts een richtlijn voor de kantonrechters bij de vaststelling van een beëindigingvergoeding in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst en geen standaard toe te kennen vergoeding. De ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW kan niet gelijk worden gesteld aan een ontslag met toestemming van de CWI. Afgezien van de door de werkgever na die CWI-procedure nog in acht te nemen opzegtermijn, geldt dat de werkgever in geval van een ontbinding de mogelijkheid heeft het verzoek in te trekken, nadat de hoogte van de vergoeding door de rechter is vastgesteld. Niettemin houdt het hof wel rekening met het bestaan van deze formule en met de daarin genoemde criteria. De rechter die over een kennelijk onredelijk ontslag heeft te oordelen, dient immers, evenals de rechter die over een ontbinding van de arbeidsovereenkomst oordeelt, rekening te houden met alle omstandigheden van het geval, waaronder de hoogte van het salaris, de leeftijd van de werknemer en de duur van het dienstverband.”

Hof 's-Hertogenbosch 9 januari 2007, LJN BB0046

r.o. 4.6.2 “In eerste aanleg heeft [X.] aangevoerd dat hij zich, uitgaande van een inkomen bij FG International van € 80.000,-- bruto per jaar en tal van emolumenten, als gevolg van zijn ontslag voorzienbaar geconfronteerd zag met een drastische inkomensteruggang van 70% naar een werkloosheidsuitkering van € 30.000,-- bruto per jaar en dat hij ten tijde van zijn ontslag geen enkel uitzicht had op ander werk, terwijl vacante functies van zijn niveau niet zomaar voorhanden waren. Ter rechtvaardiging van het in eerste aanleg gevorderde bedrag zoekt [X.] aansluiting bij de zogenoemde kantonrechtersformule (met een correctiefactor van 2) omdat, indien FG International bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst zou hebben gekozen voor de weg van de ontbinding, de kantonrechter zich voor wat betreft de toe te kennen vergoeding zou hebben laten leiden door deze berekeningswijze, en hem zulks ook in de onderhavige procedure billijk voorkomt, temeer omdat naar zijn mening jegens hem een opzegverbod gold wegens zijn voorzitterschap van de personeelsvertegenwoordiging en FG International om die reden had moeten kiezen voor de weg van de ontbinding. Het hof volgt [X.] hierin niet. Onverkorte toepassing van de zogenoemde kantonrechtersformule in een procedure als de onderhavige ligt nu eenmaal niet zonder meer voor de hand, gezien de verschillende gevolgen verband

Hof 's-Hertogenbosch 28 november 2006, LJN AZ9585

Hof 's-Hertogenbosch 21 maart 2006, JAR 2006/241

Hof 's-Hertogenbosch 9 december 2003, JAR 2004/32

Hof Leeuwarden 10 januari 2007, LJN AZ6016

houdend met een procedure op grond van artikel 7:685 BW enerzijds en een procedure op grond van artikel 7:681 BW anderzijds en het tijdstip waarop het hof moet oordelen over het gegeven ontslag.

Ook het door [X.] in hoger beroep impliciet gedane beroep op de eerder genoemde ontbindingsbeschikking van de kantonrechter te Eindhoven, waarbij aan een andere werknemer, [Z.], een vergoeding berekend op grond van voormelde formule werd toegekend, wordt verworpen, aangezien deze beslissing in een andersoortige procedure en op basis van andere feiten en omstandigheden is genomen.”

r.o. 4.5.1 “De kantonrechtersformule is slechts een richtlijn voor de kantonrechters bij de vaststelling van een beëindigingvergoeding in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ontbindingsprocedure ex. Art. 7:685 BW kan niet zonder meer gelijk worden gesteld aan een ontslag met toestemming van de CWI, omdat een ontbinding door de kantonrechter van de arbeidsovereenkomst een beslissing op korte termijn inhoudt zonder opzegtermijn, de werkgever de mogelijkheid heeft om het verzoek in te trekken indien hij de vastgestelde vergoeding te hoog vindt, en de werkgever bij verkregen toestemming van de CWI rekening dient te houden met de geldende opzegtermijn. Niettemin houdt het hof wel rekening met het bestaan van de formule en met de daarin genoemde criteria”.

r.o. 4.15 “Er bestaat geen grond voor toewijzing van een hogere vergoeding zoals X met toepassing van de zogenoemde kantonrechtersformule heeft verdedigd, nu in het kader van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag niet zonder meer bij deze formule aangeknoopt kan worden en het hof geen gronden ziet voor toekenning van een hogere vergoeding.”

r.o. 4.5.2 “Voor het aanknopen bij de zogenoemde kantonrechtersformule bestaat geen reden, nu de vordering is gebaseerd op een kennelijk onredelijk ontslag en sprake is van collectief ontslag als gevolg van een noodzakelijk gebleken reorganisatie.”

r.o. 5. “Het hof stelt voorop dat - anders dan [appellant] ingang tracht te doen vinden -, voor het bepalen van de hoogte van een aan [appellant] toe te kennen schadevergoeding, zo de opzegging als kennelijk zou moeten worden aangemerkt, de zogenaamde kantonrechtersformule toepassing mist. Deze formule maakt onderdeel uit van een aantal aanbevelingen van de vergadering

Hof Leeuwarden 18 oktober 2006, JAR 2006/285

Rechtbank Breda, sector kanton 10 maart 2004, JAR 2004/160

van de Kring van kantonrechters met het oog op gedingen, als bedoeld in art. 7:685 BW. Deze aanbevelingen strekken er derhalve niet toe een maatstaf aan te reiken voor een schadevergoeding in geval van een kennelijk onredelijke opzegging. De kantonrechtersformule hanteert bij de bepaling van de hoogte van een ingevolge art. 7:685 BW toe te kennen vergoeding drie factoren, te weten de hoogte van het laatst genoten loon, de duur van het dienstverband in relatie tot de leeftijd van de werknemer en een derde factor. Van deze derde factor is de hoogte afhankelijk van de waardering van alle overige omstandigheden van het geval. Hierbij worden derhalve ook de omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn kan worden beëindigd, en dat het verzoek tot ontbinding kan worden ingetrokken, in aanmerking genomen. Bovendien ontbreekt ten aanzien van een door de kantonrechter gegeven ontbindingsbeschikking de mogelijkheid van hoger beroep. Deze omstandigheden doen zich in geval van een opzegging die als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt, niet voor. De kantonrechtersformule kan daarom niet als maatstaf dienen voor de hoogte van een ingevolge art. 7:681 BW toe te kennen schadevergoeding.”

r.o. 10 “De werknemer heeft aanspraak gemaakt op een vergoeding overeenkomstig de ‘kantonrechtersformule’ (de aanbevelingen voor procedures ex. Art. 7:685 BW van de Kring van kantonrechters), met een C-factor 2. Het hof oordeelt dat deze aanbevelingen niet voor een procedure als de onderhavige zijn geschreven en hier dan ook toepassing mist. Het daadwerkelijke financiële nadeel voor de werknemer voor het niet aanbieden van tijdelijk werk bij de werkgever is in dit geval beperkt omdat de werknemer kort daarna zelf soortgelijk tijdelijk werk heeft gevonden. De toe te kennen billijke schadevergoeding heeft in een geval als dit de strekking van de werkgever (vgl. HR 17 oktober 1997, NJ 1999, 226), in dit geval gelegen in diens veronachtzaming van wederindiensttredingsvoorwaarde.”

r.o. 3.20 “Daar waar van Erven de redelijkheid van de door haar uitbetaalde vergoeding beargumenteert aan de hand van de zogenaamde kantonrechtersformule, overweegt de rechtbank dat deze in ontbindingszaken ingevolge artikel 7:685 BW gelet op de verschillende aard van de procedures (en de met deze aard samenhangende vergoeding), mede gezien het feit dat een ontbindingsprocedure wegens gewichtige redenen op zeer korte termijn

Rechtbank Breda 27 januari 1998, JAR 1999/143

kan worden beëindigd, nu de wettelijke opzegtermijnen niet in acht hoeven te worden genomen. Dit neemt niet weg dat de in de kantonrechtersformule meest bepalende factoren (leeftijd en duur dienstverband) medebepalend zijn in de onderhavige beoordeling.”

r.o. 3.15 “De rechtbank verwerpt het standpunt van Schulte, dat de vergoeding ingevolge art. 7:681 BW wegens kennelijk onredelijk ontslag dient te worden vastgesteld overeenkomstig de vergoeding ingevolge art. 7:685 BW. Het betreft immers twee volstrekt verschillende procedures. Door middel van een ontbindingsprocedure wegens gewichtige redenen kan op zeer korte termijn het dienstverband worden beëindigd: de wettelijke opzegtermijnen behoeven niet in acht genomen te worden, hoger beroep en cassatie zijn uitgesloten. De vergoeding die in het kader van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen wordt toegekend kan niet worden losgezien van de aard van de procedure. Van een analoge toepassing van art. 7:685 BW (en de daarmee samenhangende ‘kantonrechtersformule’), zoals Schulte bepleit, kan dan ook geen sprake zijn. Wel zijn de duur van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer factoren die bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag een rol spelen”.

Rechtbank Middelburg 28 juni 2000, JAR 2000/161

r.o. 3.2.3 “De rechtbank kan zich voorts verenigen met de vaststelling van de kantonrechter dat de aanbeveling van kantonrechters (vastgesteld op 8 november 1996 en gewijzigd op 17 april 1998) zijn gedaan voor de ontbindingsprocedure van artikel 7:685 BW en daarom niet van toepassing zijn op de vorderingen ex artikel 7:681 BW en voorts dat deze aanbeveling niet als vaststelling van recht zijn gedaan. De tekst van de aanbevelingen maken duidelijk dat deze niet zijn gemaakt voor vorderingen ex artikel 7:681 BW.”

Rechtbank Zwolle, sector kanton 7 mei 2003, LJN AG0203

r.o. 3.9 “Bij het bepalen van zijn eis is eiser uitgegaan van de zogenaamde kantonrechtersformule zoals die gehanteerd pleegt te worden - doorgaans ook door rechtbanken - in gevallen van ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen (BW art. 7:685). In dit geval gaat het echter om toepassing van BW art. 7:681. Bij toepassing van art. 7:685 ontbreekt de mogelijkheid van hoger beroep en de werkgever heeft de vrijheid te kiezen voor herstel van het dienstverband respectievelijk intrekking van zijn verzoek tot ontbinding van de arbeidsverhouding indien de door de kantonrechter in zijn tussenvonnis aangekondigde vergoeding hem te hoog voorkomt.

Kantonrechter Alphen aan de Rijn 21 december 2004, JAR 2005/120

Kantonrechter Bergen op Zoom 4 april 2007, JAR 2007/129

Kantonrechter Gorinchem 8 oktober 2007, LJN BB5931

Kantonrechter Haarlem 14 februari 2007, LJN AZ8615

Kantonrechter Leeuwarden 20 november 2007, LJN BC0012

Bovendien gaat het bij zo'n ontbindingsvergoeding om de situatie op het moment zelf die moet worden gewogen terwijl het bij een ontslagvergoeding als hier wordt gevorderd doorgaans zal gaan om kwesties die zich langer geleden hebben voorgedaan, "geschiedenis" zijn geworden en daarom moeilijker te duiden. Er is in die gevallen bovendien vaak al een eindsituatie ontstaan die meer zicht biedt op de werkelijk geleden schade."

r.o. 2.4 "Anders dan eiser wenst ziet de kantonrechter geen aanleiding tot het zonder meer toepassen van de kantonrechtersformule in het geval van een gesteld kennelijk onredelijk ontslag, ook niet indien het beroep op de kennelijk onredelijkheid van het ontslag wordt gehonoreerd. Evenmin bestaat die grond in het enkele feit dat eiser geen vergoeding heeft ontvangen."

r.o. 3.8 "Voor de bepaling van de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging is de bij ontbinding van arbeidsovereenkomsten doorgaans toegepaste kantonrechtersformule niet zonder meer de juiste maatstaf. Aard en strekking van de vereiste inleidende vordering danwel het inleidende verzoek en van met name de beide procedures en vergoedingen, zijn immers niet volledig gelijk. Gelet op alle omstandigheden van het geval acht de kantonrechter wegens de kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst in beginsel een vergoeding van € 20.000,= toewijsbaar."

r.o. 4.2 "Allereerst wordt overwogen dat de kantonrechtersformule niet in het leven is geroepen of bedoeld is voor procedures als de onderhavige, nu die formule bedoeld is voor ontbindingen op korte termijn."

r.o. 9 "De kantonrechtersformule is op een vergoeding krachtens kennelijk onredelijke opzegging niet van toepassing. De achtergronden van een vergoeding op grond van art. 7:685, lid 8 BW en op basis van art. 7:681, lid 1 BW zijn verschillend. De redenering van [eiser] dat, nu er, alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, geen vergoeding is aangeboden berekend op basis van de kantonrechtersformule er sprake is van een inadequate voorziening en derhalve van een kennelijke onredelijke opzegging, gaat niet op."

r.o. 5.2 "Daarnaast merkt de kantonrechter nog op dat, indien een ontslag als kennelijk onredelijk dient te worden beschouwd, bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen schadevergoeding niet naar analogie de kantonrechtersformule als maatstaf dient te worden gehanteerd, zoals door

Kantonrechter Leeuwarden 8 mei 2007, LJN BA5411

Kantonrechter Maastricht 17 januari 2001, PRG 2001/5657

Kantonrechter Rotterdam 2 mei 2000, JAR 2000/144

[eiser] is bepleit. De kantonrechtersformule maakt deel uit van een aantal aanbevelingen dat door de Kring van Kantonrechters is opgesteld voor procedures ex artikel 7:685 BW. Deze aanbevelingen zijn derhalve niet geschreven voor de vaststelling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag ex artikel 7:681 BW. De kantonrechter acht in dit verband in het bijzonder van belang dat bij toewijzing van een ontbindingsverzoek de arbeidsovereenkomst reeds kort na indiening van het verzoek eindigt; in het geval van een procedure bij de CWI is de behandelingsduur in de regel langer en moet de werkgever bovendien na de verlening van de ontslagvergunning nog een opzegtermijn in acht nemen; verder kan bij een ontbindingsprocedure het verzoek worden ingetrokken als de werkgever de vergoeding te hoog vindt.”

r.o. 4.2 “Bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen schadevergoeding kan niet naar analogie de kantonrechtersformule als maatstaf dient te worden gehanteerd. De kantonrechtersformule maakt deel uit van een aantal aanbevelingen dat door de Kring van kantonrechters is opgesteld voor procedures ex art. 7:685 BW. Deze aanbevelingen zijn derhalve niet geschreven voor de vaststelling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag ex artikel 7:681 BW.”

r.o. 3.4 “Over de hoogte van de toe te kennen schadevergoeding merkt de kantonrechter vooreerst op van oordeel te zijn dat de maatstaf van de zogeheten kantonrechtersformule, welke doorgaans wordt gehanteerd in het kader van een ontbindingsbeschikking ex artikel 7:685 BW, zich niet zonder meer leent voor overeenkomstige toepassing bij het bepalen van een schadevergoeding ingevolge artikel 7:681 BW.”

r.o. 4.7 “Bij de beoordeling van dit ‘gevolgcriterium’ stelt de kantonrechter voorop dat de aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters ten behoeven van de ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW niet zonder meer gelden in het kader van de procedure ex artikel 7:681 BW. Voor analoge toepassing van die aanbeveling in onderhavige procedure, zoals klaarblijkelijk door Kondu bepleit, bestaat naar oordeel van de kantonrechter in gegeven omstandigheden geen aanleiding, gezien het verschillende karakter van een procedure ex artikel 7:685 BW enerzijds en een procedure ex artikel 7:681 BW anderzijds. In dit verband acht de kantonrechter het in het bijzonder van

belang , in het geval van een ontbindingsverzoek ex artikel 7:685 BW wordt toegewezen, zulks leidt tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een termijn van zes a acht weken na indiening van het verzoek van de kantonrechter, terwijl in het geval van een RDA-procedure de behandelingsduur als regel langer is en de werkgever bovendien na de verlening van de ontslagvergunning nog een opzegtermijn in acht moet nemen. Tevens is in dit verband van belang dat de werkgever, in het geval hij niet bereid is de door de kantonrechter in het kader van de ontbindingsprocedure vastgetselde vergoeding te betalen, de mogelijkheid heeft om het verzoek in te trekken op basis van het bepaalde in het negende lid van artikel 7:685BW.”

Kantonrechter Terneuzen 6 februari 2002, JAR 2002/59

Kantonrechter Tilburg 19 december 2007, LJN BC1075

r.o. 5.7 “Toepassing van de aanbevelingen van de Kring van kantonrechters over de vergoeding in ontbindingszaken zou in dit geval wel tot een dergelijke aanvulling leiden, maar die aanbeveling is in zaken als deze niet toepasselijk.”
r.o. 3.11 “Nu de zogenoemde kantonrechtersformule voor de berekening van een vergoeding als de onderhavige geen juiste maatstaf biedt, wordt deze gelet op alle omstandigheden van het geval naar billijkheid vastgesteld op € 15.000,00.”

Uit de volgende uitspraken blijkt niet expliciet dat ze tegen het hanteren van de kantonrechtersformule in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure zijn, maar het wel zijn. Van deze uitspraken is alleen de uitspraak met vindplaats vermeld.

Hof Amsterdam 6 juli 2006, JAR 2006/208
Hof Amsterdam 23 maart 2006, JAR 2006/224
Hof Amsterdam 19 mei 2005, JAR 2005/147
Hof Amsterdam 21 april 2005, JAR 2007/139
Hof Amsterdam 17 juni 2004, JAR 2004/254
Hof Amsterdam 18 maart 2004, JAR 2004/161
Hof Amsterdam 1 mei 2003, JAR 2003/144
Hof Arnhem 19 september 2006, LJN AZ0580
Hof Arnhem 18 juli 2006, LJN AZ0395
Hof Arnhem 23 mei 2006, LJN AY 5369

Hof 's-Gravenhage 14 juli 2006, LJJ AY6289
Hof 's-Gravenhage 2 juni 2006, LJJ AY4861
Hof 's-Gravenhage 7 april 2006, LJJ AX6295
Hof 's-Gravenhage 6 januari 2006, LJJ AV3322
Hof 's-Gravenhage 23 december 2005, AU9627
Hof 's-Gravenhage 2 december 2005, LJJ AU9653
Hof 's-Gravenhage 26 oktober 2005, LJJ AU6012
Hof 's-Gravenhage 7 januari 2005, LJJ AS6274
Hof 's-Gravenhage 10 december 2004, LJJ AS7349
Hof 's-Gravenhage 13 augustus 2004, LJJ AR5384
Hof 's-Gravenhage 25 juni 2004, LJJ AQ6934
Hof 's-Gravenhage 11 juni 2004, LJJ AQ6925
Hof 's-Gravenhage 5 december 2003, LJJ AO3520
Hof 's-Gravenhage 26 september 2003, LJJ AN9640
Hof 's-Gravenhage 23 mei 2003, LJJ AI0506
Hof 's-Gravenhage 21 maart 2003, LJJ AF9003
Hof 's-Hertogenbosch 5 september 2006, LJJ BA0806
Hof 's-Hertogenbosch 6 juni 2006, LJJ AY7807
Hof 's-Hertogenbosch 18 april 2006, LJJ AX2979
Hof 's-Hertogenbosch 5 juli 2005, LJJ AT9574
Hof 's-Hertogenbosch 20 juni 2005, LJJ AT9925
Hof 's-Hertogenbosch 10 mei 2005, JAR 2005/149
Hof 's-Hertogenbosch 12 april 2005, LJJ AT5748
Hof 's-Hertogenbosch 22 februari 2005, LJJ AT5747
Hof 's-Hertogenbosch 7 december 2004, LJJ AS2937
Hof 's-Hertogenbosch 20 april 2004, LJJ AP0459
Hof 's-Hertogenbosch 30 maart 2004, LJJ AO9431
Hof 's-Hertogenbosch 24 februari 2004, LJJ AO5403
Hof 's-Hertogenbosch 23 december 2003, LJJ AO1819
Hof Leeuwarden 1 november 2006, LJJ 1336
Hof Leeuwarden 27 april 2005, LJJ AT7089
Hof Leeuwarden 20 april 2005, LJJ AT4448
Hof Leeuwarden 14 juli 2007, LJJ AQ3763
Hof Leeuwarden 21 april 2004, LJJ AO8120

Hof Leeuwarden 18 juni 2003, LJN AG9590
Hof Leeuwarden 13 december 2006, LJN AZ4632

Kantonrechter Haarlem 19 december 2007, LJN BC1320
Kantonrechter Wageningen 20 juli 2005, JAR 2005/203

Bijlage 3 Vragenlijst voor de interviews met de kantonrechters

Naam:

Kantongerecht:

1. Hoe lang bent u al kantonrechter?
2. Doet u vaak uitspraak op het gebied van arbeidsrecht en m.n. in kennelijk onredelijk ontslagzaken? (wekelijks, maandelijks)
3. Wat is volgens u de meest voorkomende grond waarop een werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure start?
4. Als u in percentages kunt uitdrukken hoe vaak u wel en niet een vergoeding toekent in een 7:681 BW-procedure, wat is dit percentage dan?
5. Hoe bepaald u of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag (in het geval van het gevolgcriterium)?

En hoe bepaalt u of er sprake is van onevenredige nadeligheid voor de werknemer?

Zijn dit dezelfde omstandigheden als de omstandigheden die de hoogte van de vergoeding bepalen?

6. Bent u van mening dat de werknemer 'misbruik' van het gevolgcriterium maakt doordat hij zich enkel beroept op het feit dat hem ten tijde van het ontslag geen vergoeding is toegekomen?
7. Past u bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding ook wel eens de kantonrechtersformule toe?
Zo ja, om welke reden?

Welke omstandigheden laat u meewegen bij het bepalen van de hoogte van de C-factor?

Zo nee, welke omstandigheden zijn voor u van belang bij het bepalen van de kennelijke onredelijkheid van een ontslag en daarmee de hoogte van de vergoeding?

8. Zijn er volgens u overeenkomsten tussen de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de ontbindingsprocedure?
Zo ja, wat zijn deze overeenkomsten?

9. Zijn er volgens u ook verschillen tussen de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de ontbindingsprocedure?
Zo ja, wat zijn deze verschillen?

10. Wat vindt u van het feit dat de gerechtshoven wisselend oordelen over het feit of de kantonrechtersformule al dan niet toegepast dient te worden in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure?

11. De kantonrechtersformule (B factor) wordt wellicht gehalveerd. Is dit voor (u) de kantonrechters die nu niet aansluiten bij de formule in een k.o.o.- procedure reden in de toekomst hun zienswijze te wijzigen?

Bijlage 4 Interviews met de kantonrechters

Voor dit onderzoek zijn vier kantonrechters gevraagd om een aantal vragen te beantwoorden met betrekking tot de vast te stellen vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Vragen over de omstandigheden van het geval, de overeenkomsten en verschillen tussen de 7:681 en 7:685 BW-procedures en het al dan niet toepassen van de kantonrechtersformule komen hierbij aan de orde. De interviews zijn gehouden om een beeld te krijgen van hoe de kantonrechters oordelen met betrekking tot de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Ook wordt er een stukje praktijk vergeleken met de hiervoor besproken literatuur en wetsgeschiedenis.

Verantwoording keuze kantonrechters

Kantonrechters van de sector kanton te Roermond, Heerlen, Helmond en Tilburg zijn in het kader van dit onderzoek bereid gevonden om een aantal vragen te beantwoorden. Voor de sector kanton te Heerlen is bewust gekozen vanwege het feit dat de Heerlense kantonrechters regelmatig in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure een vergoeding toekennen op basis van de kantonrechtersformule.¹ De sector kanton te Tilburg² heeft in een uitspraak juist het tegenovergestelde geoordeeld; namelijk dat de kantonrechtersformule niet van toepassing is in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. De andere twee sectoren kanton hebben de afgelopen jaren niet expliciet geoordeeld of de kantonrechtersformule in een art. 7:681 BW-procedure als maatstaf kan dienen. Hierbij is de keuze gemaakt om kantonrechters uit verschillende provincies te kiezen, namelijk Limburg en Noord-Brabant.

Interviews

Aan de kantonrechters is een aantal vragen voorgelegd (zie ook bijlage 3). Bewust is ervoor gekozen om de vragen in een later stadium van de afstudeerperiode voor te leggen. Dit vanwege het feit dat de kennis over het onderwerp meer vergroot zou zijn en er op sommige punten over en weer gediscussieerd zou kunnen worden.

Sector kanton Roermond

De heer Van Dooren is sedert 18 jaar kantonrechter en is werkzaam bij de sector kanton te Roermond. Hij geeft aan regelmatig, zeker enkele keren per maand, uitspraak te doen in kennelijk onredelijk ontslagzaken. Volgens hem wordt er in de meeste gevallen een beroep op het gevolgen criterium gedaan. Bekeken wordt dan ook daadwerkelijk of de gevolgen voor de werknemer te ernstig waren in vergelijking met het belang van de werkgever. Grof geschat kent hij in drievierde van de gevallen een vergoeding toe. Op de vraag of hij bij het toekennen van de vergoeding in een art. 7:681 BW-procedure de kantonrechtersformule toepast, antwoordt hij dat hij de formule niet toepast. Met name de grote verschillen tussen de 7:681 BW-procedure en de 7:685 BW-procedure zorgen ervoor dat er een verschil in procedures gemaakt moet worden. De kantonrechtersformule is een formule voor ontbindingsprocedures en is niet toepasbaar in kennelijk onredelijk ontslagprocedures.

Het antwoord op de vraag welke omstandigheden van belang zijn voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding is erg lastig te beantwoorden. De kantonrechter geeft aan dat de kansen op de arbeidsmarkt ten tijde van het einde dienstverband van groot belang zijn. Hiermee hangt de leeftijd van de werknemer en de duur van het dienstverband nauw samen. Verder is ook van belang of er een sociaal plan is opgesteld en er voor de werknemer

¹ Kantonrechter Heerlen 23 augustus 2006, RAR 2006/153 r.o. 4 en Kantonrechter Heerlen 9 maart 2005, RAR 2005/56, r.o. 7.1

² Kantonrechter Tilburg 19 december 2007, LJN BC1075, r.o. 3.11

voorzieningen zijn getroffen, de reden van het ontslag en het handelen van de werkgever hierin, de alternatieven die de werknemer zijn aangeboden en of er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Later in het gesprek kwam ook nog naar voren dat er in bepaalde gevallen naar de gezinssituatie gekeken wordt, of er sprake is van kinderen en hoeveel en of de partner werkzaam is. Ook kan er rekening gehouden worden met een in de arbeidsovereenkomst opgenomen regeling over een vergoeding die uitgekeerd wordt indien de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. Aan de hand van de omstandigheden van het geval dient er in redelijkheid en billijkheid een vergoeding vastgesteld te worden.

Aan de kantonrechter werd gevraagd of hij overeenkomsten kon noemen tussen de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de ontbindingsprocedure. Hij kwam tot de conclusie dat er weinig overeenkomsten zijn tussen beide procedures, vanwege de verschillen in procedures. In elk geval is er in beiden gevallen sprake van een procedure bij de kantonrechter. Ook zou een afkoopsom die de rechter kan bepalen indien er op grond van art. 7:682 BW herstel van de dienstbetrekking gevorderd wordt, wellicht vergeleken worden met de ontbindingsvergoeding die de rechter bepaalt in een art. 7:685 BW-procedure. In het laatste geval zal de door de rechter bepaalde vergoeding vaak afwijken van hetgeen de werkgever voorstelt. In een 7:682 BW-procedure bepaalt de rechter de hoogte van de afkoopsom naar billijkheid vast. Overigens gaf de kantonrechter aan nog nooit een dienstverband te hebben hersteld.

Met betrekking tot de verschillen tussen de art. 7:681 en 7:685 BW-procedures geeft de kantonrechter aan dat zich ten eerste het verschil bevindt in het soort procedure; een kennelijk onredelijk ontslagprocedure is een verzoekschriftprocedure en de ontbindingsprocedure een verzoekschriftprocedure. In een 7:681 BW-procedure kan er, in tegenstelling tot een 7:685 BW-procedure, schadevergoeding gevorderd worden en kan er zelfs immateriële schade gevorderd worden. Verder moet er sprake zijn van de kennelijke onredelijkheid; deze moet voor iedereen duidelijk zijn. Ook is er een verschil van het moment van beoordeling. In een 7:681 BW-procedure wordt enkele maanden later getoetst of er sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag. Het beëindigen van het dienstverband heeft dan al plaatsgevonden en de omstandigheden ten tijde van het einde van het dienstverband worden bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding meegenomen. In een ontbindingsprocedure valt de beoordeling of een arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden samen met het bepalen van de (hoogte van de) vergoeding.

Op de vraag wat de kantonrechter vindt van het feit dat de gerechtshoven wisselend oordelen of de kantonrechtर्सformule al dan niet toegepast dient te worden in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure, antwoordt de kantonrechter dat de gerechtshoven hier voorzichtig in zijn en geen beslissing nemen als er niet direct om gevraagd wordt. Ook laten de gerechtshoven de kantonrechtर्स in het ongewisse door niet sluitend te motiveren aan de hand waarvan de vergoeding dan wel dient te worden bepaald.

Tot slot is het voor de kantonrechter geen reden om de kantonrechtर्सformule toe te passen in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure nu de B-factor van de kantonrechtर्सformule binnenkort wellicht wordt gehalveerd. De kantonrechter geeft aan dat de reden van de halvering mede wordt bepaald door de groeiende arbeidsmarkt; werknemers hebben sneller kans op een baan. Overigens is een ontbindingsvergoeding een vergoeding een aanvulling/overbrugging op de WW-uitkering.³

Sector kanton Heerlen

³ Interview met dhr. mr. M.P.F. van Dooren, teamleider kantonrechtर्स van de sectoren kanton te Roermond en Venlo, gehouden op 21 april 2008.

Van de sector kanton te Heerlen is kantonrechter Hoekstra gevraagd een aantal vragen te beantwoorden. De kantonrechter is bijna 4,5 jaar werkzaam als kantonrechter en doet gemiddeld genomen, de uitspraken van de andere 3 kantonrechters daarbij inbegrepen, een keer per maand uitspraak in kennelijk onredelijk ontslagprocedures. Volgens hem is het gevolgcriterium de meest voorkomende grond waarop een werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure start. Het ontbreken van een vergoeding kan er volgens de kantonrechter immers toe leiden dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Verder geeft de kantonrechter aan niet vaak een vergoeding toe te kennen in een art. 7:681 BW-procedure. Hij bekijkt met name de financiële ruimte van het bedrijf bij de beoordeling of er al dan niet een vergoeding toegekend dient te worden aan de werknemer. Indien een bedrijf in staat van faillissement verkeerd, dan roept de kantonrechter de hulp van een onafhankelijke deskundige om de financiële positie van het bedrijf te bekijken. Verder geeft de kantonrechter aan dat hij geen vergoeding toekent als er geen sprake is van bijzonderheden aan de kant van de werknemer.

Bij de beoordeling of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag moet volgens de kantonrechter gekeken worden naar factoren als de leeftijd van de werknemer, de lengte van het dienstverband, de positie op de arbeidsmarkt (hier speelt de leeftijd natuurlijk een grote rol bij), de reden van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en de verwijtbaarheid van partijen hierin. Ook is van belang of de werkgever al dan niet een financiële voorziening heeft getroffen voor de werknemer. Verder zijn de financiële omstandigheden van de werknemer van belang, maar ook de financiële ruimte van de werkgever. De reden voor een werknemer om een art. 7:681 BW-procedure te starten, ligt volgens de kantonrechter grotendeels in het feit dat de werknemer die bijvoorbeeld op grond van bedrijfseconomische redenen ontslagen wordt, na bijvoorbeeld een dienstverband van 35 jaar, zich afgedankt en bedonderd voelt. Een andere reden kan zijn dat de werknemer een vergoeding wil en beseft dat hij in een positie verkeerd dat hij weinig te verliezen heeft. De kantonrechter vermoedt dat de groei in het aantal kennelijk onredelijk ontslagprocedures gelegen is in het feit dat werknemers eerder de 'gok' wagen om een procedure te starten, maar ook dat het voor alle lagen van de bevolking mogelijk is, vanwege mogelijkheid voor gefinancierde rechtshulp.

De kantonrechter geeft aan bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding in een art. 7:681 BW-procedure de kantonrechtersformule toe te passen. Hij is van het feit op de hoogte dat dit niet gebruikelijk is, omdat de formule geschreven is voor een ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW. De kantonrechter heeft echter het gevoel dat veel kantonrechters bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding in een dergelijke procedure, de kantonrechtersformule als uitgangspunt gebruiken en de formule in hun achterhoofd houden. Het bepalen van de hoogte van een vergoeding enkel op basis van de omstandigheden van het geval, aldus het oordeel van de gerechtshoven, is volgens de kantonrechter erg moeilijk. De kantonrechter past de kantonrechtersformule toe om een soort richtlijn te hebben bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding.

Op de vraag welke omstandigheden mee moeten wegen bij het bepalen van de hoogte van de C-factor van de formule, luidt het antwoord dat de verwijtbaarheidstoets een belangrijke factor is. De hoogte van de C-factor ligt bij de sector kanton te Heerlen altijd tussen de 0 en 2, waarbij 1 als neutrale factor dient.

Overeenkomsten tussen de kennelijk onredelijk ontslagprocedure kan de kantonrechter niet noemen, verschillen echter wel. Een ontbindingsprocedure verloopt veel sneller en bovendien kan de werkgever het ontbindingsverzoek nog intrekken als de hoogte van de vergoeding hem tegenstaat. In een kennelijk onredelijk ontslagprocedure speelt de bewijslast en stelplicht van de werknemer een grote rol, terwijl hier in een ontbindingsprocedure totaal

geen sprake van is. Verder is de gehele procedure verschillend; een dagvaardingsprocedure ten opzichte van een verzoekschriftprocedure.

Met betrekking tot de wisselende rechtspraak van de gerechtshoven wat betreft het al dan niet toepassen van de kantonrechtersformule in art. 7:681 BW-procedures, antwoordt de kantonrechter dat naar zijn mening de gerechtshoven de formule uniform niet toepassen. Hij vindt echter wel dat de hoven dit mager motiveren en vindt het dan ook jammer dat ze geen instrumentarium geven voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding. Nogmaals de reden waarom hij de kantonrechtersformule wel toepast, is gelegen in het feit dat de kantonrechter het prettig vindt een richtlijn te hebben bij het vaststellen van de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Voor de kantonrechter is het dan ook de vraag hoe de gerechtshoven precies de hoogte van de vergoeding vaststellen. Zij in hanteren principe nooit de kantonrechtersformule omdat er in ontbindingszaken geen mogelijk tot hoger beroep is. De kantonrechter heeft een vermoeden dat gerechtshoven op basis van eerder gedane uitspraken de hoogte van de vergoeding bepalen. Een formule voor kennelijk onredelijk ontslagprocedure zou een uitkomst zijn en het de kantonrechters eenvoudiger maken. Volgens de kantonrechter dient dit via de politiek en volksvertegenwoordiging tot stand te komen. Dit zou volgens de kantonrechter moeten resulteren in een wettelijk vastgelegde richtlijn voor het bepalen van de hoogte van een vergoeding.⁴

Sector kanton Helmond

De heer Kolfschoten is sinds 1991 kantonrechter en is momenteel werkzaam bij de sector kanton te Helmond. Hij doet gemiddeld maandelijks uitspraak in kennelijk onredelijk ontslagzaken en kent grofweg in slechts 20% van de gevallen een vergoeding toe. Volgens de kantonrechter is het gevolgcriterium de meest voorkomende grond waarop een werknemer een art. 7:681 BW-procedure start. In mindere mate wordt er een beroep gedaan op de doorbreking van de anciënniteit. Aan de hand van het volgende toetst de kantonrechter of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Hij bekijkt of er sprake is van een ontslag, dat geen redelijk handelend werkgever onder de omstandigheden van het geval en met de gevolgen van dien, had kunnen verlenen. De onevenredige nadeligheid voor de werknemer beoordeelt hij in het algemeen indien de overgang van werk naar werkeloosheid onredelijk groot is en de werknemer daardoor daadwerkelijk schade lijdt. De kantonrechter is van mening dat de onevenredigheid voor de werknemer aan de hand van dezelfde omstandigheden wordt getoetst dan de omstandigheden die de hoogte van de vergoeding bepalen.

Verder vindt de kantonrechter dat de werknemer absoluut geen 'misbruik' maakt van het gevolgcriterium doordat hij zich enkel beroept op het feit dat hem geen vergoeding toekomt. Het feit dat de werknemer zich enkel daarop beroept, heeft volgens de kantonrechter het gevolg dat de vordering niet toegewezen wordt. De kantonrechter past bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding in een art. 7:681 BW-procedure niet de kantonrechtersformule toe. De reden hiervoor is het verschil in de aard van de vergoeding: de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding is een schadevergoeding (de schade dient te worden gesteld en aangetoond), terwijl de ontbindingsvergoeding een vergoeding is voor het verlies van de dienstbetrekking in het algemeen.

Het feit dat de gerechtshoven wisselend oordelen bij het bepalen van de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure vindt de kantonrechter onwenselijk. Hij is van mening dat de kantonrechtersformule niet gehanteerd dient te worden in art. 7:681 BW-procedures en hij dus ook dat de gerechtshoven deze gedragslijn zouden moeten volgen.

⁴ Interview met dhr. mr. P. Hoekstra, kantonrechter te Heerlen, gehouden op 22 april 2008

De kantonrechter vindt dat de toetsing door het CWI om een arbeidsovereenkomst te laten doorbreken, afgeschaft moet worden. Hij is van mening dat een arbeidsovereenkomst een erg belangrijke overeenkomst is met belangrijke gevolgen daaraan verbonden. De overeenkomst zou net als in een ontbindingsprocedure door de rechter beëindigd moeten worden. Dan zouden er ook niet meer van die nare kennelijke onredelijk ontslagprocedures gevoerd te hoeven worden.

Volgens de kantonrechter worden de meeste kennelijk onredelijk ontslagprocedures gebaseerd op het gevolgcriterium. De werknemer geeft aan dat hij geen vergoeding meegekregen heeft bij zijn ontslag en geeft aan dat de gevolgen van de opzegging nadeliger zijn voor hem dan de belangen die de werkgever bij de opzegging heeft. De kantonrechter is verder van mening dat de kantonrechtersformule geen goede formule is voor een 7:681 BW-procedure. Naar zijn mening rolt daar een te hoge vergoeding uit. De kantonrechter geeft aan nooit een hogere vergoeding toe te kennen dan een maandsalaris van twaalf maanden. Hij houdt daarbij wel rekening met de leeftijd van de werknemer.⁵

Sector kanton Tilburg

De heer Kerkhofs is momenteel tien jaar kantonrechter en is werkzaam bij de sector kanton te Tilburg. Hij doet ongeveer 2 tot 3 keer per jaar uitspraak in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure en heeft het vermoeden dat het sector kanton te Tilburg terughoudend is met het toekennen van een vergoeding. Hijzelf kent in minder dan de helft van de gevallen een vergoeding toe.

Op de vraag wat de meest voorkomende grond is waarop een werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure start, antwoordt de kantonrechter dat dit het gevolgcriterium is. Hij geeft aan dat bij het bepalen of er al dan niet sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, het van groot belang is dat de *onredelijkheid* van het ontslag voor een ieder duidelijk moet zijn. Het ontslag moet onredelijk zijn voor de werknemer in vergelijking met andere werknemers die ontslagen zijn. In beginsel moet volgens de kantonrechter eerst bekeken worden of het ontslag kennelijk onredelijk is. Naar zijn mening wordt geprobeerd dit begrip in de loop van de tijd op te rekken. Het gebeurt regelmatig dat een werknemer, met wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd na een relatief kort dienstverband en waarbij het gaat om een jonge werknemer, zich beroept op een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter is van mening dat er in principe geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag in voorgenoemd geval, behoudens het feit dat er sprake kan zijn van bijzondere omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid welke gerelateerd is aan het werk. Verder is de kantonrechter van mening dat de vergoeding op basis van de redelijkheid en billijkheid beoordeeld dient te worden. Aangezien dit begrip voor elk individu een andere inhoud en betekenis heeft, is het moeilijk om aan te geven wanneer een ontslag nou redelijk of onredelijk is.

Volgens de kantonrechter zijn het de omstandigheden die bepalen of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, dezelfde omstandigheden die de hoogte van de vergoeding bepalen in een art. 7:681 BW-procedure. Belangrijke omstandigheden zijn de leeftijd van de werknemer, de duur van het dienstverband, de kansen op de arbeidsmarkt (welke ook weer gerelateerd zijn aan de leeftijd), of er al dan niet sprake is van arbeidsongeschiktheid en de reden van de opzegging (overigens is de opzegging in de meeste gevallen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden).

⁵ Interview met dhr. mr. T.J.M. Kolschoten, kantonrechter te Helmond, gehouden op 23 april 2008

De kantonrechter past niet expliciet de kantonrechtersformule toe. Hij verwijst er niet naar in zijn uitspraken, maar houdt de formule wel in zijn achterhoofd bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding in een art. 7:681 BW-procedure. De kantonrechter zegt onbewust naar de formule te kijken en als hij de formule toepast, dan laat hij de duur van de opzegtermijn en eventueel de duur van de CWI-procedure meewegen. Indien deze laatste procedure lang heeft geduurd, dan kan het zijn dat de kantonrechter een aantal maanden aftrekt van de hoogte van de vergoeding.

Overeenkomsten tussen de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de ontbindingsprocedure zijn er volgens de kantonrechter niet veel. Hij geeft aan dat in principe gesteld kan worden dat in beide procedures de werknemer een vergoeding nastreeft (enkele uitzonderingen daargelaten). Verschillen zijn er echter wel veel. Een verschil is bijvoorbeeld dat de toetsing in een art. 7:681 BW-procedure achteraf geschiedt. Hierdoor kan door het tijdsverloop meegewogen worden wat de kansen voor de werknemer op de arbeidsmarkt zijn en of de werknemer inmiddels bijvoorbeeld al een baan heeft. Dit is vaak veel gemakkelijker te beoordelen dan bij een ontbindingsprocedure, omdat daar gevolgen beoordeeld dienen te worden die nog niet zijn ingetreden. Verder is de wijze waarop de procedures ingeleid worden een verschil. Het gaat namelijk om een dagvaardings- en verzoekschriftprocedure. De kantonrechter is van mening dat deze twee procedures de laatste tijd steeds meer naar elkaar toe aan het groeien zijn. In een dagvaardingsprocedure waar het gaat om een kennelijk onredelijk ontslag, wordt de kennelijke onredelijkheid van het ontslag regelmatig op de aannemelijkheid aangenomen. Er is overigens wel een verband tussen de procedures, maar geen lijn. De bewijslast speelt, in tegenstelling tot in een ontbindingsprocedure, een grote rol in een dagvaardingsprocedure.

Verder is de kantonrechter van mening dat het huidige ontslagrecht niet goed functioneert en gebrekkig is, met name omdat er twee procedures zijn om te komen tot ontslag, te weten de CWI-procedure en de ontbindingsprocedure. Bovendien wordt er door de gerechtshoven wisselend geoordeeld wordt of de kantonrechtersformule al dan niet toegepast dient te worden in een art. 7:681 BW-procedure. Dat er twee procedures zijn wordt door velen als onjuist en onrechtvaardig naar de werknemer toe ervaren. In een ontbindingsprocedure wordt er vaak een vergoeding toegekend aan de werknemer, in een CWI-procedure niet of de werknemer moet een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten. Dan nog wordt er vaak geen of een lagere vergoeding toegekend dan in een art. 7:685 BW-procedure. De kantonrechter vindt het dan ook een slechte zaak dat er onduidelijkheid bestaat over hoe een vergoeding toegekend dient te worden. Dit is in strijd met de rechtszekerheid.

Als de B-factor van de kantonrechtersformule gehalveerd wordt, zal de kantonrechter de formule nog steeds niet als zodanig gaan toepassen. Hij blijft de formule ook dan in zijn achterhoofd houden. Toepassing van de formule in een art. 7:681 BW-procedure is niet mogelijk vanwege het feit dat er te veel verschillen bestaan tussen beide procedures. De reden dat hij de kantonrechtersformule in zijn achterhoofd houdt, is gelegen in het feit dat de formule het enige criterium is wat binnen de rechtspraak is ontwikkeld bij het hanteren van een vergoeding.⁶

Mijn visie

Door het houden van de interviews is mijn opgedane kennis met name bevestigd. Door in de literatuur en wet(s)geschiedenis te duiken doe je veel informatie op over het onderwerp, maar weet je niet precies hoe dit alles in de praktijk wordt toegepast. De informatie die de kantonrechters gaven tijdens de interviews was dus veelal niet nieuw voor mij. Natuurlijk was het erg interessant om hun mening over het onderwerp te horen en met hen te praten over

⁶ Interview met dhr. mr. P.L. Kerkhofs, kantonrechter te Tilburg, gehouden op 23 april 2008

de praktijk. Voordat ik de interviews heb afgenomen was ik in de veronderstelling dat er toch wel bijna wekelijks kennelijk onredelijk ontslagprocedures gevoerd werden. Het aantal zaken dat de kantonrechters aangaven verbaasde me dan ook.

Conclusie

Drie van de vier kantonrechters geven aan de kantonrechtersformule niet toe te passen in kennelijk onredelijk ontslagprocedures. Het percentage in dit onderzoek is dus 75% dat tegen het hanteren van de kantonrechtersformule is in art. 7:681 BW-procedures. Slechts één kantonrechter past de formule wel toe, een ander past de formule niet direct toe, maar houdt de formule in zijn achterhoofd bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding. De kantonrechters zijn van mening dat er voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure geen richtlijn bestaat en dat deze er wel is voor ontbindingsprocedures, namelijk de kantonrechtersformule. Doordat er geen richtlijn bestaat is het lastig om de hoogte van de vergoeding vast te stellen. Ook geven de gerechtshoven geen richtlijn voor het vaststellen van de hoogte van een vergoeding.

Het aantal kennelijk onredelijk ontslagprocedures dat de kantonrechters behandelen wisselt enorm. Roermond doet enkele keren per maand uitspraak, Tilburg slechts 2 tot 3 keer per jaar. Wat betreft de overeenkomsten tussen de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de ontbindingsprocedure, zijn die er volgens de kantonrechters niet veel. Verschillen daarentegen wel.

Onderzoeksplan

Een opzet voor een onderzoek naar de wisselende rechtspraak en de bedoeling van de wetgever hoe een vergoeding dient te worden bepaald in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure.

Naam: Joyce Heines
Studentnummer: 9952861
Stagebedrijf: Boels Zanders Advocaten
Afstudeerdocente: mevr. mr. N.H.P.G. Sommers
Datum voltooiing: 18 februari 2008 (aangepast op 11 maart 2008)

Inhoudsopgave

1. Beschrijving organisatie	p. 3
2. Probleembeschrijving	p. 4
3. Doelstelling, vraagstelling en deelvragen	p. 6
3.1 Doelstelling	
3.2 Centrale vraagstelling	
3.3 Deelvragen	
4. Hoofdstukindeling met paragrafen	p. 8
5. Onderzoeksopzet	p. 10
5.1 Beschrijvend onderzoek	
5.2 Methode van onderzoek	
5.3 Onderzoekseenheid	
6. Voorlopige literatuurlijst	p. 11
7. Planning	p. 13
8. Bronvermelding	p. 16

1. Beschrijving organisatie

In de periode van 6 februari tot en met 14 mei 2008 studeer ik af bij Boels Zanders Advocaten op het gebied van arbeidsrecht. Boels Zanders Advocaten is een advocatenkantoor met drie vestigingen: Venlo, Roermond en Maastricht. Ik studeer af bij de vestiging Venlo.

Boels Zanders Advocaten is gespecialiseerd op het gebied van:

- Ondernemingsrecht. Hierbij valt te denken aan juridisch advies op het gebied van fusies en overnames, bestuur en commissarissen, aandeelhouders(geschillen), herstructurering van ondernemingen en (overig) vennootschapsrecht. Daarnaast faillissementen, surséances van betaling en aansprakelijkheid van bestuurders. Tevens bank- en zekerhedenrecht;
- Arbeidsrecht. Hier wordt onder begrepen juridisch advies op het gebied van arbeidsovereenkomsten, arbeidsgeschillen, reorganisaties, overnames en ontslag, concurrentiebeding, medezeggenschapsrecht, werkgeversaansprakelijkheid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens ambtenarenrecht;
- Handelsrecht. Dit houdt in juridisch advies op het gebied van commerciële contracten, mededingingsrecht, distributie en agentuur, intellectuele eigendom, IT-recht, aansprakelijkheid en algemene voorwaarden;
- Familierecht. Juridisch advies in privé-situaties;
- Bestuursrecht. Dit omvat juridisch advies op het gebied van ruimtelijk ordeningsrecht (onder andere bestemmingsplannen), milieurecht, gemeentelijk bestuursrecht (waaronder vergunningen en subsidies) onteigening, planschadevergoeding en overheidsaansprakelijkheid;
- Vastgoedrecht. Specialisten geven advies op het gebied van aanbestedingen, bouwprojecten en -arbitrages, huur, koop en verkoop, projectontwikkeling en overig vastgoedrecht.

De advocaten van het kantoor in Venlo zijn gespecialiseerd op het gebied van ondernemingsrecht, arbeidsrecht en handelsrecht. De drie vestigingen samen tellen 50 advocaten die elk één of meerdere specialisaties bezitten. Hiervan zijn 12 advocaten gespecialiseerd op het gebied van arbeidsrecht. Bij de vestiging in Venlo zijn totaal 17 advocaten werkzaam; 4 advocaten hiervan hebben de specialisatie arbeidsrecht.

Boels Zanders Advocaten zorgt voor deskundig juridisch advies voor individuele burgers (bijvoorbeeld een werknemer), maar richt zich voornamelijk op ondernemingen. Bovendien is Boels Zanders Advocaten in 2004 en 2006 door het zakenblad Incompany verkozen tot één van de drie beste advocatenkantoren van Nederland!⁷

⁷ www.boelszanders.nl

2. Probleembeschrijving

Regelmatig worden er door rechters uitspraken gedaan over het feit of er al dan niet sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Indien hier sprake van is, dan wordt er een (schade)vergoeding toegekend⁸. Het beroep op de kennelijke onredelijkheid van opzeggingen neemt de laatste jaren toe. Een belangrijke reden voor een werknemer om een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten, is dat de Centrale organisatie Werk en Inkomen (verder aangeduid als CWI) geen vergoeding kan verbinden aan een ontslagvergunning. Dit terwijl bij een ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW vaak wél een vergoeding wordt toegekend.

Er zijn voor een werkgever twee manieren om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een werknemer te beëindigen. Ten eerste kan de werkgever de CWI in beginsel om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn (via het Buitengewoon besluit Arbeidsverhoudingen 1945, verder aangeduid als BBA). Ten tweede kan de werkgever via artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek de arbeidsovereenkomst laten ontbinden door de kantonrechter. De hoogte van een vergoeding die in een ontbindingsprocedure wordt toegekend, wordt bepaald aan de hand van de kantonrechtersformule⁹. Inmiddels hebben alle vijf de gerechtshoven in Nederland uitspraak gedaan over het feit dat de kantonrechtersformule niet als basis dient te gelden in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure, waaronder ook het Hof Den Haag. De achterliggende gedachte van deze uitspraken is, dat er onduidelijkheid bestond, onder andere in de advocatuur, of in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure de kantonrechtersformule als maatstaf mocht dienen bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding in een dergelijke procedure.

Het Hof Den Haag heeft in een van haar uitspraken het volgende geoordeeld:
*De kantonrechtersformule is onderdeel van de aanbevelingen die de Kring van Kantonrechters heeft vastgesteld voor ontbindingsprocedures. Deze aanbevelingen strekken er derhalve niet toe, maatstaven te geven voor schadevergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag. Bij het hanteren van de kantonrechtersformule wordt (ook) in aanmerking genomen, dat het dienstverband op korte termijn kan worden beëindigd en dat het ontbindingsverzoek kan worden ingetrokken. Deze twee omstandigheden doen zich niet voor bij een ontslag dat als kennelijk onredelijk wordt aangemerkt*¹⁰.

Hoewel de kantonrechtersformule dus door de wetgever niet bedoeld is om in een kennelijk onredelijke ontslagprocedure een vergoeding toe te kennen en dit door de Gerechtshoven in hun uitspraken bevestigd wordt, komt het in de in de praktijk veelal voor dat kantonrechters de formule wél toepassen.

De opdrachtgever van dit onderzoek, Boels Zanders Advocaten, heeft regelmatig te maken met kennelijk onredelijk ontslagprocedures. Een dergelijke procedure wordt dan meestal begonnen door een werknemer nadat zijn arbeidsovereenkomst is opgezegd na een door de werkgever verkregen toestemming van de CWI. Ook zij ondervinden dat in de praktijk kantonrechters vaak verschillende maatstaven hanteren bij het vaststellen van een (schade)vergoeding. Boels Zanders Advocaten wenst een onderzoek naar de stand van zaken van jurisprudentie van zowel de hogere als de lagere rechters.

⁸ HR 4 juni 1976, NJ 1977, 98

⁹ Van Genderen e.a. 2006, p. 216

¹⁰ Hof Den Haag 10 januari 2003, NJ 2003, 394

3. Doelstelling, vraagstelling en deelvragen

Voorafgaande aan een onderzoek worden er een doelstelling, centrale vraagstelling en deelvragen geformuleerd. Op deze manier wordt het onderwerp en de afbakening van het onderzoek weergegeven. In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de inhoud van het onderzoek.

3.1 Doelstelling

De doelstelling die geldt voor deze scriptie luidt als volgt:

Middels dit onderzoek wordt Boels Zanders advocaten op 2 juni 2008 meer inzicht gegeven in de vaststelling van de schadevergoeding in art. 7:681 BW-procedures om zo de belangen van haar zakelijke cliënten in hoger beroep procedures (nog) beter te kunnen behartigen. De wijze van vaststelling van de voornoemde vergoeding wordt onderzocht in de literatuur, jurisprudentie en wetsgeschiedenis en tevens wordt beoordeeld in hoeverre de praktijk aansluit op de bedoeling van de wetgever ten aanzien van het vaststellen van deze vergoeding.

3.2 Centrale vraagstelling:

De centrale vraagstelling die na vaststelling van de doelstelling is geformuleerd, luidt als volgt:

Hoe zou volgens de wetgever een vergoeding in een 7:681 BW-procedure moeten worden vastgesteld en hoe wordt deze vergoeding in de praktijk blijkens de jurisprudentie en literatuur vastgesteld?

3.3 Deelvragen:

De deelvragen die zijn geformuleerd om een antwoord te geven op de hoofdvraag luiden als volgt:

- Wat houdt het kennelijk onredelijk ontslag in?
- Wat zijn de criteria die bepalen of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag?
- Wat is het moment waarop de schadevergoeding verschuldigd is?
- Wat kan gezegd worden over de hoogte van de schadevergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure?
- Wat blijkt uit jurisprudentie van hoge en lage rechters aan de hand waarvan de vergoeding moet worden bepaald in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure?
- Welke criteria heeft de wetgever gesteld aan de toe te kennen vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure?
- Welke maatstaven zouden naar mijn mening bij het bepalen van een vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure ten grondslag moeten liggen?
- Hoe wordt de vergoeding in een ontbindingsprocedure vastgesteld?
- Wat is de relatie, gericht op het vergoedingaspect, tussen artikel 7:685 en 7:681 BW?
- Wat is de rol van een werknemer in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure?
- Wat is voor een werknemer de reden om een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten en wat zijn hierbij zijn afwegingen?
- In hoeverre wordt in de praktijk het gevolgcriterium¹¹ door een werknemer oneigenlijk gebruikt in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure?

¹¹ Dit criterium is verwerkt in art. 7:681 lid 2 sub b BW en houdt in dat de werkgever kennelijk onredelijk handelt als hij onvoldoende rekening houdt met de onevenredigheid tussen zijn eigen belang bij de opzegging en de te verwachten nadelige gevolgen van de opzegging voor de werknemer.

4. Hoofdstukindeling met paragrafen

In dit hoofdstuk wordt de verwachte indeling van de scriptie besproken. Tevens is er een hoofdstukindeling met paragrafen en subparagrafen gemaakt.

Voorpagina
Titelpagina
Voorwoord
Samenvatting
Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet

- 2.1 Doelstelling
- 2.2 Beoogde doelgroep
- 2.3 Centrale vraagstelling
- 2.4 Deelvragen
- 2.5 Methode van onderzoek
- 2.6 Proces van uitvoering

Hoofdstuk 3: Het kennelijk onredelijk ontslag

- 3.1 De CWI-procedure
- 3.2 De inhoud van het kennelijk onredelijk ontslag
 - 3.2.1 Ontstaan van de kennelijk onredelijk ontslagprocedure
 - 3.2.2 Kennelijk onredelijk ontslag
 - 3.2.3 Gevolgen kennelijk onredelijkheid
- 3.3 Criteria die bepalen of er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag
 - 3.2.1 Kennelijke onredelijke opzegging door de werkgever
 - 3.2.2 Kennelijke onredelijke opzegging door de werknemer
 - 3.2.3 Bewijs kennelijk onredelijkheid
- 3.4 Toetsing door de rechter
- 3.5 Conclusie

Hoofdstuk 4: De vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure

- 4.1 Moment waarop de schadevergoeding verschuldigd is
- 4.2 Hoogte van de schadevergoeding
- 4.3 Jurisprudentie Hoge Raad, Hof en lagere rechters
 - 4.3.1 Jurisprudentie die voor het toepassen van de kantonrechtersformule is
 - 4.3.2 Jurisprudentie die tegen het toepassen van de kantonrechtersformule is
 - 4.3.3 Jurisprudentie van voor het invoeren van de kantonrechtersformule
- 4.4 Onderzoek onder rechters over het gebruik van richtlijnen voor het vaststellen van een vergoeding.
- 4.5 Criteria die de wetgever heeft gesteld aan de toe te kennen vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure
- 4.6 Conclusie

Hoofdstuk 5: De vergoeding in een ontbindingsprocedure

- 5.1 De ontbindingsprocedure
- 5.2 Ontstaan van de landelijke kantonrechtersformule

- 5.3 Ontbinding wegens gewichtige redenen
- 5.4 De kantonrechtersformule
- 5.5 Conclusie

Hoofdstuk 6: De relatie tussen art. 7:681 en 7:685 BW m.b.t. de vergoeding

- 6.1 De overeenkomsten
- 6.2 De verschillen
- 6.3 Conclusie

Hoofdstuk 7: De werknemer in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure

- 7.1 De rol van de werknemer in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure
- 7.2 Redenen voor een werknemer om een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten
- 7.3 Het gebruik van het gevolgcriterium door een werknemer in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure
 - 7.3.1 Wat is het gevolgcriterium?
 - 7.3.2 Wanneer is er sprake van het gevolgcriterium?
- 7.4 Conclusie

Hoofdstuk 8: Conclusies

Hoofdstuk 9: Aanbevelingen

Hoofdstuk 10: Literatuurlijst

5. Onderzoeksopzet

Om een onderzoek op te zetten is er een kwalitatieve onderzoeksopzet nodig. Onder een onderzoeksopzet wordt een standaardaanpak verstaan om het onderzoek op te zetten, te faseren en uit te voeren. In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet beschreven.

5.1 Beschrijvend onderzoek

Dit onderzoek kan ook wel als een beschrijvend onderzoek aangemerkt worden, omdat er onderzocht gaat worden hoe een vergoeding bepaald wordt en bepaald zou moeten worden in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Voor de uitvoering van dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van diverse handboeken op het gebied van het arbeidsrecht cq. kennelijk onredelijk ontslag. Daarnaast zal er gebruik worden gemaakt van wetgeving, artikelen uit vaktijdschriften op het gebied van arbeidsrecht, het internet, een (interne) CD-rom voor Arbeidsrecht en jurisprudentie.

5.2 Methode van onderzoek

De methode van onderzoek die op deze scriptie van toepassing is, is deskresearch (ook wel bureauonderzoek genoemd), omdat bestaande gegevens worden benut en geïnterpreteerd. Er wordt een literatuuronderzoek gedaan, maar ook een jurisprudentieonderzoek. De bestaande gegevens zijn in dit onderzoek dan ook literatuurhandboeken, wetten, artikelen in vakbladen en jurisprudentie. In dit onderzoek wordt er tevens gebruik gemaakt van de strategie fieldresearch of te wel veldonderzoek, namelijk het in gesprek gaan met kantonrechters over het feit of er op de rechtbank al dan niet gebruik wordt gemaakt van een soort richtlijn of uitgangspunten voor het vaststellen van een vergoeding.

5.3 Onderzoekseenheid

Voorafgaand aan een onderzoek moet eerst de onderzoekseenheid vastgesteld worden. Een onderzoekseenheid is een object of subject waarover je gegevens verzamelt en uitspraken doet. Een onderzoekseenheid kan bijvoorbeeld een situatie/onderwerp, locatie, groep of persoon zijn. In dit onderzoek is de onderzoekseenheid een onderwerp, namelijk de vergoeding in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Tijdens dit onderzoek staat het kennelijk onredelijk ontslag centraal, omdat er onderzoek gedaan gaat worden naar het feit hoe de vergoeding in een 7:681-procedure bepaald wordt en zou moeten worden¹².

¹² Baarda, De Goede & Teunissen 2005

6. Voorlopige literatuurlijst

In het kader van het schrijven van deze scriptie, dient er vast een voorlopige lijst met literatuur te worden vastgesteld. De uiteindelijke literatuurlijst is uiteraard over een aantal weken te vinden achterin de scriptie.

Boeken:

Baarda 2005

D.B.Baarda e.a., *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van een kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Wolters Noordhoff 2005

Bakels 2007

H.L. Bakels e.a., *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2007

Beltzer 1999

R.M. Beltzer e.a., *Vergoedingen bij ontslag van werknemers en ambtenaren*, Den Haag: Ministerie van SZW 1999

Van Genderen 2006

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: SDU Uitgever 2006

Grapperhaus 1997

F.B.J. Grapperhaus e.a., *Monografieën Sociaal recht 8. Afvloeiingsregelingen in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1997

Van Grinsven 2006

P.M.H.J. van Grinsven e.a., *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2006

Van der Grinten 2005

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Nijmegen: Kluwer 2005

Van der Heijden 2006

P.F. van der Heijden e.a., *Tekst & Commentaar Arbeidsovereenkomst. Titel 7.10 BW*, Deventer: Kluwer 2006

Jacobs 2001

A.T.J.M. Jacobs, *Monografieën nieuw BW. Ontslagrecht en arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer 2001

Jaspers 2007

A. Ph.C.M Jaspers, *Rechtspraak arbeidsrecht*, Den Haag: SDU Uitgevers 2007

Kratsborn 2007

B. Kratsborn e.a., *Competentieboek E3 en E4. Afstuderen voorjaar 2008*, Den Bosch: Juridische Hogeschool Avans-Fontys 2007

Winter 2008

M. Winter, *Ontslagvergoeding, nu en in de toekomst*, Soest: W&P

Belastingadviseur/Gouden Handdrukspecialist 2008

Zondag 2005

W.A. Zondag, *Actualiteiten sociaal recht deel 20. Rechtspraak kennelijk onredelijk ontslag*, Deventer: Kluwer 2005

Artikelen:

Artikelen uit het tijdschrift Jurisprudentie Arbeidsrecht (JAR)

Artikelen uit het tijdschrift OpMaat arbeidsrecht

Artikelen uit het tijdschrift ArbeidsRecht

Internet:

CD-Rom: Legal Office Arbeidsrecht, 2007.4 (intern)

Jurisprudentie:

HR 28 april 2000, NJ 200, 565

HR 16 januari 1998, NJ 1999, 414

HR 17 december 1999, NJ 2000, 171

Hof Amsterdam 23 maart 2006, NJ 2006, 426

Hof Amsterdam 18 maart 2004, JAR 2006, 161

Hof Arnhem 12 december 2006, JAR 2007/44

Hof Den Haag 10 januari 2003, NJ 2003, 394

Hof 's-Hertogenbosch 9 december 2003, NJ 2004, 346

Hof 's-Hertogenbosch 21 maart 2006, JAR 2006/241

Hof Leeuwarden 18 december 2006, JAR 2006/285

Rechtbank Breda 27 januari 1998, JAR 1999/143

Rechtbank Breda 10 maart 2004, JAR 2004/160

Rechtbank Middelburg 28 juni 2000, JAR 2000/161

Kantonrechter Alphen aan de Rijn 21 december 2004, JAR 2005/120

Kantonrechter Maastricht 17 januari 2001, PRG 2001/5657

Kantonrechter Rotterdam 2 mei 2000, JAR 2000/144

7. Planning

In dit hoofdstuk wordt de planning besproken van de 20-weken durende periode van afstuderen. Per week zijn de uit te voeren activiteiten weergegeven.

Week 1 (21-01 t/m 25-01)

- terugkoppeling organisatie opdracht

Week 2 (28-01 t/m 01-02)

- kennismaking afstudeerdocente
- bespreking opdracht

Week 3 (04-02 t/m 08-02)

- introductie organisatie
- inlezen onderwerp
- informatie verzamelen onderwerp
- hoofdvraag en deelvragen opzetten en terugkoppeling naar afstudeerdocente
- bronnen bijhouden

Week 4 (11-02 t/m 15-02)

- inlezen onderwerp
- informatie verzamelen onderwerp
- onderzoeksplan opstellen
- bronnen bijhouden

Week 5 (18-02 t/m 22-02)

- onderzoeksplan opstellen
- onderzoeksplan inleveren
- informatie verzamelen onderwerp
- bronnen bijhouden

Week 6 (25-02 t/m 29-02)

- informatie verzamelen onderwerp
- klein begin maken scriptie: inleiding, inhoudsopgave e.d.
- bezoek afstudeerdocente organisatie

Week 7 (03-03 t/m 07-03)

- definitieve beoordeling onderzoeksplan terug
- scriptie beginnen: hoofdstuk 2 begin hoofdstuk 3
- algemene opzet scriptie maken (zie checklist p. 47 e.v. competentieboek)
- bronnen bijhouden

Week 8 (10-03 t/m 14-03)

- woensdag: eerste terugkomdag, evt. voorbereidingen treffen
- scriptie werken: Hoofdstuk 3

Week 9 (17-03 t/m 21-03)

- scriptie werken: Hoofdstuk 3, begin hoofdstuk 4
- bronnen bijhouden

Week 10 (24-03 t/m 28-03)

- scriptie werken: hoofdstuk 4
- bronnen bijhouden

Week 11 (31-03 t/m 04-04)

- donderdag: hoofdstuk inleveren
- scriptie werken: hoofdstuk 4, begin hoofdstuk 5
- bronnen bijhouden
-

Week 12 (07-04 t/m 11-04)

- scriptie werken: hoofdstuk 5
- bronnen bijhouden
-

Week 13 (14-04 t/m 18-04)

- vrijdag: tweede terugkomdag; evt. voorbereidingen treffen
- scriptie werken: hoofdstuk 5
- bronnen bijhouden

Week 14 (21-04 t/m 25-04)

- scriptie werken: hoofdvraag beantwoorden
- bronnen bijhouden

Week 15 (28-04 t/m 02-05)

- scriptie werken: hoofdvraag beantwoorden, conclusies en aanbevelingen
- bronnen bijhouden

Week 16 (05-05 t/m 09-05)

- scriptie afronden: conclusies en aanbevelingen
- bronnen bijhouden

Week 17 (12-05 t/m 16-05)

- scriptie afronden: conclusies en aanbevelingen, samenvatting
- vrijdag: conclusies en aanbevelingen inleveren
- laatste stagedag organisatie

Week 18 (19-05 t/m 23-05)

- commentaar afstudeerdocente conclusies en aanbevelingen
- afronden scriptie: voorwoord, voorpagina, evaluatie
- literatuurlijst/noten afwerken (volgens Leidraad Juridische Auteurs)

Week 19 (23-05 t/m 30-05)

- scriptie afronden en uitprinten (zie p.24 competentieboek)

Week 20 (02-06 t/m 06-06)

- maandag: inleveren scriptie voor 13.00 uur!
- invullen evaluatie afstuderen

8. Bronvermelding

Boeken:

Baarda 2005

D.B.Baarda e.a., *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van een kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Wolters Noordhoff 2005

Van Genderen

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: SDU Uitgever 1998

Kratsborn 2007

B. Kratsborn e.a., *Competentieboek E3 en E4. Afstuderen voorjaar 2008*, Den Bosch: Juridische Hogeschool Avans-Fontys 2007

Internet:

Boels Zanders Advocaten <www.boelszanders.nl>

Jurisprudentie:

HR 4 juni 1976, NJ 1977, 98

Hof Den Haag 10 januari 2003, NJ 2003, 394

Personen:

Mevrouw mr. H. Barramun

De heer mr. P. Caris

Mevrouw mr. N. Sommers