

Het muizengaatje

Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de toekenning en de hoogte van de billijke vergoeding.

Marlène Joosten
Tilburg, januari 2017

Het muizengaatje

Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de toekenning en de hoogte van de billijke vergoeding.

Naam	M.T.J. Joosten
Studentnummer	2051343
Afstudeerorganisatie	Advocatenkantoor A.B.M. Pessers
Afstudeermentor	Mr. A.B.M. Pessers
Afstudeerperiode	September 2016 - januari 2017
Opleiding	HBO-Rechten
Onderwijsinstelling	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Eerste afstudeerdocent	Mevr. G.A.F.M. van Schaaijk
Tweede afstudeerdocent	Mevr. M.R.M. Brugman
Datum van verschijning	10 januari 2017
Plaats van verschijning	Tilburg
Classificatie	Intern

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt een onderzoeksrapport dat ik heb geschreven in het kader van het afsluiten van mijn HBO-Rechten opleiding aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te 's-Hertogenbosch. In opdracht van Advocatenkantoor A.B.M. Pessers heb ik onderzoek verricht naar de toekenning en de hoogte van de billijke vergoeding.

Mijn interesse bevond zich altijd al binnen het civiele recht, met name binnen het arbeidsrecht. Toen dhr. Pessers aangaf dat ik zelf een onderwerp naar keuze mocht onderzoeken, koos ik onmiddellijk voor een arbeidsrechtelijk thema. Uit de colleges arbeidsrecht kon ik mij nog herinneren dat er veel onduidelijkheid bestond over de billijke vergoeding, waardoor mijn keuze voor dit onderwerp al vrij snel vaststond.

Graag zou ik nog van de gelegenheid gebruik willen maken om wat mensen te bedanken voor hun hulp en inzet gedurende mijn afstudeerperiode. Allereerst wil ik dhr. Pessers bedanken, die de rol van afstudeermentor vervulde en mij heeft voorzien van feedback. Tevens wil ik mijn afstudeerdocenten Geertje van Schaaijk en Renate Brugman bedanken voor hun persoonlijke begeleiding en leerzame feedback. Ik mag dan ook terugkijken op een prettige afstudeerperiode.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Marlène Joosten

Tilburg, januari 2017

Inhoudsopgave	
Samenvatting	6
Lijst met afkortingen	7
Hoofdstuk 1 - Inleiding	8
1.1 Afstudeerorganisatie	8
1.2 Probleemstelling	8
1.3 Centrale vraag	10
1.4 Doelstelling	10
1.5 Deelvragen	10
1.6 Onderzoeksstrategieën	10
1.7 Bronnen, methoden en verantwoording	10
1.8 Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2 - De billijke vergoeding	12
2.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	12
2.1.1 Beëindiging met wederzijds goedvinden	12
2.1.2 Beëindiging van rechtswege	13
2.1.3 Opzegging	14
2.1.4 Ontbinding door de rechter	15
2.1.5 Rechtsmiddelen	17
2.2 Transitievergoeding	18
2.3 Billijke vergoeding	19
2.3.1 Gronden voor toekenning van de billijke vergoeding	19
2.3.2 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten	21
2.3.3 De hoogte van de billijke vergoeding	22
2.4 Overige ontslagvergoedingen	23
2.4.1 Vergoeding wegens onregelmatige opzegging	23
2.4.2 Aanzegvergoeding	23
2.5 Tussenconclusie	24
Hoofdstuk 3 - De praktijk: Toekennen van de billijke vergoeding	25
3.1 Toegekende verzoeken om een billijke vergoeding	25
3.1.1 Valse grond voor ontslag	25
3.1.2 Nalaten van herstelmaatregelen	27
3.1.3 Het niet bieden van een reële kans op verbetering bij disfunctioneren	30
3.1.4 Kwetsende handelswijze van de werkgever	32
3.1.5 Nalaten van re-integratieverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	34
3.1.6 Rest categorie	35
3.2 Schakeling met de wetsgeschiedenis	36
3.3 Afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding	37
3.3.1 Ernstige verwijtbaarheid van de werkgever niet aangenomen	37
3.3.2 Ontbreken van ernstige verwijtbaarheid wegens een dringende reden	38

3.3.3 Ernstige verwijtbaarheid van de werknemer	38
3.4 Tussenconclusie	39
Hoofdstuk 4 - De praktijk: De hoogte van de billijke vergoeding	40
4.1 Factoren voor de berekening van de billijke vergoeding	40
4.1.1 De hoogte wordt niet gemotiveerd	40
4.1.2 Ernst van de verwijtbaarheid van de werkgever	40
4.1.3 Preventief en/of punitief karakter	41
4.1.4 Omstandigheden van de werknemer	41
4.1.5 Bijdrage van de werknemer aan het arbeidsconflict	43
4.1.6 Financiële situatie van de werkgever	43
4.1.7 Kantonrechtersformule	43
4.1.8 Ontslag op staande voet	44
4.1.8 Toegekende bedragen	44
4.2 Schakeling met de wetsgeschiedenis	45
4.3 Tussenconclusie	46
Hoofdstuk 5 - Schematisch overzicht	47
5.1 Verantwoording	47
5.2 Vragenlijst	47
Hoofdstuk 6 - Conclusies en aanbevelingen	48
6.1 Conclusies	48
6.2 Aanbevelingen	50
Literatuurlijst	53
Bijlagen	
Bijlage I - Schematische weergave van het ontslagrecht	
Bijlage II - Stappenplan transitievergoeding	
Bijlage III - Samenvatting toegekende verzoeken om een billijke vergoeding	
Bijlage IV - Samenvatting afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding	
Bijlage V - Samenvattend overzicht toekenning billijke vergoeding	
Bijlage VI - Samenvattend overzicht hoogte van de billijke vergoeding	
Bijlage VII - Systematisch overzicht toekenning van de billijke vergoeding per categorie van ernstige verwijtbaarheid	
Bijlage VIII - Vragenlijst	

Samenvatting

Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid zijn de ontslagvergoedingen ingrijpend gewijzigd. Zo is de kantonrechtersformule vervangen door de transitievergoeding, welke wettelijk genormeerd en gemaximeerd is. Naast de transitievergoeding kan de rechter ook een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer in de volgende gevallen:

- a. in geval van ontbinding van een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever of op verzoek van de werknemer; of
- b. na beëindiging van een arbeidsovereenkomst van rechtswege; of
- c. als de werknemer verzoekt om een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever; of
- d. wanneer er in strijd is opgezegd met art. 7:669 BW; of
- e. wanneer de rechter in hoger beroep of cassatie oordeelt dat het ontbindingsverzoek van de werkgever ten onrechte is toegewezen of het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen.

De wetgever heeft bepaald dat er voor toekenning van een billijke vergoeding sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit wordt ook wel 'het muizengaatje' genoemd, omdat het gaat om uitzonderlijke gevallen. In de Memorie van Toelichting zijn enkele voorbeelden omschreven, waaraan gedacht kan worden bij het toekennen van een billijke vergoeding. De wetgever geeft echter niet aan in welke gevallen er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en wanneer er derhalve een grond bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer. Tevens bestaat er onduidelijkheid over de hoogte van de billijke vergoeding, omdat deze niet aan nadere normen is gebonden, maar aan het oordeel van de rechter is overgelaten.

De volgende centrale vraagstelling ligt ten grondslag aan dit onderzoek:

'Welk systematisch overzicht van de factoren die de rechters sinds januari 2016 meewegen bij de toekenning en de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding onder de Wet Werk en Zekerheid is af te leiden uit een analyse van de wetsgeschiedenis, relevante literatuur en vijftig rechterlijke uitspraken?'

Om deze vraag te beantwoorden zijn verschillende rechtsbronnen geraadpleegd en is er onderzoek naar de praktijk verricht door middel van een analyse van 50 rechterlijke uitspraken. Dit heeft tot de volgende conclusies en aanbevelingen geleid:

- Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de volgende gedragingen kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten: aanvoeren van een valse grond voor ontslag, nalaten van herstelmaatregelen of re-integratieverplichtingen, niet bieden van een reële kans op verbetering bij disfunctioneren en een kwetsende handelswijze van de werkgever. In een enkel geval werd ook geoordeeld dat het aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een zieke en daardoor kwetsbare werknemer, onnodige escalatie, miskennen van loonaanspraken en een onterechte non-actiefstelling kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.
- Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de rechters de volgende factoren in aanmerking namen voor bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding: de ernst en aard van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, het punitieve karakter, de emotionele en/of financiële gevolgen van het ontslag voor de werknemer, de duur van het dienstverband, loon en leeftijd van de werknemer, bijdrage van de werknemer aan het voortduren van het arbeidsconflict en de (slechte) financiële situatie van de werkgever. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt niet hoe de rechters de billijke vergoeding berekenen, omdat er geen concrete richtlijnen of formules zijn gebruikt.
- De resultaten van het jurisprudentieonderzoek zijn verwerkt in een systematisch overzicht. Ten aanzien van de toekenning van de billijke vergoeding is er een overzicht gemaakt van de categorieën van ernstige verwijtbaarheid en vervolgens zijn per categorie de concrete omstandigheden van het geval uiteengezet.

Lijst met afkortingen

aovk	arbeidsovereenkomst
Art.	artikel
BW	Burgerlijk Wetboek
e.a.	en anderen
i.s.m.	in strijd met
ktr.	kantonrechter
MvA	Memorie van Antwoord
MvT	Memorie van Toelichting
NB	nota bene
Rb.	Rechtbank
Hof	Gerechtshof
Wgbl	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
WWZ	Wet Werk en Zekerheid

Hoofdstuk 1 - Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het onderwerp dat centraal staat in deze afstudeerscriptie gepresenteerd. Allereerst zal de afstudeerorganisatie aan bod komen, gevolgd door de probleemstelling. Vervolgens zijn de centrale vraag en de doelstelling geformuleerd en daarna komen de onderzoeksstrategieën, bronnen en methoden en de methodische verantwoording aan bod. Tot slot volgt een leeswijzer.

1.1 Afstudeerorganisatie

De afstudeerorganisatie is advocatenkantoor Pessers in Tilburg. Het is een klein advocatenkantoor met één advocaat, namelijk de heer A.B.M. Pessers. Het advocatenkantoor biedt elk half jaar een stageplek aan voor een student van de Juridische Hogeschool. Het kantoor heeft geen specialisme. De heer Pessers neemt elke zaak aan die hij interessant vindt. De meest behandelde zaken hebben echter betrekking op het arbeidsrecht, strafrecht en sociaal zekerheidsrecht. Dhr. Pessers staat zowel werkgevers als werknemers bij en voorziet zijn cliënten van zowel advies als rechtsbijstand.

1.2 Probleemstelling

Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (hierna te noemen: WWZ), die op 1 juli 2015 in werking is getreden, is het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd. Tegen het oude ontslagstelsel bestonden verschillende bezwaren. Een van deze bezwaren was dat voor werkgevers hoge kosten aan een ontslag verbonden waren.¹ Om die reden is onder de WWZ gekozen voor een vaste ontslagvergoeding: de transitievergoeding. Voor 1 juli 2015 werden de ontslagvergoedingen volgens de kantonrechtersformule bepaald. De kantonrechtersformule is met de komst van de WWZ vervangen door de transitievergoeding. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is in beginsel altijd een transitievergoeding verschuldigd. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.² Doordat de berekening van de hoogte van de transitievergoeding wettelijk genormeerd en gemaximeerd is in art. 7:673 BW, biedt dit geen ruimte voor nuance. Hierdoor vallen de transitievergoedingen lager uit dan de vergoedingen die berekend werden via de kantonrechtersformule.

Naast de transitievergoeding kent de wet in sommige gevallen de werknemer een vergoeding naar billijkheid toe. Deze billijke vergoeding kan verschuldigd zijn in de navolgende situaties:

- a. in geval van ontbinding van een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever (art. 7:671b lid 8 onder c en lid 9 onder b BW) of op verzoek van de werknemer (art. 7:671c lid 2 onder b en lid 3 onder b BW); of
- b. na beëindiging van een arbeidsovereenkomst van rechtswege (art. 7:673 lid 9 onder a en b BW); of
- c. als de werknemer verzoekt om een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (art. 7:681 BW); of
- d. wanneer er in strijd is opgezegd met art. 7:669 lid 3 BW en er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:682 BW);³ of
- e. wanneer de rechter in hoger beroep of cassatie oordeelt dat het ontbindingsverzoek van de werkgever ten onrechte is toegewezen of het verzoek van de werknemer om

¹ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 5.*

² *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 38.*

³ C.J. Frikkee e.a. 2016, p. 3.

vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen (art. 7:683 BW).

De toekenning van een billijke vergoeding door de kantonrechter is alleen mogelijk als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit wordt ook wel het 'muizengaatje' genoemd. In de memorie van toelichting (hierna te noemen: MvT) zijn enkele voorbeelden omschreven waaraan gedacht kan worden bij het toekennen van een billijke vergoeding. De wetgever geeft echter niet aan in welke gevallen er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en wanneer er derhalve een grond bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer.⁴ Om deze reden kan de opgesomde lijst van voorbeelden genoemd in de MvT aangevuld worden door de rechtspraak.⁵ Van 1 juli 2015 tot 1 juni 2016 resulteerde 20% van alle ontbindingsverzoeken in het toekennen van een billijke vergoedingen wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.⁶

De billijke vergoeding wordt alleen in uitzonderlijke gevallen toegekend, namelijk als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Volgens het kabinet dient rechtspraak uit te wijzen of het doel van dit criterium wordt bereikt.⁷ Het is dus de rechtspraak die uit zal moeten wijzen wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en derhalve grond bestaat voor toekenning van de billijke vergoeding. Er zijn door de wetgever geen berekeningsmaatstaven gegeven.

Tevens bestaat er ook onduidelijkheid over de hoogte van de billijke vergoeding, aangezien deze niet aan nadere normen is gebonden, maar aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten. Onduidelijk is hoe de rechter tot de berekening van deze vergoeding komt en met welke factoren de rechter rekening houdt.⁸ Tot aan oktober 2016 lopen de door de kantonrechter toegekende billijke vergoedingen al flink uiteen van €200 tot €100.000.⁹ Tot 31 januari 2015 lagen de hoogteverschillen van de toegekende billijke vergoedingen nog tussen de €2.000 en €50.000, maar ruim anderhalf jaar na invoering van de WWZ lopen de hoogtes van de billijke vergoedingen nog verder uit elkaar.¹⁰ De gemiddeld toegekende billijke vergoeding bedroeg tussen 1 juli 2015 en 1 juni 2016 €25.364.¹¹ De hoogte van de billijke vergoeding is afhankelijk van de ernst van het verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, maar niet van de gevolgen die het ontslag heeft voor de werknemer.¹² Vast staat dat het niet de bedoeling is om een nieuwe kantonrechtformule te creëren.¹³ De vraag is hoe de rechters tot de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding komen en welke factoren zij afwegen. Van juli 2015 tot en met december 2015 zijn de hoogtes van de toegekende billijke vergoedingen in de beschikkingen nauwelijks gemotiveerd door de rechters.¹⁴

Advocatenkantoor A.B.M. Pessers wil onderzocht hebben wat er volgt uit de huidige wet- en regelgeving en de recente jurisprudentie over het toekennen van een billijke vergoeding en de hoogte van de billijke vergoeding bij vaststelling daarvan, zodat zij weet in welke gevallen zij in een procedure kan verzoeken om een billijke vergoeding, welke hoogte zij kan verzoeken

⁴ Boot 2014, p. 3.

⁵ Van den Brink & van Buitenen 2015, p. 62.

⁶ Houweling e.a. 2016, p. 18.

⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.

⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 46.

⁹ Rb. Maastricht (ktr.) 1 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:1789 en Rb. Enschede (ktr.) 7 oktober 2016, ECLI:NL:ROVE:2016:3870.

¹⁰ Frikkee e.a. 2016, p. 6.

¹¹ Houweling e.a. 2016, p. 18.

¹² *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61; *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-34.

¹³ *Handelingen II* 2013/14, 33818, item 54, p. 28.

¹⁴ Sagel 2016, p. 2.

en tevens hoe zij haar cliënten op een dergelijk verzoek kan voorbereiden. De gevonden resultaten uit de jurisprudentieanalyse zullen worden verwerkt in een systematisch overzicht, zodat inzichtelijk wordt gemaakt in welke gevallen er een billijke vergoeding wordt toegekend en welke factoren de rechter meeweegt bij de hoogte van de billijke vergoeding. Het overzicht dat opgesteld wordt, is geïnspireerd op de smartengeldgids van de ANWB.

1.3 Centrale vraag

Aan de hand van de probleemstelling is de volgende centrale vraag geformuleerd:

Welk systematisch overzicht van de factoren die de rechters sinds januari 2016 meewegen bij de toekenning en de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding onder de Wet Werk en Zekerheid is af te leiden uit een analyse van de wetsgeschiedenis, relevante literatuur en vijftig rechterlijke uitspraken?

1.4 Doelstelling

Op 9 januari 2017 zal ik een onderzoeksrapport opleveren met een systematisch overzicht, van de factoren die de rechters meewegen bij de toekenning en de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding onder de Wet Werk en Zekerheid blijkens de wet en jurisprudentie, zodat Advocatenkantoor A.B.M. Pessers haar cliënten adequaat kan adviseren.

1.5 Deelvragen

1. Wat houdt de billijke vergoeding in volgens de wetsgeschiedenis en de literatuur?
2. Welke motiveringen gebruiken kantonrechters en gerechtshoven in hun uitspraken uitgesproken na 1 januari 2016 over het wel en niet toekennen van een billijke vergoeding?
3. Welke motiveringen gebruiken kantonrechters en gerechtshoven in hun uitspraken uitgesproken na 1 januari 2016 over de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding?
4. Welk type overzicht is geschikt voor de verwerking van de resultaten?

1.6 Onderzoeksstrategieën

Ter beantwoording van de centrale vraag wordt deze in twee soorten onderzoeken gesplitst: een onderzoek van het recht en een onderzoek van de praktijk.

Voor het onderzoek naar het recht is er gebruik gemaakt van de meest voorkomende strategie in een praktijkgericht juridisch onderzoek, namelijk het rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. Vervolgens is er onderzoek gedaan worden naar de toepassing van de wettelijke regeling binnen de rechtspraak. Naar aanleiding van beide onderzoeken is een systematisch overzicht opgesteld.

1.7 Bronnen, methoden en verantwoording

Voor de beantwoording van de eerste deelvraag is er door middel van een inhoudsanalyse onderzoek gedaan om op die manier meer inzicht te vergaren in het juridische kader. Er is gebruik gemaakt van bestaande bronnen. Zo is de wet en wetsgeschiedenis van de WWZ geanalyseerd, waarbij gebruik is gemaakt van diverse documenten, zoals de MvT en de MvA. Daarnaast is er vakliteratuur geraadpleegd van diverse auteurs, waaronder Frikkee, Houweling, Keulaerds en Sagel. Er is gekozen voor deze schrijvers, omdat hun literatuur gezaghebbend is binnen het arbeidsrecht. De beantwoording van de eerste deelvraag vormt het juridische kader.

Voor de beantwoording van deelvraag twee, drie en vier is er door middel van casestudy onderzoek gedaan naar de praktijk. Er is gekozen om een jurisprudentieanalyse te verrichten. De centrale vraag kan namelijk enkel op basis van deze methode worden beantwoord en niet via het uitvoeren van enquêtes of interviews. Er zijn 50 rechterlijke uitspraken bestudeerd die tussen de periode van 1 januari 2016 en 1 december 2016 zijn uitgesproken. Er is voor deze data gekozen, omdat er al enkele scripties zijn gepubliceerd waarin een jurisprudentieanalyse is verricht, maar daarbij werd gebruik gemaakt van jurisprudentie van 1 juli 2015 tot halverwege maart 2016. Daarnaast is er voor 1 december 2016 gekozen, omdat in deze periode het onderzoek werd afgerond. De beschikkingen die zijn onderzocht zijn zowel door de rechtbank als door het gerechtshof uitgesproken. Er is voor het aantal van 50 uitspraken gekozen, omdat er in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op vijf verschillende gronden een billijke vergoeding kan worden toegekend. De eerst twee gronden betreffen de gevallen waarin de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van de werkgever enerzijds en op verzoek van de werknemer anderzijds. In beide gevallen wordt de voorwaarde gesteld, dat er sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Deze gronden zijn terug te vinden in art. 7:671b en 7:671c BW. De derde grond betreft de vernietigbare opzegging van art. 7:681 BW. De overige twee gronden betreffen art. 7:673 lid 9 en 7:682 BW. Deze laatste twee gronden zijn niet onderzocht, omdat daar respectievelijk één en nul uitspraken over zijn geweest tot aan december 2016.¹⁵ De billijke vergoeding die omschreven wordt in art. 7:683 lid 3 BW is niet meegenomen in het onderzoek, omdat deze niet wordt toegekend in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Uiteindelijk zijn er 27 uitspraken bestudeerd op grond van art. 7:671b en 7:671c BW, acht uitspraken op grond van art. 7:681 BW en veertien uitspraken waarin een billijke vergoeding werd afgewezen. Er is voor een aantal van vijftig rechterlijke uitspraken gekozen, omdat op deze manier een valide jurisprudentieanalyse kan worden uitgevoerd met daarbij zoveel mogelijk verschillende omstandigheden. Aan de hand van de jurisprudentieanalyse zal duidelijk worden of er verschillende lijnen zijn te herkennen in de rechterlijke overwegingen bij het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding. Er is gekeken naar de verschillende feiten, omstandigheden van het geval en de rechterlijke overwegingen. Gemakshalve zijn de uitspraken chronologisch genummerd en is door middel van voetnoten naar het juiste ECLI-nummer verwezen worden. In bijlage III en IV worden de uitspraken bondig samengevat.

1.8 Leeswijzer

De opbouw van de scriptie is als volgt: hoofdstuk twee vormt het juridische kader van deze scriptie. In dit hoofdstuk staat de billijke vergoeding centraal en wordt besproken op welke wijze de arbeidsovereenkomst kan eindigen en welke andere soorten ontslagvergoedingen er bestaan. Vervolgens wordt in hoofdstuk drie het eerste deel van het jurisprudentieonderzoek gepresenteerd. In dit hoofdstuk wordt onderzocht welke gedragingen van de werkgever zijn aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en dus grond vormen voor toekenning van een billijke vergoeding. Daarnaast komen enkele situaties aan bod die geen grond vormen voor toekenning van een billijke vergoeding. In hoofdstuk vier wordt het tweede deel van het jurisprudentieonderzoek gepresenteerd en staat de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen centraal. In dit hoofdstuk wordt duidelijk met welke factoren van zowel de werknemer als werkgever de rechter rekening kan houden bij de bepaling van de hoogte. Voorts wordt in hoofdstuk vijf een systematisch overzicht gepresenteerd ten aanzien van het jurisprudentieonderzoek en tot slot volgen in hoofdstuk zes de conclusies en aanbevelingen.

¹⁵ Hof 's-Hertogenbosch 9 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2337.

Hoofdstuk 2 - De billijke vergoeding

In dit hoofdstuk staat de billijke vergoeding centraal. In de probleemstelling is al weergegeven dat wanneer een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd er grond kan bestaan voor toekenning van een ontslagvergoeding. In enkele bijzondere gevallen kan er ook een billijke vergoeding door de kantonrechter worden toegekend. Allereerst wordt besproken op welke manieren de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Vervolgens wordt de billijke vergoeding uitgebreid toegelicht. Tot slot worden de overige ontslagvergoedingen toegelicht en komt aan bod hoe deze zich verhouden tot de billijke vergoeding.

2.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Met ingang van 1 juli 2015 is het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd door de Wet Werk en Zekerheid. In afdeling negen van boek zeven van het Burgerlijk Wetboek worden verschillende manieren geregeld waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen. In deze scriptie zal volstaan worden met een bondige beschrijving van de meest voorkomende manieren waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen, te weten: beëindiging door middel van wederzijds goedvinden, van rechtswege, door opzegging of door ontbinding van de rechter. Deze mogelijkheden zullen achtereenvolgens worden besproken.

2.1.1 Beëindiging met wederzijds goedvinden

De meest voorkomende manier waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden is door middel van beëindiging met wederzijds goedvinden ex art. 7:670b BW. De beëindiging geschiedt door middel van aanbod en aanvaarding. De ene partij doet daarbij een aanbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum en de andere partij stemt in met dit aanbod. Voor beëindiging met wederzijds goedvinden kan bijvoorbeeld worden gekozen, wanneer de werknemer een andere baan heeft gevonden of wanneer de werknemer zich niet wenst te verzetten tegen een opzegging van zijn werkgever bij bijvoorbeeld bedrijfseconomisch ontslag waarbij er een goed sociaal plan met de vakbonden of ondernemingsraad is overeengekomen. In sommige gevallen zijn werkgever en werknemer het niet met elkaar eens over de reden van het ontslag, bijvoorbeeld wanneer de werkgever van mening is dat de werknemer niet goed functioneert of het gedrag van de werknemer zelfs aanleiding is voor ontslag op staande voet. In dat geval volgen er vaak onderhandelingen over een eventuele ontslagvergoeding die de werkgever aan de werknemer betaalt, in ruil voor zijn medewerking aan het ontslag.¹⁶ In dit geval verzet de werknemer zich niet tegen het ontslag zelf, maar tegen de manier waarop het dienstverband eindigt en de voorwaarden waaronder. Enkele onderhandelingspunten zijn de einddatum van de arbeidsovereenkomst, vrijstelling van werk, opname van vakantiedagen, het vervallen van het concurrentiebeding en het inleveren van zaken. Wanneer de werkgever en werknemer het eens zijn geworden over de voorwaarden, dan leggen zij deze vast in een beëindigingsovereenkomst. In de praktijk lijkt deze beëindigingsovereenkomst veel op de vaststellingsovereenkomst ex art. 7:900 BW. In art. 7:670b BW zijn enkele regels met betrekking tot de beëindigingsovereenkomst vastgelegd. Zo is een beëindigingsovereenkomst alleen rechtsgeldig, wanneer deze schriftelijk is overeengekomen en is er een bedenktijd voor werknemers opgenomen, zodat werknemers niet te lichtvaardig met het ontslag instemmen. De werknemer heeft het recht om binnen veertien dagen na totstandkoming van de overeenkomst - zonder opgave van redenen - deze door middel van een schriftelijke verklaring te ontbinden.¹⁷ Deze herroepingsmogelijkheid is een aanvulling op de bestaande mogelijkheden om een overeenkomst aan te tasten, te denken valt aan dwaling en misbruik van omstandigheden.¹⁸

¹⁶ Geugjes & Wits 2016, §8.4.

¹⁷ Treep 2015, §3.3.4.

¹⁸ Geugjes & Wits 2016, §8.4.1.

De beëindiging met wederzijds goedvinden lijkt veel op de opzegging van de werkgever wegens een redelijke grond met instemming van de werknemer van art. 7:671 lid 1 BW. De instemming geschiedt namelijk ook schriftelijk en daarnaast geldt er een bedenktijd van veertien dagen. Wanneer de werkgever de werknemer niet binnen twee dagen schriftelijk op dit recht wijst, dan geldt een termijn van drie weken. Als de werknemer gebruik maakt van dit recht, dan wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden. De werknemer zal niet zomaar akkoord gaan met de opzegging. Hij zal hieraan voorwaarden verbinden. Gaat de werkgever met de voorwaarden akkoord, dan is er sprake van beëindiging met wederzijds goedvinden. Stemt de werknemer niet in of komt er geen beëindigingsovereenkomst, dan heeft de werkgever toestemming van het UWV nodig om op te mogen zeggen of zal de werkgever een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter moeten indienen.¹⁹

2.1.2 Beëindiging van rechtswege

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in principe van rechtswege, door het verstrijken van de overeengekomen tijd. Een werkgever hoeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus niet op te zeggen, zo bepaalt art. 7:667 lid 1 en 2 BW. Bij tijdelijke overeenkomsten van zes maanden of langer waarvan het eindmoment op een kalenderdatum is gesteld, moet de werkgever een aanzegtermijn in acht nemen bepaalt art. 7:688 lid 1 en 2 BW. Een maand voor afloop van de overeenkomst moet de werkgever de werknemer schriftelijk informeren over:

- het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
- bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Wanneer de werkgever de aanzegverplichting niet nakomt, of een te korte aanzegtermijn hanteert, is hij de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan door partijen uitdrukkelijk worden verlengd, maar er kan ook worden doorgewerkt zonder correcte aanzegging en zonder tegenspraak. In dit geval is er sprake van stilzwijgende verlenging. Er wordt dan geacht dat de arbeidsovereenkomst is verlengd onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en voor dezelfde periode, maar voor maximaal één jaar bepaalt art. 7:668 lid 4 onder a BW.

Er mag een keten van overeenkomsten worden aangegaan van maximaal drie overeenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal 24 maanden. Worden meer overeenkomsten dan de genoemde drie overeenkomsten aangegaan of wordt de termijn van 24 maanden overschreden, dan is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Zit er tussen twee overeenkomsten een periode van zes maanden of minder, dan behoort de laatste overeenkomst ook bij de keten. De tussen de overeenkomsten liggende niet gewerkte periode van zes maanden of minder telt mee voor de berekening van de 24-maandentermijn.²⁰ Art. 7:667 lid 5 en art. 7:668a lid 2 BW bepalen dat werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid van de werknemer, in geval van dezelfde soort werkzaamheden, vaardigheden en verantwoordelijkheden, onder omstandigheden geacht kunnen worden elkaars opvolger in de keten te zijn, ongeacht of de opvolgende werkgever inzicht heeft in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.

Naast het verstrijken van een bepaalde tijd, kan een overeenkomst ook eindigen door de dood van de werknemer (art. 7:674 BW), door een ontbindende voorwaarde (art. 3:38 BW), door een uitzendbeding (art. 7:691 lid 2 BW) of door een pensioenontslagbeding.

¹⁹ Geugjes & Wits 2016, §8.1.

²⁰ Treep 2015, §3.3.2.

2.1.3 Opzegging

De werkgever dient de werknemer toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst met hem op te mogen zeggen. Deze toestemming wordt ook wel de preventieve toetsing genoemd en is neergelegd in art. 7:671 BW. De preventieve toetsing geldt alleen voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW. Situaties waarin de preventieve toetsing niet geldt zijn:

- in de proeftijd;
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden;
- bij opzegging wegens faillissement (alleen de curator kan in deze situatie opzeggen);
- bij beëindiging met wederzijds goedvinden;
- bij instemming met de opzegging van de werkgever door werknemer.

Enkele personen die zijn uitgezonderd van de preventieve toetsing zijn opgesomd in art. 7:671 lid 1 sub d t/m g BW, bijvoorbeeld bestuurders van een rechtspersoon of werknemers die een geestelijk ambt bekleden.

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een werknemer wil beëindigen en de werknemer verleent geen medewerking aan het ontslag. In deze situatie dient de werkgever een redelijk grond voor beëindiging te hebben.²¹ In art. 7:669 lid 3 BW worden de redelijke gronden voor ontslag opgesomd en de werkgever kan zich alleen tot deze gronden richten als hij aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Dit betekent dat de werkgever moet hebben onderzocht of de werknemer niet binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing in een andere passende functie te herplaatsen is.²²

De ontslaggronden van art. 7:669 lid 3 BW zijn:

- a. bedrijfseconomische redenen;
- b. langdurige arbeidsongeschiktheid;
- c. regelmatig ziekteverzuim;
- d. disfunctioneren;
- e. verwijtbaar handelen van de werknemer;
- f. gewetensbezwaren;
- g. een verstoorde arbeidsrelatie;
- h. andere omstandigheden.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond) of langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond), dan is de werkgever verplicht om toestemming aan het UWV te vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Gaat het om de ontslaggronden c t/m h, dan zal de werkgever de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst moeten verzoeken (zie volgende paragraaf). De hierboven genoemde opsomming is limitatief, wat inhoudt dat het UWV en de rechter aan deze ontslaggronden gebonden zijn.

Bedrijfseconomische redenen (a-grond)

Er is sprake van een rechtsgeldig ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen als de werkzaamheden van de onderneming worden beëindigd of als er sprake is van een structureel (over een toekomstige periode van 26 weken te bezien) vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische redenen treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Bovendien dient herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet na scholing, niet mogelijk te zijn.²³

²¹ Van Fenema & Ridder 2014, p. 15.

²² Geugjes & Wits 2016, §8.1.

²³ Treep 2015, §3.4.1.

Langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond)

Wanneer er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Gedurende de eerste twee jaar van de ziekte bestaat er op grond van art. 7:670 lid 1 BW een opzegverbod. Deze periode kan verlengd worden door het UWV, indien de werkgever niet voldoende aan zijn re-integratieverplichting heeft gedaan. In principe zal een werkgever na twee jaar van arbeidsongeschiktheid overgaan tot beëindiging van het dienstverband als de werknemer niet in staat is zijn eigen werkzaamheden te verrichten en de werkgever ook geen ander, passend werk voor hem heeft. De werkgever zal aannemelijk moeten maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de werknemer binnen 26 weken, indien nodig, door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel een andere functie binnen de onderneming.

2.1.4 Ontbinding door de rechter

Op verzoek van de werkgever kan op grond van de in art. 7:671b lid 1 BW genoemde situaties de kantonrechter overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, indien:

- er sprake is van een van de ontslaggronden genoemd in art. 7:669 lid 3 BW;
- het UWV de toestemming voor de opzegging heeft geweigerd;
- in het geval van een niet tussentijds opzegbare arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als het om een a- of b- grond gaat.

Net zoals bij opzegging, geldt ook bij de ontbinding door de kantonrechter dat er sprake moet zijn van een redelijke ontslaggrond, de werkgever aan zijn herplaatsingsverplichting moet hebben voldaan en er geen sprake mag zijn van een opzegverbod.

Voor invoering van de WWZ had de kantonrechter veel vrijheid om te beslissen of de arbeidsovereenkomst al dan niet moest worden ontbonden. De kantonrechter kon toen ontbinden als er sprake was van een 'gewichtige redenen, bestaande uit 'verandering van omstandigheden die van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen'.²⁴ Onder deze situatie kon toentertijd veel worden verstaan. Door invoering van de WWZ is de kantonrechter gebonden aan een van ontslaggronden genoemd in art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW. Uit de tot nu toe gepubliceerde rechtspraak is gebleken dat rechters hun weg wel weten te vinden in het nieuwe ontslagstelsel. Er is nog geen ontbindingsverzoek afgewezen, omdat de kantonrechter geen passende grond kon vinden.²⁵

Hieronder zal kort ingegaan worden op de redelijke ontslaggronden, genoemd in art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW.

Frequent ziekteverzuim (c-grond)

Onder frequent ziekteverzuim wordt verstaan: een frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim gedurende langere tijd. Het ziekteverzuim dient in ernstige mate het productieproces te verstoren, een onevenredige druk op collega's te leggen, hoog te zijn ten opzichte van het gemiddelde verzuim in het bedrijf en mag geen verband houden met de arbeidsomstandigheden. De werkgever dient daarnaast ook over een deskundigenverklaring te beschikken.

Disfunctioneren (d-grond)

Bij disfunctioneren is er sprake van ongeschiktheid voor de functie, die niet het gevolg is van ziekte of gebreken van de werknemer. De wet stelt een aantal eisen: de werkgever moet de werknemer tijdig op de hoogte hebben gebracht van zijn oordeel dat de werknemer niet goed functioneert. Daarnaast moet de werknemer voldoende gelegenheid hebben gekregen van de

²⁴ Art. 7:685 BW oud.

²⁵ Geugjes & Wits 2016, §8.7.

werkgever om zijn functioneren te verbeteren. Het is ook van belang dat de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden en dat de werkgever voldoende heeft gedaan aan scholing van de werknemer voor zijn functie.

Verwijtbaar handelen van de werknemer (e-grond)

Het gedrag van de werknemer moet zo ernstig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de MvT werden enkele voorbeelden genoemd waaraan gedacht kan worden bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer:

- de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- de situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;
- de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat;
- de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;
- de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.²⁶

Gewetensbezwaren (f-grond)

Het weigeren van de werknemer om zijn werk te verrichten, omdat hij hiertegen ernstige gewetensbezwaren heeft. Een voorwaarde die gesteld wordt is dat aannemelijk gemaakt dient te worden, dat het werk niet aangepast kan worden. Een voorbeeld kan het werken op een zondag zijn, dat in strijd is met het christelijke geloof. Deze grond komt in de praktijk echter weinig voor.

Verstoorde arbeidsrelatie (g-grond)

De verhouding tussen werkgever en werknemer dient zo ernstig verstoord te zijn, dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Bij deze ontslaggrond is de herplaatsingsplicht (al dan niet met behulp van scholing) van belang. De herplaatsingsplicht geldt niet als deze niet in de rede ligt.

Andere omstandigheden (h-grond)

Onder deze categorie vallen andere situaties dan genoemd in de onderdelen a t/m g, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de MvT zijn enkele omstandigheden genoemd waaraan gedacht kan worden, zoals detentie van de werknemer of het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning.²⁷

Ontbinding op verzoek van de werknemer

Naast de werkgever kan ook de werknemer op grond van art. 7:671c BW de arbeidsovereenkomst laten ontbinden door de kantonrechter. De werknemer is niet gebonden aan de limitatieve ontslaggronden. De wet stelt als enige voorwaarde dat 'de omstandigheden van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen'. In dit geval bepaalt de kantonrechter het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

²⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 40.

²⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 99.

2.1.5 Rechtsmiddelen

Wanneer een der partijen het niet eens is met een beslissing, kan er een rechtsmiddel worden ingesteld. Ingevolge art. 7:681 BW kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging van de werkgever te vernietigen *of* aan hem in plaats daarvan een billijke vergoeding toe te kennen als:

- de arbeidsovereenkomst in strijd met art. 7:671 BW is opgezegd. Er is dan opgezegd in strijd met de regels rond de vereiste schriftelijke instemming van de werknemer. Er is bijvoorbeeld opgezegd zonder toestemming van het UWV of het kan zijn dat de werkgever ten onrechte meent dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet;
- de opzegging in strijd is met de opzegverboden van art. 7:670 BW;
- de opzegging in strijd is met de discriminatieverboden (art. 7:646, 648, 649 en Wgbl);
- of de werkgever in strijd handelt met de wederindiensttredingsvoorwaarde.

Wanneer de opzegging vernietigd wordt, wordt de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden zodat het dienstverband derhalve nog intact is. Als de rechter de opzegging van de werkgever vernietigt, heeft de werknemer met terugwerkende kracht recht op loon. Daartegenover staat wel dat de werknemer zijn eventueel onverschuldigd betaalde transitievergoeding moet terugbetalen aan de werkgever.²⁸

Een werknemer die van oordeel is dat de werkgever ten onrechte toestemming van het UWV of de cao-ontslagcommissie heeft gekregen om op te zeggen, kan ingevolge art. 7:682 lid 1 BW de kantonrechter verzoeken de werkgever te veroordelen om het dienstverband te herstellen *of* hem – als de opzegging gebaseerd was op bedrijfseconomische gronden – een billijke vergoeding toe te kennen als herstel niet mogelijk is vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van de werkgever. Bijvoorbeeld wanneer door de werkgever is opgezegd op grond van een voorgewende of valse reden. Wanneer de opzegging gebaseerd was op langdurige arbeidsongeschiktheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever is het ook mogelijk om een billijke vergoeding toe te kennen (in plaats van herstel).²⁹ Bijvoorbeeld wanneer de werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamt of wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is geraakt door verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Voor personen genoemd in art. 7:671 lid 1 sub d, e, h en f BW gelden speciale regels die zijn opgesomd in art. 7:682 lid 2 en 3 BW.

Ingevolge art. 7:683 BW staat tegen de uitspraak van de kantonrechter hoger beroep of beroep in cassatie open. Het instellen van dit rechtsmiddel heeft geen schorsende werking op de tenuitvoerlegging van de beschikking van de kantonrechter. Art. 7:683 lid 3 BW bepaalt dat de werkgever veroordeeld kan worden tot herstel van de arbeidsovereenkomst of betaling van een billijke vergoeding als door de rechter in hoger beroep of in cassatie geoordeeld wordt dat het ontbindingsverzoek van de werkgever ten onrechte is toegewezen of het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen.

Wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst herstelt, dan bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.

Ter verduidelijking is in bijlage I een schematische weergave van het ontslagrecht opgenomen.

²⁸ M. Treep 2016, §3.6.

²⁹ Charbon 2014, p. 45.

2.2 Transitievergoeding

Door de invoering van de WWZ vervangt de transitievergoeding de kantonrechtersformule en de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.³⁰ Daarnaast wordt met de invoering van een meer eenduidig vergoedingensysteem beoogd rechtszekerheid te creëren en het huidige onderscheid tussen de UWV-route en de ontbindingsroute en tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde, dan wel onbepaalde tijd, zo veel mogelijk weg te nemen.³¹

Op grond van art. 7:673 lid 1 BW heeft iedere werknemer die tenminste 24 maanden in dienst is geweest recht op een transitievergoeding van zijn werkgever. Dit recht bestaat alleen als de arbeidsovereenkomst is opgezegd door de werkgever na toestemming van het UWV, op verzoek van de werkgever is ontbonden door de rechter of als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is verlengd. Tevens maakt de werknemer aanspraak op de transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op initiatief van de werknemer is opgezegd, ontbonden of niet is verlengd. Het is ook mogelijk om bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst en bij een beëindiging met wederzijds goedvinden een afwijkende ontslagvergoeding af te spreken.³² De werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, omdat het om een vrijwillig einde van de arbeidsovereenkomst gaat. Wel heeft de wetgever aangegeven dat hij verwacht dat hierbij enige reflexwerking zal uitgaan van de transitievergoeding.³³ Art. 7:673 lid 7 sub c BW bepaalt dat indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet wordt voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werknemer zijn recht op een transitievergoeding verspilt. De kantonrechter kan de transitievergoeding alsnog geheel of gedeeltelijk toekennen, indien het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van de redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De MvT geeft als voorbeeld een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband.³⁴

Art. 7:673 lid 2 BW bepaalt de opbouw van de transitievergoeding op basis van het loon en het aantal dienstjaren. Over de eerste 120 maanden van de (samengetelde) arbeidsovereenkomst(en), bedraagt de transitievergoeding per volledige periode van zes maanden steeds een zesde van het loon per maand. Na deze tien jaar arbeidsduur wordt dit een kwart van het maandloon. Daarnaast wordt de transitievergoeding gemaximeerd tot €77.000 of tot een jaarsalaris, indien dit hoger is dan voornoemd bedrag. Bij vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding wordt, in tegenstelling tot de kantonrechtersformule, de verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever niet in ogenschouw genomen.

In het kader van goed werkgeverschap heeft de werkgever een financiële zorgplicht voor de werknemer en dit geldt ook bij ontslag. Deze zorgplicht na het ontslag bestaat pas nadat de arbeidsovereenkomst een zekere tijd heeft geduurd, vandaar dat de wetgever de grens op twee jaar heeft gelegd.³⁵ Hoewel de transitievergoeding ten doel heeft om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken, bestaat er geen verplichting voor de werknemer om de transitievergoeding in te zetten voor bijvoorbeeld scholing of begeleiding naar ander werk. Hierdoor is de transitievergoeding niets anders dan een 'gewone' ontslagvergoeding en heeft de werknemer de keuze waaraan hij zijn vergoeding wil besteden. In bijlage II is een

³⁰ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 3, p. 38.

³¹ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 7, p. 69.

³² Wegener-Belinfante 2014, p. 35.

³³ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, C, p. 82.

³⁴ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 3, p. 113.

³⁵ *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 3, p. 38.

stappenplan opgenomen wanneer de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer.

De rechter kan in bepaalde situaties naast de transitievergoeding ook een (additionele) billijke vergoeding toekennen. In de volgende paragraaf wordt hier uitvoerig op ingegaan.

2.3 Billijke vergoeding

De billijke vergoeding vormt het kernonderwerp van deze scriptie. In deze paragraaf wordt aan de hand van de wetsgeschiedenis en de relevante literatuur de billijke vergoeding belicht. In de vorige paragrafen werd al duidelijk dat in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in bepaalde gevallen ook een billijke vergoeding kan worden toegekend bovenop de standaard transitievergoeding. Aan het einde van deze paragraaf wordt duidelijk wat de billijke vergoeding inhoudt en in welke hoedanigheden zij voorkomt. Drie van deze hoedanigheden zullen de basis vormen voor het jurisprudentieonderzoek van hoofdstuk drie en vier.

2.3.1 Gronden voor toekenning van de billijke vergoeding

Alleen in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, is volgens de wetgever aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding.³⁶ Hierdoor heeft de billijke vergoeding een ander karakter dan de transitievergoeding. Het doel van de billijke vergoeding is om te voorkomen dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. De wetgever is van mening dat de werkgever daarvoor gestraft dient te worden.³⁷ Het karakter van de billijke vergoeding is dus het sanctioneren en voorkomen van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever en dient altijd naast de transitievergoeding toegekend te worden.³⁸

De billijke vergoeding is op verschillende plaatsen in het Burgerlijk Wetboek boek 7 titel 10 terug te vinden. In onderstaand schema wordt weergegeven op grond van welk artikel om een billijke vergoeding kan worden verzocht, wie het verzoek kan indienen, op basis van welke ontslaggrond en of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist is voor toekenning van de billijke vergoeding.

Billijke vergoeding op grond van	Verzoek werkgever of werknemer	Omschrijving ontslaggrond	Ernstige verwijtbaarheid vereist?
Art. 7:671b lid 8 sub c	Werkgever	Ontbinding arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd of bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding.	Ja
Art. 7:671b lid 9 sub b	Werkgever	Ontbinding arbeidsovereenkomst bepaalde tijd <u>zonder</u> tussentijds opzegbeding.	Ja
Art. 7:671c lid 2 sub b	Werknemer	Ontbinding arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd of bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding.	Ja
Art. 7:671c lid 3 sub b	Werknemer	Ontbinding arbeidsovereenkomst bepaalde tijd <u>zonder</u> tussentijds opzegbeding.	Ja
Art. 7:673 lid 9 sub a		Arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en niet wordt	Ja

³⁶ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 15.

³⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-33.

³⁸ Kruit 2014, p. 52.

		voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.	
Art. 7:673 lid 9 sub b		Werknemer die korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij werkgever en geen recht heeft op een transitievergoeding als bedoeld in art. 7:673 lid 7 BW.	
Art. 7:681	Werknemer	Opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever i.s.m. art. 7:671 BW (instemming van de werknemer), i.s.m. een bijzonder opzegverbod of i.s.m. de wederindiensttredingsvoorwaarde (keuze uit: herstel aovk of billijke vergoeding!)	Nee
Art. 7:682 lid 1	Werknemer	Arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV is i.s.m. art. 7:669 lid 3 sub a en b BW opgezegd. Keuze uit: - Herstel arbeidsovereenkomst - Bij bedrijfseconomisch ontslag herstel in redelijkheid niet mogelijk is wegens ernstige verwijtbaarheid werkgever. - Langdurige arbeidsongeschiktheid is het gevolg van ernstige verwijtbaarheid werkgever.	Ja
Art. 7:682 lid 2	Werknemer	Arbeidsovereenkomst van huishoudelijk dienstverlener voor minder dan 4 dagen per week of werknemer werkzaam bij een bijzondere school of instelling is i.s.m. art. 7:669 BW opgezegd (keuze uit: herstel aovk of billijke vergoeding!)	Ja
Art. 7:682 lid 3	Werknemer	Opzegging arbeidsovereenkomst statutair bestuurder in strijd met art. 7:669 BW	Nee
Art. 7:682 lid 4 en 5	Werknemer	Opzegging op bedrijfseconomische gronden in geval van strijd met wederindiensttredingsvoorwaarde (keuze uit: herstel aovk of billijke vergoeding)	Nee
Art. 7:683 lid 3		Indien de rechter bij hoger beroep of cassatie oordeelt dat het ontbindingsverzoek van de werkgever ten onrechte is toegewezen of het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of herstel van de aovk ten onrechte is afgewezen. (keuze uit: herstel aovk of billijke vergoeding)	Nee

Uit bovenstaand schema vloeit voort dat de billijke vergoeding in verschillende hoedanigheden voorkomt en de werknemer op verschillende gronden recht kan hebben op een billijke vergoeding. De gronden zijn grofweg te verdelen in twee categorieën. De eerste categorie betreft het 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werkgever. De tweede categorie betreft de situatie waarbij de opzegging vernietigbaar is en de werknemer kiest voor een billijke vergoeding in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst. Deze laatste categorie werd in paragraaf 2.1.5 besproken, omdat art. 7:681, 7:682 en 7:683 BW als rechtsmiddel dienen. De vernietigbare opzegging dient voorgelegd te worden aan de rechter die uitspraak doet over de rechtmatigheid van de opzegging en kan hier eventueel consequenties aan verbinden.

2.3.2 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

De wetgever acht het van belang dat een billijke vergoeding alleen wordt toegekend waar de beëindiging van het dienstverband is toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het gaat hierbij om uitzonderingssituaties.³⁹ In de wetsgeschiedenis is de term ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet nader omschreven. Wel worden in de MvT enkele voorbeelden van situaties opgesomd waaraan gedacht kan worden voor het toekennen van een billijke vergoeding:

- 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 onwerkbaar 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. 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 onwerkbaar 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.⁴⁰

De ontsnappingsroute bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wordt in de wetsgeschiedenis ook wel aangeduid als 'het muizengaatje'.⁴¹ Het is namelijk niet de bedoeling van de wetgever dat de term 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' door de rechter wordt opgerekt. De opening is daardoor heel klein. Wanneer de werknemer door het muizengaatje is gekropen, heeft hij recht op een billijke vergoeding.⁴² Voorts is bepaald dat niet elk verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever bestempeld mag worden als ernstig verwijtbaar.⁴³ Het moet gaan om duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap.⁴⁴ De MvA spreekt van zeer uitzonderlijke situaties, waarbij overigens wordt erkend dat enige mate van subjectiviteit onontkoombaar is.⁴⁵

Ten aanzien van art. 7:681 BW, de vernietigbare opzegging, is het vereiste van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geen vereiste voor de toekenning van een

³⁹ *Handelingen II* 2013/14, item 54, p. 27-28.

⁴⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.

⁴¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 12-13 en 15.

⁴² Bij de Vaate & Pinedo 2016, p. 30.

⁴³ Loonstra 2015, p. 152.

⁴⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 12-13.

⁴⁵ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, C, p. 65.

billijke vergoeding. In het Nader Rapport merkt het kabinet op dat het gaat om situaties betreffende waar de werkgever in strijd heeft gehandeld met de voor hem geldende voorschriften. Dat is hem ernstig aan te rekenen en om die reden kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen in plaats van het vernietigen van de opzegging.⁴⁶ Bij verzoeken op grond van art. 7:681 BW hoeft dus niet onderzocht te worden of de gedraging van de werkgever ernstig verwijtbaar is, omdat de gedraging, bijvoorbeeld een onterecht ontslag op staande voet, de werkgever ernstig wordt verweten en het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten daardoor vastgesteld is. In hoofdstuk drie wordt de jurisprudentie op grond van art. 7:671b en 7:671c BW onderzocht om in kaart te brengen welke gedragingen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en daardoor grond vormen voor toekenning van een billijke vergoeding.

2.3.3 De hoogte van de billijke vergoeding

Pas nadat vast is komen te staan dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, kan worden toegekeken aan de vraag hoe het bedrag moet worden begroot. De wetsgeschiedenis geeft het volgende aan. Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werknemer hiervoor gecompenseerd te worden, mede om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. Het is aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte daarvan staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Rechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Criteria als loon en lengte van het dienstverband die onderdeel uitmaakte van de kantonrechtersformule hoeven hierbij geen rol te spelen. Daarnaast komt in de billijke vergoeding niet tot uitdrukking of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen (ook wel aangeduid als het gevolgencriterium), omdat deze is verdisconteerd in de transitievergoeding.⁴⁷ De rechter kan bij de bepaling van de hoogte wel rekening houden met de financiële situatie van de werkgever, mits deze voldoende is onderbouwd.⁴⁸ Tevens kan bij de toekenning van de billijke vergoeding mede de situatie worden betrokken of de werknemer inmiddels al een nieuwe baan heeft gevonden.⁴⁹

De omvang van de billijke vergoeding moet dus worden afgestemd op de ernst van het aan de werkgever verweten handelen of nalaten. In die zin biedt de billijke vergoeding de werknemer compensatie voor het ernstig verwijtbare gedrag van de werkgever. De compensatie van de werknemer via de billijke vergoeding dient ook om ‘dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen’. Hieruit kan worden afgeleid dat bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding niet alleen compensatie een rol speelt, maar tevens preventie en bestraffing.⁵⁰ Voorts is in de wetsgeschiedenis bepaald dat wanneer de werknemer verzoekt om een billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW het ten onrechte niet genoten loon door de rechter kan worden verdisconteerd in de billijke vergoeding.⁵¹ De werknemer hoeft dus geen separate loonvordering in te stellen.

⁴⁶ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61.

⁴⁷ *Kamerstukken II* 2013/14 33818, 3, p. 32-33, 38, 108-109, 113 en 116-118; *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 14-15, 45 en 61 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818 7 p. 63, 81, 90-91.

⁴⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34; Rb. Alkmaar (ktr.) 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668.

⁴⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 90.

⁵⁰ Peters 2016, p. 2.

⁵¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 55 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, C, p. 92.

In hoofdstuk vier wordt de jurisprudentie op grond van art. 7:671b, 7:671c en 7:681 BW onderzocht om in kaart te brengen welke factoren de rechter in aanmerking neemt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

2.4 Overige ontslagvergoedingen

Naast de transitievergoeding en de billijke vergoedingen kent de wet ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de aanzegvergoeding. Deze vergoedingen zullen achtereenvolgens worden besproken.

2.4.1 Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Wanneer de opzegging als zodanig rechtsgeldig is verleend, maar aan de opzegging een oneffenheid kleeft, dan wordt er gesproken van een onregelmatige opzegging. Art. 7:672 lid 10 BW bepaalt dat de partij die tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt opzegt, aan de wederpartij een vergoeding is verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. De partij die wordt geconfronteerd met een te korte termijn waartegen is opgezegd, heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het loon dat betaald had moeten worden bij een regelmatige opzegging, ofwel bij correcte toepassing van de opzegtermijn. Bijvoorbeeld als het is opgezegd tegen een termijn van twee maanden, terwijl drie maanden in acht had moeten worden genomen, dan betreft de hoogte van de schadevergoeding het loon van een maand.⁵²

Wanneer een van de partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzegt, terwijl dat wettelijk gezien niet is toegestaan, omdat partijen geen tussentijds opzegbeding ex art. 7:677 lid 3 BW in hun arbeidsovereenkomst hebben opgenomen, is aan de andere partij ook een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Dit zou tot hoge bedragen kunnen leiden, wanneer bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar is gesloten en deze na een maand door de werkgever wordt opgezegd met ingang van de derde maand. De schadevergoeding ex art. 7:677 lid 4 BW bedraagt dan tien maanden loon. Dit resultaat kan onbillijk zijn, vandaar dat de rechter een matigingsbevoegdheid toe komt.

Een werkgever die de werknemer ten onrechte op staande voet ontslaat, zegt de arbeidsovereenkomst ook onregelmatig op. De werknemer heeft in dit geval de keuze tussen vernietiging van de opzegging of het vorderen van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Naast de gefixeerde schadevergoeding kan de werknemer op grond van art. 7:681 BW ook een billijke vergoeding vorderen.

2.4.2 Aanzegvergoeding

Ingevolge art. 7:668 BW heeft de werkgever een aanzegverplichting bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. De werkgever dient de werknemer uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting daarvan onder welke voorwaarden. Wanneer de werkgever niet, niet tijdig of niet schriftelijk heeft aangezegd, dan is de werkgever een aanzegvergoeding aan de werknemer verschuldigd ter hoogte van maximaal één bruto maandloon. De werknemer dient binnen drie maanden na het moment waarop de aanzegvergoeding ontstond de vergoeding op te eisen bij de werkgever.

⁵² Loonstra 2015, §12.6.2.3.

2.5 Tussenconclusie

Uit de wet volgen verschillende mogelijkheden waardoor een arbeidsovereenkomst kan eindigen zonder dat er een juridische procedure gevoerd hoeft te worden. Er valt te denken aan beëindiging met wederzijds goedvinden, opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer, opzegging tijdens de proeftijd, ontslag op staande voet wegens een dringende reden en beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Een arbeidsovereenkomst kan ook eindigen door middel van een juridische procedure. Voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen (a-grond) of langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) dient de werkgever toestemming te vragen aan het UWV. Voor de gronden genoemd in art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW dient de werkgever zich te wenden tot de kantonrechter. Wanneer een der partijen het niet eens is met de beslissing, dan kan op grond van art. 7:681, 7:682 of 7:683 BW een rechtsmiddel worden ingediend. Wanneer op initiatief van de werkgever de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd is de werkgever in beginsel een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer, naast deze transitievergoeding kan de rechter ook een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. De rechter kan een billijke vergoeding toekennen als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hierbij gaat het om uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met het goed werkgeverschap. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding is bepaald dat de werknemer gecompenseerd dient te worden als de ontbinding van de overeenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hiermee wordt beoogd om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. Uit de wetsgeschiedenis vloeit voort dat het aan de rechter is om de hoogte vast te stellen. De hoogte van de billijke vergoeding moet in ieder geval – naar haar aard – in relatie staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De wetgever heeft aangegeven dat het gevolgencriterium verdisconteerd is in de transitievergoeding, evenals loon en lengte van het dienstverband. Mits onderbouwt, kan de rechter rekening houden met de financiële situatie van de werkgever.

Hoofdstuk 3 - De praktijk: Toekennen van de billijke vergoeding

Het praktijkonderzoek van deze scriptie wordt gevormd door een analyse van vijftig rechterlijke uitspraken. De hieromtrent gemaakte keuzes zijn in paragraaf 1.7 verantwoord. In het eerste deel van het praktijkonderzoek wordt onderzocht welke gedragingen van de werkgever als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden aangemerkt. In de periode 1 januari 2016 tot en met 1 december 2016 hebben de rechters 27 keer een billijke vergoeding toegekend op grond van art. 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b en art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW. Uit deze 27 uitspraken zijn enkele categorieën te onderscheiden die als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen worden aangemerkt. Deze categorieën zullen aan de hand van de uitspraken besproken worden. Vervolgens worden ook vijftien afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding besproken. Daaruit zijn ook verschillende omstandigheden naar voren gekomen die de afwijzing van het verzoek tot een billijke vergoeding rechtvaardigen. De uitspraken zijn gemakshalve chronologisch genummerd en door middel van voetnoten wordt naar het desbetreffende ECLI-nummer verwezen. In bijlage III en IV is een volledig samenvattend overzicht opgenomen van alle uitspraken.

3.1 Toegekende verzoeken om een billijke vergoeding

Op basis van 27 uitspraken door zowel de kantonrechter als het hof zijn vijf hoofdcategorieën te onderscheiden die ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever opleveren en een restcategorie waar in een paar individuele gevallen geoordeeld werd dat een bepaald handelen of nalaten leidde tot ernstige verwijtbaarheid. In paragraaf 2.2.3 kwam al naar voren dat in art. 7:681 BW de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever al besloten ligt in dit artikel, waardoor de rechters de toegekende billijke vergoedingen in deze uitspraken niet motiveren. De vernietigbare opzegging vormt dus, bij constatering van één van de voorwaarden genoemd in art. 7:681 BW, ook een grond voor toekenning van de billijke vergoeding indien de werknemer hiervoor kiest in plaats van vernietiging van de opzegging. De overige categorieën van ernstige verwijtbaarheid, die naar aanleiding van het jurisprudentieonderzoek naar voren zijn gekomen, zullen achtereenvolgens worden besproken. In bijlage III is een samenvattend overzicht opgenomen van de toegekende verzoeken om een billijke vergoeding.

3.1.1 Valse grond voor ontslag

De eerste categorie betreft het aanvoeren van een valse grond voor ontslag. Dit was in **uitspraak 8, 15, 18, 22 en 26** het geval.⁵³ In de wetsgeschiedenis wordt deze grond ook wel de 'Asscher-escape' genoemd.⁵⁴ Minister Asscher noemde deze situatie tijdens de beraadslaging in de Eerste Kamer. Van een Asscher-escape is sprake als de werkgever ten onrechte streeft naar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van één van de ontslaggronden genoemd in art. 7:669 lid 3 BW, waardoor door het toedoen van de werkgever uiteindelijk een verstoorde arbeidsrelatie ontstaat. Bijvoorbeeld door het disfunctioneren van de werknemer, bestaande uit het niet voldoen aan het in de functie gestelde vereiste van doorgroei, ontstaat vervolgens door toedoen van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie. Minister Asscher heeft aangegeven dat in dit geval de werkgever een billijke vergoeding verschuldigd kan zijn aan de werknemer.⁵⁵ Verschillende hoogleraren menen dat in een dergelijk geval geen sprake zal zijn van een duurzame verstoring van dien aard, dat van de werkgever niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten, aangezien de

⁵³ Rb. Amsterdam (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400; Rb. Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404; Rb. Alkmaar (ktr.) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698, Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447 en Rb. Enschede (ktr.) 7 oktober 2016, ECLI:NL:ROVE:2016:3870.

⁵⁴ *Handelingen I* 2013/14, 33818, item 32, p. 10.

⁵⁵ Hakvoort 2015, p. 13; Sagel 2014, p. 11 en Swelheim 2014, p. 22.

werkgever de verstoring zelf heeft veroorzaakt. Het zou bovendien uitlokking van slecht werkgeverschap zijn als de werkgever zich op de door hemzelf veroorzaakte verstoorde verhoudingen zou kunnen beroepen.⁵⁶

De Asscher-escape was in vijf van de 27 uitspraken aan de orde. In **uitspraak 8** heeft de werkgever na een afgewezen ontslagvergunning, onterechte schorsing en ziekte van de werknemer, het de werknemer onmogelijk gemaakt om zijn functie goed uit te kunnen voeren.⁵⁷ Hierdoor heeft de werkgever een situatie proberen te creëren, waarbij de werknemer zijn verzet tegen het ontslag uiteindelijk zou opgeven, zodat de werkgever de arbeidsovereenkomst met zo min mogelijk kosten kon beëindigen. Na de terugkeer van de schorsing van de werknemer, had de werkgever de toegang tot de computer geblokkeerd, werden hem aflopende taken opgedragen en vond de continuering van zijn overige taken plaats door derden. De kantonrechter in Amsterdam ontbond de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub h (overige omstandigheden), omdat er sprake was van een eenzijdige verstoorde arbeidsverhouding aan de zijde van werkgever. Daarnaast is het gedrag van de werkgever ernstig verwijtbaar, omdat hij een situatie probeerde te creëren waarin de werknemer zijn verzet tegen het ontslag zou opgeven. Ook is de werknemer geen kans geboden om zijn werkzaamheden te hervatten. De kantonrechter kent aan de werknemer een billijke vergoeding toe.

De kantonrechter in Den Haag oordeelde in **uitspraak 15** dat de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft jegens de werknemer.⁵⁸ De werkgever probeerde via een UWV-procedure de werknemer te ontslaan wegens disfunctioneren. Het UWV heeft toen geen toestemming verleend, waarop de werkgever besloot de werknemer op non-actief te stellen. De werkgever heeft werknemer echter nooit gewezen op zijn disfunctioneren. Afgezien van een functioneringsgesprek in 2005, hebben daarna nooit meer functioneringsgesprekken plaatsgevonden. In 2014 zijn wel een viertal gesprekken gevoerd, maar de kantonrechter oordeelt dat nergens uit blijkt dat deze gesprekken deel uitmaken van een verbetertraject. Daarnaast heeft de werkgever geen concreet verbeterplan opgesteld of de werknemer scholing, dan wel coaching, aangeboden om zijn disfunctioneren te kunnen verbeteren. Uiteindelijk is er een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub h (overige omstandigheden).

In **uitspraak 18** deelde de werkgever aan de werknemer mede dat hij niet geschikt was voor de functie algemeen directeur en dat zijn vertrouwen in de werknemer was geschonden.⁵⁹ De kantonrechter in Alkmaar oordeelde dat als gevolg hiervan de arbeidsrelatie definitief verstoord is geraakt. De werkgever heeft de werknemer uit zijn functie ontheven zonder hem een kans te bieden om zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast heeft de werkgever ook nagelaten om de moeizame betrekkingen tussen de werknemer en andere collega's te herstellen en heeft de werkgever geen onderzoek verricht naar een eventuele herplaatsing van de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub h (overige omstandigheden).

In **uitspraak 22** verzocht de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, terwijl werkneemster aanvoerde dat werkgever haar nooit gewezen heeft op haar disfunctioneren, haar houding of op haar gedrag.⁶⁰ De kantonrechter oordeelt dat nergens uit de stukken blijkt dat er sprake was van disfunctioneren van de werkneemster. De kantonrechter oordeelt dat er een onwerkbare situatie is ontstaan, omdat

⁵⁶ Schneider & De Witte-Van den Haak 2015, p. 21-22.

⁵⁷ Rb. Amsterdam (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

⁵⁸ Rb. Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404.

⁵⁹ Rb. Alkmaar (ktr.) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698.

⁶⁰ Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.

de werkgever niet in overleg is getreden met werkneemster over het vermeende disfunctioneren. In plaats daarvan koos de werkgever er voor om werkneemster naar huis te sturen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub h (overige omstandigheden).

Tot slot voerde de werkgever in **uitspraak 26** ook een valse grond voor ontslag aan.⁶¹ In casu was een werknemer, in dienst als titulair directeur, vanwege hartklachten langdurig ziek. Vervolgens is de werknemer in 2015 gaan re-integreren, maar vanwege verschillende visies op de re-integratie heeft er mediation tussen partijen plaatsgevonden. Daarbij hebben partijen de afspraak gemaakt dat er tijdens de duur van de mediation geen ontslagprocedure zou worden opgestart. Niet veel later heeft de werkgever vervolgens toch te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst met de werknemer te willen beëindigen. Diezelfde dag heeft de werkgever een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV op bedrijfseconomische gronden. Deze is vervolgens door het UWV afgewezen. Vervolgens heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd zich baserend op het feit dat de werknemer statutair directeur zou zijn. In een andere procedure heeft de kantonrechter dit standpunt van de hand gewezen en de werkgever veroordeeld tot doorbetaling van het loon. In deze uitspraak verzoekt de werkgever nu ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever zelf de arbeidsrelatie heeft verstoord, waardoor het ontbindingsverzoek niet kan worden toegewezen op de g-grond. Dit zou namelijk slecht werkgeverschap in de hand werken. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van de h-grond, omdat de arbeidsrelatie dermate is verstoord dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet aan de orde is. De kantonrechter is van mening dat de werknemer een billijke vergoeding toe komt, omdat de werkgever op verschillende manieren geprobeerd heeft om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft de werkgever in strijd met de bij de mediation gemaakte afspraak gehandeld, heeft de werkgever de werknemer niet tijdig in kennis gesteld van de aangevraagde ontslagvergunning en heeft de werkgever tijdens het re-integratieproces taken van de werknemer aan andere werknemers toebedeeld. De kantonrechter oordeelt dat dit de werkgever ernstig valt te verwijten en het is des te kwalijker vanwege de medische problematiek van de werknemer. De kantonrechter kent aan de werknemer een billijke vergoeding toe.

In bovenstaande vijf uitspraken betreft het de Asscher-escape. In de uitspraken was er sprake van disfunctioneren van de werknemer, maar werd hen geen kans geboden om het vermeende disfunctioneren te verbeteren. In plaats daarvan raakten de arbeidsverhoudingen verder beschadigd, zodat er een verstoorde arbeidsrelatie ontstond. Deze verstoorde arbeidsrelatie werd vaak extra versterkt doordat de werkgever de werknemer op non-actief stelde of meermaals aanstuurde op een beëindigingsovereenkomst. Hierdoor creëerde de werkgever onnodig een ontslaggrond om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te kunnen ontbinden.

3.1.2 Nalaten van herstelmaatregelen

In 7 uitspraken oordeelde de rechter dat het nalaten van herstelmaatregelen leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en dus een grond vormt voor toekenning van een billijke vergoeding. Dit was aan de orde in **uitspraak 5, 6, 7, 12, 16, 17 en 19**.⁶²

⁶¹ Rb. Enschede (ktr.) 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3870.

⁶² Rb. Lelystad (ktr.) 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986; Rb. Enschede (ktr.) 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212; Rb. Alkmaar (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553; Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534; Rb. Leeuwarden (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734; Rb. Alkmaar (ktr.) 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401 en Rb. Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127.

In **uitspraak 16** oordeelde de kantonrechter dat er sprake was van een ernstig duurzame verstoorde arbeidsrelatie.⁶³ Tussen werkgever en werknemer was al langer sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling en de inschaling van de functie van werknemer. Als herstelmaatregel heeft de bedrijfsarts na de ziekmelding van de werknemer mediation geadviseerd, maar dit is na één gesprek geëindigd, omdat het niet tot een oplossing van het geschil heeft geleid. De kantonrechter neemt deze omstandigheid dan ook mee in zijn oordeel en oordeelt dat door de ernstig verstoorde arbeidsrelatie niet meer gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en de kantonrechter is daarnaast ook van mening dat de werknemer een billijke vergoeding toe komt, omdat de werkgever door haar handelswijze het risico op het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie zelf in het leven heeft geroepen.

Een werknemer wilde in **uitspraak 17** de uren van zijn werkweek tijdelijk wijzigen en doordat hij dit niet goed heeft teruggekoppeld met de werkgever is er een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan.⁶⁴ De werkgever gaf aan dat dit alleen goedgekeurd is door zijn leidinggevende, omdat de werknemer heeft gezegd of althans de indruk had gewekt dat een directielid inhoudelijk bekend was met de wijziging van de week. De directie is per e-mail door de werknemer op de hoogte gesteld van de wijziging en heeft daarna de werknemer uitgenodigd voor gesprekken. Volgens de werkgever heeft de werknemer zich halsstarrig opgesteld in de gesprekken en vastgehouden aan de wijziging van de werkweek, waardoor de verstoorte arbeidsverhouding is ontstaan. De kantonrechter oordeelt dat goed werkgeverschap met zich meebrengt dat de werkgever zich dient in te spannen om de arbeidsverhoudingen te normaliseren. Dit heeft de werkgever niet gedaan. Integendeel, de werkgever heeft direct aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst zonder daarbij andere opties te bieden of onderzoeken. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever te weinig moeite heeft gedaan om het tijt te keren, terwijl de werknemer hier wel om verzocht heeft. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en kent de werknemer een billijke vergoeding toe.

In **uitspraak 19** was ook sprake van een verstoorte arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.⁶⁵ Naar aanleiding van een lovende toespraak door collega (Y) over de commerciële kwaliteiten van de werknemer, ontstaat diezelfde dag nog een conflict. Terwijl collega (Y) en werknemer samen met een derde collega op het kantoor van collega (Y) een bespreking houden, stormt collega (X) de kamer binnen en vraagt aan de derde collega en de werknemer om 'op te krassen'. Vervolgens ontstaat er tussen partijen een onherstelbaar verstoorte arbeidsrelatie en meldt werknemer zich ziek. Vervolgens dient de werkgever een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. Ter terechtzitting komt naar voren dat het gedrag van collega (X) niet tegen werknemer gericht was, maar tegen collega (Y). De kantonrechter is van mening dat de werknemer een billijke vergoeding toekomt, want na het incident heeft de werkgever het volledig aan werknemer overgelaten om een vervolg te kiezen: wel of niet ziek melden, het uitpraten met collega (X) of een klacht indienen. Van de werkgever mocht verwacht worden dat hij collega (X) zou aanspreken op zijn gedrag, zodat collega (X) zijn excuses aan werknemer zou aanbieden. Er is sprake van een structurele verstoring van de samenwerking, waardoor de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt en als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever de werknemer een billijke vergoeding toekent.

De kantonrechter oordeelde in **uitspraak 5, 6, 7 en 12** welke specifieke maatregelen leiden tot nalatigheid van de werkgever en dus resulteerde in ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Deze uitspraken zullen hieronder uitgebreid besproken worden.

⁶³ Rb. Leeuwarden (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734

⁶⁴ Rb. Alkmaar (ktr.) 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401.

⁶⁵ Rb. Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127.

Niet (tijdig) instemmen met mediation

Tussen werkgever en werknemer is in **uitspraak 5** een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan.⁶⁶ Er zijn verschillende gesprekken gevoerd tussen het bestuur en de werknemer om de communicatie door middel van afspraken te verbeteren. Vervolgens verbeterde de situatie niet en de werkgever stuurde aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar de werknemer gaf aan eerst mediation te willen proberen. De kantonrechter was van mening dat het niet getuigt van goed werkgeverschap om niet direct in te stemmen met het mediationvoorstel, aangezien mediation in deze situatie voor de hand lag. Uiteindelijk stemt werkgever in met het mediationvoorstel, maar toen had zij het vertrek van werknemer al middels een e-mail aan 50 vrijwilligers verkondigd. Hierdoor heeft de werkgever een volstrekt ongeloofwaardige poging gedaan om de verhoudingen te herstellen, oordeelt de kantonrechter. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe aan werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Geen bescherming bieden aan werknemer

De kantonrechter te Enschede oordeelde in **uitspraak 6** dat een werkgever een werknemer bescherming hoort te bieden in bepaalde omstandigheden en niet meteen hoort aan te sturen op ontslag.⁶⁷ In deze uitspraak was de volgende situatie aan de orde. Een werknemer moest een belangrijke presentatie geven, maar door de spanning en stress heeft hij tijdens deze presentatie overgegeven op de werkvloer. De werkgever oordeelt dat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord en verzoekt om ontbinding bij de kantonrechter. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer een billijke vergoeding toekomt, omdat van de werkgever verwacht had mogen worden dat hij de werknemer in bescherming zou nemen. De werkgever was op de hoogte van de stressvolle situatie van de werknemer, maar heeft niets gedaan om de werknemer van de stress te bevrijden. Zo had hij hierover in gesprek kunnen treden met de werknemer of samen met werknemer de presentatie kunnen oefenen. Het valt de werkgever ernstig te verwijten dat hij de werkgever hiervoor niet in bescherming heeft genomen, want de stressvolle situatie leidde uiteindelijk tot het overgeven. In plaats daarvan heeft de werkgever direct aangestuurd op ontslag. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan om de verhoudingen te verbeteren en kent een billijke vergoeding toe aan de werknemer.

Geen serieus voorstel tot mediation

Het niet serieus voorstellen tot mediation leidt in **uitspraak 7** tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.⁶⁸ In deze uitspraak diende de werknemer een verzoek in bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, nadat zijn werkgever dit verzoek had ingetrokken. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever na het intrekken van zijn verzoek een substantiële en geloofwaardige poging had moeten doen om de werknemer opnieuw een zinnige kans te bieden om het vertrouwen te herstellen. Dit heeft de werkgever nagelaten. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht. Zo heeft de werkgever geen uitleg gegeven aan de werknemer waarom zij het ontbindingsverzoek heeft ingetrokken en heeft zij de werknemer niet in staat gesteld zijn werkzaamheden te hervatten. De werkgever heeft wel mediation aangeboden, maar de kantonrechter oordeelt dat dit niet gezien kan worden als een serieus voorstel, aangezien een wederzijdse vriend van de partijen als mediator zou dienen. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onvoldoende inziet dat, gelet op alles wat er is gebeurd, er tijd en moeite voor nodig is om de relatie te herstellen en dat daar wellicht een externe mediator voor nodig is. Dit valt de werkgever ernstig te verwijten en daarom kent de kantonrechter aan de werknemer een billijke vergoeding toe.

⁶⁶ Rb. Lelystad (ktr.) 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986.

⁶⁷ Rb. Enschede (ktr.) 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212.

⁶⁸ Rb. Alkmaar (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553.

Wantrouwende opstelling

In **uitspraak 12** had een werknemer tweemaal een telefoon als geschenk aangenomen van een mobiele provider zonder zijn leidinggevende hierover in te lichten en de gebruikelijke procedure te bewandelen.⁶⁹ De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat de werkgever stelt dat er sprake is van belangenverstrengeling. De werknemer beheert immers grote contracten, waaronder het contract met de bewuste provider. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer in strijd heeft gehandeld met de gedragsregels, maar dat dit gezien het feit dat werknemer al 28 jaar in dienst is niet zodanig ernstig is dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen. De werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een recherchebureau in te schakelen voor verder onderzoek, nadat werknemer zijn fout had toegegeven. Hierdoor heeft de werkgever zich te wantrouwend opgesteld jegens werknemer en lag het op de weg van werkgever om het vertrouwen in de werknemer te herstellen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en kent een billijke vergoeding toe.

In bovenstaande uitspraken oordeelde de kantonrechter dat er sprake was van nalatigheid van de werkgever in het nemen van maatregelen om de verhoudingen te herstellen. Het getuigt niet van goed werkgeverschap om de werknemer niet in bescherming te nemen, zich te wantrouwend op te stellen jegens werknemer of zich niet voldoende in te spannen om de situatie te normaliseren door bijvoorbeeld mediation voor te stellen, in plaats daarvan stuurde de werkgever direct aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechters oordeelden dat dit de werkgever ernstig dient te worden aangerekend.

3.1.3 Het niet bieden van een reële kans op verbetering bij disfunctioneren

In **uitspraak 3, 9, 14 en 24** oordeelden het hof en de kantonrechters dat het niet bieden van een reële kans op verbetering van het functioneren, leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en grond vormt voor toekenning van een billijke vergoeding.⁷⁰

De kantonrechter heeft in eerste aanleg de werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding aan een werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De werkgever gaat vervolgens in hoger beroep en het hof bekrachtigt vervolgens in **uitspraak 3** de uitspraak van de kantonrechter.⁷¹ De volgende situatie deed zich in deze uitspraak voor. De werkgever was van mening dat de werkwijze van de werknemer niet aansloot bij die van de werkgever, met als gevolg een verstoorde arbeidsrelatie. Vervolgens heeft de werkgever aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarna werknemer juridisch advies heeft ingewonnen. Hierdoor is de arbeidsverhouding verder verstoord geraakt. Uiteindelijk ondertekent de werknemer de beëindigingsovereenkomst, maar een maand later ontbindt hij deze weer met een beroep op de wettelijke bedenktijd. De werknemer stelt zich schriftelijk in staat om zijn werkzaamheden te hervatten, echter verschijnt de werknemer, door het gedrag van de werkgever, niet meer op het werk en maakt vervolgens aanspraak op een hogere beëindigingsvergoeding. Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de kantonrechter en is van mening dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De werkgever heeft volgens het hof de werknemer op een zodanige wijze buiten de organisatie geplaatst, dat hem geen reële kans is geboden om zich te conformeren aan de gewenste werkwijze van de werkgever. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

⁶⁹ Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534.

⁷⁰ Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441; Rb. Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854; Rb. Almelo (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882 en Rb. Rotterdam (ktr.) 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:5909.

⁷¹ Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441.

In **uitspraak 9** heeft de werkgever nagelaten om aan de werknemer voldoende begeleiding te bieden om zijn functioneren en verhouding met collega's te verbeteren.⁷² Ondanks dat de werknemer zich wel wilde inzetten voor een verbetering van de arbeidsrelatie, heeft de werkgever de werknemer geen reëel verbetertraject aangeboden. De kantonrechter is van mening dat de werkgever hierdoor een grond voor ontbinding heeft veroorzaakt, terwijl de ontbinding feitelijk niet aan de orde had moeten zijn. Dit valt de werkgever ernstig te verwijten en de kantonrechter kent een billijke vergoeding toe aan de werknemer.

De werkgever vraagt bij de kantonrechter in **uitspraak 14** om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemer in de functie leidinggevende binnen de bibliotheek primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.⁷³ De werkgever stelt dat het ontbindingsverzoek het gevolg is van twee werkweigeringen van de werknemer, nadat de werkgever in een kort geding is veroordeeld om de werknemer weer te werk te stellen na diens non-actiefstelling. De kantonrechter is van mening dat er aan de zijde van werknemer geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De eerste keer werd de werknemer niet toegelaten tot de bibliotheek en mocht hij enkel in de tuin komen, omdat zijn collega's (waarover hij de leiding had) hem de eerste week na zijn terugkeer niet direct wilden tegenkomen. Volgens de kantonrechter had de werkgever eerst een gesprek moeten, dan wel kunnen plannen om 'de lucht te klaren' om vervolgens de werknemer volledig tot zijn werkzaamheden toe te laten. Daarnaast merkt de kantonrechter op dat de suggestie wordt gewekt dat de wil van de collega's bepalend is voor het terugkeertraject, waarmee de werkgever een positie lijkt te kiezen. De kantonrechter oordeelt dat de tweede werkweigerings ook redelijk is, omdat de werknemer één op één gesprekken zou voeren met collega's waarbij collega X, die bijgedragen heeft aan het arbeidsconflict tussen partijen, aanwezig zou zijn. De kantonrechter is van mening dat de werkgever met de aanwezigheid van een buitenstaander had moeten instemmen. Ten aanzien van de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever oordeelt de kantonrechter als volgt: de werknemer is uit het niets geconfronteerd met de klachten die collega's hebben over zijn functioneren. Deze klachten zijn nimmer eerder geuit. De werkgever heeft de werknemer direct op non-actief gesteld zonder hem een weerwoord te bieden. Door het stelselmatig achterwege laten van functioneringsgesprekken heeft de werkgever een sfeer (kunnen) laten ontstaan waarbij onvrede over het functioneren van de werknemer (terecht of niet) bij de medewerkers kon groeien en zij zich kennelijk niet veilig genoeg hebben gevoeld om dit bij de werknemer of de directeur aan te kaarten. Daarmee is de werknemer de kans ontnomen om in een vroeg stadium zijn functioneren, voor zover nodig, bij te stellen. Het niet deugdelijk en adequaat nakomen van het kortgedingvonnis, de loopstop wegens werkweigerings, de nieuwe non-actiefstelling en de door de werkgever gestelde voorwaarde om collega X bij de gesprekken aanwezig te laten zijn, leiden tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Tot slot heeft in **uitspraak 24** de kantonrechter in Rotterdam geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de verstoring van de arbeidsrelatie zelf in de hand te werken.⁷⁴ Eind 2014 heeft de werkgever een functioneringsgesprek gevoerd met werknemer over zijn disfunctioneren en drie maanden later wordt het verslag naar aanleiding van dat gesprek opgesteld. Uiteindelijk wordt pas in oktober 2015 het gesprek met de werknemer aangegaan over dit verslag, terwijl in 2009 de werkgever al kritiek had over het functioneren van werknemer. De kantonrechter is van mening dat hij de werknemer er op had moeten wijzen wat de consequenties zouden zijn als het disfunctioneren niet zou verbeteren. Op dit punt is de werkgever in gebreke gebleven, waardoor er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

⁷² Rb. Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854.

⁷³ Rb. Almelo (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:ROVE:2016:882.

⁷⁴ Rb. Rotterdam (ktr.) 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:5909.

De kantonrechters oordeelden in bovenstaande uitspraken dat wanneer de werkgever de werknemer geen reële kans biedt om zijn functioneren te verbeteren, bijvoorbeeld door geen verbetertraject aan te bieden, dit leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en toekenning van een billijke vergoeding rechtvaardigt.

3.1.4 Kwetsende handelswijze van de werkgever

Een andere grond voor toekenning van een billijke vergoeding is een kwetsende of grievende handelswijze van de werkgever. Dit was aan de orde in **uitspraak 1, 2, 13, 20 en 21**.⁷⁵

In **uitspraak 1** dreigt de werkgever met het in de ontslagprocedure brengen van seksueel getinte e-mails van een werknemster, die zij stuurde naar haar toenmalige relatie, om haar zo te bewegen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.⁷⁶ Vervolgens worden de e-mails in de ontslagprocedure bij het UWV ingediend om op die grond af te mogen wijken van het afspiegelingsbeginsel. Het UWV weigert de ontslagvergunning te verlenen, omdat zij van mening is dat functie die de werknemster uitvoert, gedeeld kan worden met de andere werknemster. Daarnaast oordeelt het UWV dat het beroep van de werkgever op een verstoorde arbeidsrelatie, gebrek aan loyaliteit of het disfunctioneren van de werknemster geen rol speelt bij de beoordeling of afgeweken kan worden van het afspiegelingsbeginsel. Vervolgens stelt de werknemster een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in, maar de kantonrechter was van mening dat werknemster geen billijke vergoeding toekwam. Daarop stelt werknemster hoger beroep in met het verzoek om de werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Het hof oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, omdat ten tijde van de betreffende e-mails de werkgever hier geen consequenties aan heeft verbonden noch werknemster hier op heeft aangesproken. Ten tijde van de UWV-procedure was er geen sprake meer van een affaire tussen de werknemster en de persoon die seksueel getinte e-mails verstuurde. Hierdoor heeft de werkgever geprobeerd om op oneigenlijke gronden de werknemster tot een regeling te dwingen door haar met de e-mails te confronteren en haar in het vooruitzicht te stellen deze e-mails openbaar te maken. Door het inbrengen van de e-mails zijn de verhoudingen tussen partijen ernstig geschaad waardoor voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk is. De werkgever had moeten realiseren dat het inbrengen van de e-mails uitermate gênant zou zijn voor werknemster. Door de e-mails toch in de procedure in te brengen, heeft de werkgever geen rekening gehouden met de negatieve invloed die dit zou hebben op de persoonlijke levenssfeer van werknemster.

Vanwege een verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemster, verzoekt in **uitspraak 2** werknemster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.⁷⁷ De werknemster heeft middels een e-mail aan werkgever laten weten dat zij de werksfeer onhoudbaar vindt en dat het gedrag van de werkgever jegens haar dient te veranderen. De werkgever vloekt en scheldt namelijk vaak tegen werknemster en creëert daardoor een onwerkbaar situatie. De werkgever heeft nooit op deze e-mail gereageerd en vervolgens heeft werknemster zich ziek gemeld, omdat de situatie niet leek te verbeteren. In eerste aanleg is de werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, waarop de werkgever vervolgens hoger beroep instelt en verzoekt om vernietiging van de beschikking. Het hof oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, omdat de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, doordat werkgever heeft nagelaten om na de uitval van de werknemster op een adequate wijze te trachten het geschil

⁷⁵ Hof 's-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320; Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715; Rb. Enschede (ktr.) 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675; Rb. Lelystad (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440 en Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.

⁷⁶ Hof 's-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320.

⁷⁷ Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715.

op te lossen. Terwijl zowel de bedrijfsarts als de gemachtigde van de werkneemster meerdere keren hadden getracht om het geschil op te lossen. De bedrijfsarts stelde mediation voor, maar de werkgever heeft hiertoe geen initiatief genomen. Het hof oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie wegens laakbaar gedrag van de werkgever in combinatie met het ernstig veronachtzamen van zijn re-integratieverplichtingen. Het gedrag van de werkgever is kwetsend en grievend tegenover werkneemster en het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

In **uitspraak 20** heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.⁷⁸ Deze verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan doordat de werknemer niet wilde mee werken aan een kalibratieproject. Deze situatie heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en een mislukt mediationproject. Uiteindelijk vraagt de werknemer om ontbinding bij de kantonrechter. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer een billijke vergoeding toekomt, omdat werkgever het heeft doen voorkomen alsof de mediationprocedure gericht was op continuering van het dienstverband. Terwijl de werkgever na het eerste gesprek er al op heeft aangedrongen bij de werknemer dat hij voortaan zonder advocaat zou komen. In het tweede gesprek heeft zij een beëindigingvoorstel gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat zij hierdoor elke voortzetting van het contract onmogelijk heeft gemaakt, terwijl het gaat om een werknemer met een dienstverband van 43 jaar die vanwege zijn perioden van arbeidsongeschiktheid kwetsbaar is. Daarnaast wordt het de werkgever grof aangerekend dat de verstoring van de arbeidsrelatie veroorzaakt is door een bepaald kalibratieproces. De werkgever bleef er op aandringen dat de werknemer extra activiteiten moest ontplooiën of moest instemmen met salarisvermindering, terwijl de werknemer goed functioneerde binnen zijn functie. Door de hardnekkige en onjuiste houding van de werkgever zijn hierdoor ernstige stressklachten bij de werknemer ontstaan. Dit is volgens de kantonrechter de werkgever in grove mate aan te rekenen en rechtvaardigt toekenning van een billijke vergoeding.

De werkgever verzoekt in **uitspraak 21** de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen, nadat het UWV de ontslagvergunning heeft geweigerd.⁷⁹ Van de een op de andere dag heeft de werkgever werkneemster op non-actief gezet, haar zakelijke e-mailadres geblokkeerd en haar de toegang tot de kookstudio ontczgd door de sloten te verwisselen zonder haar daarover mondeling in te lichten. Vervolgens is de relatie verder verstoord geraakt en heeft de werkgever een dreigbericht naar werkneemster gestuurd waar geen aanleiding voor bestond. De kantonrechter neemt ook in aanmerking dat de werkgever al een paar maanden geen salaris meer aan werkneemster meer heeft betaald, waardoor zij in financiële problemen is geraakt. De kantonrechter oordeelt dat het gedrag van de werkgever ernstig verwijtbaar is en kent een billijke vergoeding toe aan werkneemster.

Uitrookbeleid

In **uitspraak 13** oordeelde de kantonrechter in Enschede dat er sprake is van een zogenaamd 'uitrookbeleid' en dat hiertegen streng dient te worden opgetreden.⁸⁰ In deze uitspraak verzocht een werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever verweet hem disfunctioneren en overviel de werknemer met een beëindigingsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer door de werknemer in het eerste gesprek over zijn disfunctioneren meteen een beëindigingsovereenkomst aan te bieden. De kantonrechter stelt terecht de vraag of hierdoor de in theorie opengehouden keuze voor een verbetertraject nog wel als een serieuze optie kan worden gezien. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever het verbetertraject geen handen en voeten heeft gegeven en het zonder overleg inschrijven van de werknemer voor een cursus kan dan ook niet gezien worden als een gestructureerd verbetertraject. In de

⁷⁸ Rb. Lelystad (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.

⁷⁹ Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.

⁸⁰ Rb. Enschede (ktr.) 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675.

gesprekken die daarna volgden heeft de werkgever elke keer gewezen op dossieropbouw en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens heeft de werknemer zijn werktelefoon in moeten leveren en trof hij zijn bureau leeggeruimd aan. De kantonrechter is van mening dat dit niet getuigt van het feit dat de werkgever nog een toekomst zag en daardoor een verbetertraject een eerlijke kans wilde geven. De werkgever heeft door het meermaals aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst geprobeerd de werknemer weg te pesten en de kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Het gedrag dat de werkgever in **uitspraak 8** jegens werknemer vertoont lijkt, naast het aanvoeren van een valse grond voor ontslag, ook sterk op het uitrookbeleid.⁸¹ In deze uitspraak werd de werknemer onterecht op non-actief gesteld, werd hem geen toegang tot zijn computer verleend, werden hem eindigende taken opgedragen en werden zijn overige taken uitgevoerd door derden. Hierdoor lijkt de werkgever de werknemer uit de organisatie te willen pesten.

In bovenstaande uitspraken was het gedrag van de werkgever aan te merken als kwetsend en grievend tegenover de werknemer. In de uitspraken leidde het gedrag van de werkgever tot schade bij de werknemer in de vorm van fysieke, psychische of financiële klachten. In een uitspraak probeerde de werkgever de werknemer zelfs uit de organisatie te pesten door het voeren van een uitrookbeleid. De rechters oordeelden dat het gedrag van de werkgever in strijd is met het goed werkgeverschap en kenden aan de werknemers een billijke vergoeding toe.

3.1.5 Nalaten van re-integratieverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

In **uitspraak 23** oordeelde de kantonrechter te Arnhem dat het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.⁸² In casu deelde de werkgever aan de werknemer mede dat zijn werkzaamheden in België per direct zouden komen te vervallen, waardoor hij zou worden overgeplaatst naar Zaltbommel. Als reactie hierop heeft de werknemer zich ziek gemeld. Ten gevolge hiervan heeft de kantonrechter in een andere uitspraak de werkgever veroordeeld tot loondoorbetaling. Daarnaast oordeelde de kantonrechter dat de werkplaats in België inderdaad was komen te vervallen, maar dat de werkgever geen redelijk voorstel heeft gedaan aan de werknemer. De kantonrechter veroordeelt de werkgever, naast de loondoorbetaling, om dit alsnog te doen. Hier heeft de werkgever geen gehoor aan gegeven. Tevens heeft de werkgever ook geen gehoor gegeven aan het door hemzelf ingewonnen re-integratieadvies. De kantonrechter te Arnhem oordeelt dat de werkgever ernstig tekort is geschoten jegens de werknemer door het re-integratieadvies niet uit te voeren. Bovendien heeft de werkgever ook ernstig verwijtbaar gehandeld door geen gehoor te geven aan het kort geding vonnis. De kantonrechter kent aan de werknemer een billijke vergoeding toe.

In **uitspraak 27** oordeelde de kantonrechter in Leeuwarden eveneens dat het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.⁸³ In deze uitspraak verzocht de werkgever de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter oordeelde echter dat de werkgever haar re-integratieverplichtingen niet was nagekomen. Zo had de werkgever geen medewerking verleend aan een (vervolg)onderzoek naar de mogelijkheden tot aanpassing van de werkplek. De werknemer wilde de arbeidsrelatie wel graag voortzetten onder de voorwaarde dat de werkplek werd aangepast. Dit heeft de werkgever nagelaten. Daarnaast heeft de werkgever het advies van de bedrijfsarts tot

⁸¹ Rb. Amsterdam (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

⁸² Rb. Arnhem (ktr.) 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380.

⁸³ Rb. Leeuwarden (ktr.) 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611.

inschakeling van een mediator niet serieus genomen, omdat zij een derde en tevens een bekende van beide partijen heeft gekozen. Al deze omstandigheden leiden er toe dat de kantonrechter de werkgever veroordeelt tot betaling van een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

In beide gevallen was er sprake van een arbeidsongeschikte werknemer, waarvan de werkgever niet wilde meewerken aan de re-integratie van deze werknemer. Ten aanzien van arbeidsongeschikte werknemers hebben werkgevers een re-integratieverplichting. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer weer terug kan keren in zijn eigen functie. Soms dient hiervoor de werkplaats of werktijden voor aangepast te worden. Daarnaast dient de werkgever het loon van de werknemer door te betalen. De werkgever is niet verplicht om de adviezen van de bedrijfsarts op te volgen. De kantonrechters oordeelden in bovenstaande uitspraken dat het niet uitvoeren van het (door de werkgever ingewonnen) re-integratieadvies kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar, omdat de werkgever weigerde medewerking te verlenen. In uitspraak 23 gaf de werkgever geen gehoor aan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en in uitspraak 27 zorgde de werkgever ervoor dat de werknemer niet kon re-integreren door aanpassing van zijn werkplek.

3.1.6 Rest categorie

De volgende gedragingen van de werkgever zijn niet te onder te brengen bij een van de bovenstaande categorieën, maar vallen onder een restcategorie omdat zij in de periode 1 januari 2016 tot 1 december 2016 maar één keer zijn voorgekomen.

Aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Het meermaals aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt ook tot ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. In **uitspraak 4** oordeelde het hof dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen.⁸⁴ In deze uitspraak had de werkgever meerdere malen bij een zieke werkneemster aangedrongen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het hof oordeelde dat dit ernstig verwijtbaarheid van de werkgever oplevert, omdat de werkneemster ziek was en daardoor mentaal kwetsbaar. De werkneemster herhaaldelijk lastig blijven vallen met een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt daardoor tot toekenning van een billijke vergoeding, omdat de werkgever daardoor ook haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Op grond van deze uitspraak leidt het aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot ernstige verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Escalatie

In **uitspraak 10** oordeelde de kantonrechter Leeuwarden dat de werkgever de zaak nodeloos heeft laten escaleren, toen drie werknemers er achter kwamen dat de werkgever verborgen camera's had opgehangen.⁸⁵ De drie werknemers stuurden een brief waarin zij hun onvrede uitten en aangaven dat het ophangen van verborgen camera's in strijd was met het reglement. De werkgever heeft als reactie daarop de werknemers direct op non-actief gesteld zonder in gesprek te treden met de werknemers en heeft vervolgens een ontbindingsprocedure in werking gezet. De kantonrechter oordeelde dat de werkgever de zaak nodeloos heeft opgeklopt, dan wel heeft laten escaleren en op geen enkele wijze heeft getoond daarbij ook mede de afweging te hebben gemaakt wat de gevolgen van haar handelen zouden zijn voor de werknemers, noch zich afgevraagd of zij misschien op een minder vergaande wijze de ergernissen die kennelijk bij haar bestonden over de werknemers ter sprake kon brengen. De kantonrechter oordeelt dat het nodeloos laten escaleren van de situatie leidt tot ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

⁸⁴ Hof Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882.

⁸⁵ Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.

Miskennen van loonaanspraken

Uit **uitspraak 11** vloeit voort dat het miskennen van loonaanspraken ook leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.⁸⁶ In deze uitspraak had een werknemer zich ziek gemeld en staakte de werkgever de loondoorbetaling. De werkgever voerde aan geen arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen met de werknemer, omdat zijn onderneming overgegaan was in een andere juridische entiteit. In kort geding werd de werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van het loon. De betaling heeft op grond van dat vonnis toen niet plaatsgevonden, waardoor de werknemer zich tot de kantonrechter heeft gewend en heeft verzocht om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van het achterstallige loon en een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, omdat de werkgever het loon al die tijd heeft doorbetaald, ook nadat de organisatie over was gegaan in een juridische entiteit en daardoor de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. De werkgever is namelijk een van zijn hoofdverplichtingen niet nagekomen, namelijk het betalen van salaris aan de werknemer. Hierdoor vormt het miskennen van loonaanspraken ook een categorie voor het toekennen van een billijke vergoeding.

Onterechte non-actiefstelling

De kantonrechter te Haarlem oordeelde in **uitspraak 25** dat de ontorechte non-actiefstelling die de werkgever aan de werknemer had opgelegd leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.⁸⁷ In casu voerde de werkgever aan dat de werknemer disfunctioneerde. Hier heeft de werknemer waarschuwingen voor gekregen, maar er is geen gestructureerd verbetertraject opgestart. Vervolgens is een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan en heeft de werkgever de werknemer op non-actief gesteld. De kantonrechter oordeelde dat een non-actiefstelling een ingrijpende, diffamerende maatregel is, die alleen gerechtvaardigd is wanneer van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de werknemer nog langer op de werkvloer te dulden. Van een dergelijke situatie was in het onderhavige geval geen sprake, omdat er niet gebleken is dat de situatie zodanig is geëscaleerd dat dit een non-actiefstelling rechtvaardigt. De kantonrechter kent aan de werknemer een billijke vergoeding toe.

3.2 Schakeling met de wetsgeschiedenis

De MvT schetste enkele voorbeelden van situaties die kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en daardoor grond vormen voor toekenning van een billijke vergoeding. Dit waren de volgende situaties:

- 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 hier tegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar 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;
- de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar 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.⁸⁸

⁸⁶ Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756.

⁸⁷ Rb. Haarlem (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056.

⁸⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.

Drie situaties uit de MvT kwamen ook naar voren in het jurisprudentieonderzoek. De situatie, als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever ontstaat een verstoorde arbeidsrelatie en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag, kwam in verschillende uitspraken voor. Een kwetsende handelswijze en onnodige escalatie door de werkgever kan gezien worden als laakbaar gedrag van de werkgever, maar ook het niet bieden van een reële kans op verbetering bij disfunctioneren, het aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een kwetsbare werknemer en het miskennen van de loonaanspraken, een van de hoofdverplichtingen van de werkgever, kan gezien worden als laakbaar gedrag. In deze uitspraken leidde het laakbare gedrag tot een verstoorde arbeidsrelatie en zag de rechter geen andere keus dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren, kwam in vijf uitspraken voor. Dit wordt ook wel de Asscher-escape genoemd en werd behandeld in paragraaf 3.1.1. Het nalaten van herstelmaatregelen en re-integratieverplichtingen kan gezien worden als het grovelijk niet nakomen van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. In de uitspraken waarin de werkgever zijn verplichtingen niet nakwam, ontstond later ook een verstoorde arbeidsrelatie.

3.3 Afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding

In deze paragraaf zullen de afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding behandeld worden. Hiervoor zijn 15 uitspraken bestudeerd. Uit deze uitspraken zijn verschillende situaties naar voren gekomen die de afwijzing van een verzoek om een billijke vergoeding rechtvaardigen. Gemakshalve wordt in bijlage IV een samenvatting gegeven van alle afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding.

3.3.1 Ernstige verwijtbaarheid van de werkgever niet aangenomen

Van de 15 bestudeerde uitspraken werd in 2/3^e van de uitspraken de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever niet aangenomen. Dit was het geval in **uitspraken 36 t/m 38, 40, 41, 43 t/m 45 en 50**.⁸⁹

In **uitspraak 38** oordeelde de kantonrechter dat de werkgever niet als goed werkgever heeft gehandeld door verwijten te maken richting werknemer en vervolgens daaraan direct de conclusie tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te willen binden, maar dit levert geen ernstige verwijtbaarheid op, omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar heeft af laten lopen en het salaris heeft betaald waardoor er geen sprake is van schade bij de werknemer.⁹⁰

In **uitspraak 41, 44 en 45** merkte de kantonrechter in het bijzonder op dat het in stand laten van de arbeidsovereenkomst bij ziekte na twee jaar geen ernstige verwijtbaarheid oplevert van de werkgever. Door na twee jaar van arbeidsongeschikt het dienstverband slapend te houden, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen aan de werknemer.⁹¹

⁸⁹ Rb. Haarlem (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996; Rb. Bergen op Zoom (ktr.) 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1004; Rb. Amsterdam (ktr.) 16 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2289; Rb. Rotterdam (ktr.) 13 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3665; Rb. Roermond (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343; Rb. Roermond (ktr.) 16 juni 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5106; Rb. Roermond (ktr.) 20 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6261; Rb. Roermond (ktr.) 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805; Rb. Rotterdam (ktr.) 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495 en Rb. Roermond (ktr.) 9 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9653.

⁹⁰ Rb. Amsterdam (ktr.) 16 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2289.

⁹¹ Rb. Roermond (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343; Rb. Roermond (ktr.) 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805 en Rb. Rotterdam (ktr.) 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495.

De kantonrechter te Roermond was in **uitspraak 50** van mening dat de werkneemster te weinig mee heeft gewerkt aan het nakomen van haar re-integratieverplichtingen. De werkneemster en werkgever hebben samen met de bedrijfsarts een werkhervattingsplan opgesteld, maar telkens kort na een werkhervatting haakte de werkneemster wegens pijnklachten weer af. Uit het deskundigenoordeel bleek dat de werkneemster onvoldoende meewerkte aan haar re-integratie, terwijl de werkgever zich wel voldoende inzette. De kantonrechter oordeelde dat de werkgever geen verwijt kan worden gemaakt.⁹²

3.3.2 Ontbreken van ernstige verwijtbaarheid wegens een dringende reden

In **uitspraak 42** lag er een dringende reden ten grondslag aan het ontslag van de werknemer, waardoor er geen sprake was van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer.⁹³ Tussen de werknemer en een aandeelhouder van de werkgever is een incident geweest waarbij de politie ter plaatse is verschenen. Diezelfde dag heeft de werkgever hem op staande voet ontslagen en enkele dagen heeft de werkgever dit schriftelijk aan werknemer bevestigd. De kantonrechter is van mening dat de werknemer zich jegens zijn werkgever heeft misdragen. Dit levert een dringende reden voor ontslag op, waardoor de kantonrechter het verzoek van de werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding afwijst.

Een werknemer, een docent van een middelbare school, is in **uitspraak 49** op staande voet ontslagen.⁹⁴ De werknemer heeft zich in het ontslag berust, maar niet in de dringende reden die ten grondslag lag aan het ontslag. De kantonrechter oordeelt echter dat het ontslag op staande voet terecht is, omdat er sprake is van een dringende reden gelegen in het herhaaldelijk en hardnekkig weigeren te voldoen aan de redelijke opdracht van de schoolleiding tot afgifte van de toetsen en in de openbaarmaking aan de leerlingen van zijn persoonlijke conflict met de schoolleiding. Nu er een dringende reden aan het ontslag ligt en de werknemer daardoor verwijtbaar werkloos is geworden, kan hem geen billijke vergoeding toegekend worden.

3.3.3 Ernstige verwijtbaarheid van de werknemer

Ernstige verwijtbaarheid van de werknemer leidt in **uitspraak 39** tot afwijzing van billijke vergoeding.⁹⁵ In deze uitspraak had de werknemer in strijd gehandeld met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen verbod op nevenactiviteiten. De werknemer was grootaandeelhouder van een bedrijf in dezelfde sector als werkgever. Op grond van het in de overeenkomst opgenomen verbod op nevenactiviteiten had de werknemer voorafgaand aan het voor eigen rekening als grootaandeelhouder doen van zaken, schriftelijk mededeling moeten doen aan de werkgever. Dit heeft de werknemer nagelaten. Daarnaast besteedde werknemer tijdens zijn werktijd bij werkgever tijd aan het andere bedrijf. De kantonrechter wijst het verzoek tot een billijke vergoeding en transitievergoeding af.

In **uitspraak 47** wees de kantonrechter in Zwolle de werknemer ook geen billijke vergoeding toe.⁹⁶ In deze uitspraak verzocht de werkgever eveneens om ontbinding bij de kantonrechter op grond van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer (e-grond). De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst op grond van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer, omdat hij herhaaldelijk niet heeft gereageerd op instructies en daarmee, zelfs na het toepassen van een loonstop, de instructies en instructiebevoegdheid van de werkgever negeerde. Nu de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld wordt hem ook geen transitievergoeding toegekend.

⁹² Rb. Roermond (ktr.) 9 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9653.

⁹³ Rb. Maastricht (ktr.) 26 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4781.

⁹⁴ Rb. Zwolle (ktr.) 28 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4068.

⁹⁵ Rb. Utrecht (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2595.

⁹⁶ Rb. Zwolle (ktr.) 11 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4068.

Tot slot wees de kantonrechter in **uitspraak 48** het verzoek tot een billijke vergoeding af. In casu had de werknemer, een bankmedewerker, ernstig verwijtbaar gehandeld door geld over te boeken zonder dat de desbetreffende klant daarvoor toestemming had gegeven. Daarnaast had de werknemer geen intern overleg gevoerd met zijn leidinggevende, onderhield hij bijzonder weinig contact met zijn klanten en bleek hij fouten te hebben gemaakt bij verslaglegging van een gesprek met een cliënt. Dit is de werknemer ernstig aan te rekenen oordeelt de kantonrechter. Hij wijst het verzoek tot een billijke vergoeding af en ontbindt de arbeidsovereenkomst.

3.4 Tussenconclusie

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat het niet mogelijk is om exact aan te geven wanneer er concreet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, aangezien de feiten en omstandigheden in elke uitspraak anders waren en elke rechter een andere interpretatie gaf aan het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'. Desalniettemin zijn er enkele factoren aan te wijzen die (mede) kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De eerste categorie vormt het aanvoeren van een valse grond voor ontslag door de werkgever, ook wel de Asscher-escape genoemd. In de MvT, met daarin een niet-limitatieve opsomming van situaties voor toekenning van een billijke vergoeding, kwam deze categorie ook in voor. In de onderzochte periode is op grond van deze categorie vijf keer een billijke vergoeding toegekend. De tweede categorie betreft het nalaten van maatregelen door de werkgever om de verstoorde verhoudingen te herstellen. In het bijzonder leidde het niet (tijdig) instemmen met mediation, geen serieus voorstel tot mediation doen, geen bescherming bieden aan de werknemer (bij ziekte) of een te wantrouwende opstelling van de werkgever jegens de werknemer tot ernstige verwijtbaarheid. De derde categorie die uit het jurisprudentieonderzoek voortvloeit, is het niet bieden van een reële kans op verbetering bij disfunctioneren van de werknemer. In vier uitspraken gaf de werkgever de werknemer niet de kans, bijvoorbeeld door middel van een verbetertraject, om zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechters oordeelden dat dit de werkgevers ernstig dient te worden aangerekend. Wanneer de werkgever de werknemer kwetsend of grievend behandelt, dan kan dit ook leiden tot ernstige verwijtbaarheid. Deze situatie leidde in vijf uitspraken tot toekenning van een billijke vergoeding. In één uitspraak hanteerde de werkgever een uitrookbeleid jegens de werknemer en dit kan ook gezien worden als kwetsend en grievend gedrag van de werkgever. Het nalaten van re-integratieverplichtingen bij een arbeidsongeschikte werknemer leidt ook tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De volgende gedragingen van de werkgever vallen onder een restcategorie, omdat zij zich maar een enkele keer voordeden: het meermaals aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst terwijl de werknemer ziek en daardoor kwetsbaar is, het onnodig laten escaleren van een situatie door de werkgever en het miskennen van loonaanspraken, een van de hoofdverplichtingen van de werkgever.

Uit het onderzoek naar de afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding blijkt dat de ernstige verwijtbaarheid bij de werkgever ontbreekt indien sprake is van een dringende reden voor ontslag van de werknemer. Daarnaast wordt er ook geen billijke vergoeding toegekend indien er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer. In veruit de meeste uitspraken werd geen billijke vergoeding toegekend, omdat de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever niet vast was komen te staan.

Hoofdstuk 4 - De praktijk: De hoogte van de billijke vergoeding

Het praktijkonderzoek van deze scriptie wordt gevormd door een analyse van 50 rechterlijke uitspraken. In het eerste deel van het praktijkonderzoek werd onderzocht welke gedragingen van de werkgever ernstig verwijtbaar handelen of nalaten opleverden en dus aanleiding vormden voor toekenning van een billijke vergoeding. In het tweede deel van het praktijkonderzoek staat de hoogte van de billijke vergoeding na toekenning hiervan centraal.

In de periode 1 januari 2016 tot en met 1 december 2016 heeft de kantonrechter 27 keer een billijke vergoeding toegekend op grond van art. 7:671 lid 8 sub c en lid 9 sub b en art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW. Daarnaast heeft de kantonrechter in voornoemde periode 36 keer een billijke vergoeding toegekend op grond van art. 7:681 BW. 8 van deze uitspraken zullen eveneens onderzocht worden voor de beantwoording van de vraag welke factoren de rechters bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding in aanmerking nemen?

4.1 Factoren voor de berekening van de billijke vergoeding

Naar aanleiding van het jurisprudentieonderzoek zijn verschillende factoren naar voren gekomen die een rol kunnen spelen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze factoren zullen hieronder achtereenvolgens besproken worden. In bijlage V is een overzichtelijk schema opgenomen met daarin de hoogtes van de toegekende billijke vergoedingen en de factoren waarmee de rechter rekening heeft gehouden.

4.1.1 De hoogte wordt niet gemotiveerd

In negen van de 35 gevallen werd de hoogte niet gemotiveerd door de rechter en werd enkel volstaan met een citatie van de wetsgeschiedenis over de hoogte van de billijke vergoeding.⁹⁷ De rechter citeert dan: *'Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding - naar haar aard - in relatie moet staan tot ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 3, pag. 32-34 en Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 7, pag. 91). Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werknemer hiervoor volgens de wetsgeschiedenis te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. In de billijke vergoeding kan niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, omdat dit als is verdisconteerd in de transitievergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze 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. Er kan wel rekening worden gehouden met de financiële situatie van de werkgever.'* Na deze citatie bepaalt de rechter zonder enige concrete richtlijn of redenering de hoogte van de billijke vergoeding.

4.1.2 Ernst van de verwijtbaarheid van de werkgever

Uit de citatie van de wetsgeschiedenis over de hoogte van de billijke vergoeding volgt dat als het ontslag het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de werknemer hiervoor dient te worden gecompenseerd. (...) De hoogte van de billijke

⁹⁷ Rb. Lelystad (ktr.) 12 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:986; Rb. Enschede (ktr.) 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675; Rb. Den Haag (ktr.) 17 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3404; Rb. Alkmaar (ktr.) 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401; Rb. Alkmaar (ktr.) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698; Rb. Haarlem (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056; Rb. Enschede (ktr.) 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3870; Rb. Arnhem (ktr.) 15 januari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:190 en Rb. Maastricht (ktr.) 1 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:1789.

vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.

In 34 van de 35 uitspraken werd benoemd dat de aard en/of de ernst van de verwijtbaarheid van de werkgever werd meegewogen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Het gaat hier steeds om wat in het concrete geval een passende vergoeding is. Dit werd in alle 34 uitspraken aangegeven, omdat dit de enige concrete richtlijn is die de wetgever in de wetsgeschiedenis heeft gegeven.

In 18 van de 35 uitspraken benoemde de rechter in de rechtsoverweging omtrent de hoogte de uitzonderlijke omstandigheden die de werkgever ernstig werden verweten nogmaals specifiek. Zo werd bijvoorbeeld in **uitspraak 16** door de rechter benoemd: *‘De kantonrechter heeft bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding in dit geval mee laten wegen het ernstige verwijt dat werkgever gemaakt kan worden ter zake van de onjuiste inschaling van werknemer, hetgeen tevens kan worden aangemerkt als de oorzaak voor het ontstane conflict. (...) Alles afwegende heeft de kantonrechter in het onderhavige geval de billijke vergoeding vastgesteld op een bedrag van €7.500 bruto’*⁹⁸

4.1.3 Preventief en/of punitief karakter

In acht uitspraken hebben de rechters bepaald dat de billijke vergoeding een punitief karakter dient te hebben.⁹⁹ De rechters benoemden expliciet dat de billijke vergoeding als compensatie dient voor de werknemer om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. De hoogte van de billijke vergoeding dient dan ook een zodanig substantieel bedrag te beslaan, zodat dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst wordt voorkomen. Daarnaast benoemen de rechters dat de vergoeding een zeker punitief en afschrikwekkend karakter dient te hebben.

4.1.4 Omstandigheden van de werknemer

In elf uitspraken werden enkele omstandigheden van de werknemer als factor meegewogen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

Gevolgencriterium

Op diverse plaatsen in de wetsgeschiedenis is bepaald dat in de billijke vergoeding niet het criterium besloten ligt of het ontslag redelijk is, mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen.¹⁰⁰ Dit wordt ook wel het gevolgencriterium genoemd. Het gevolgencriterium wordt geacht te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding, deze vangt immers de financiële gevolgen op van het ontslag voor de werknemer.

In zeven uitspraken werden de financiële gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen. Dit is opmerkelijk omdat in de wetsgeschiedenis is bepaald dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer niet worden meegewogen in de billijke vergoeding, omdat deze geacht worden te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. In **uitspraak 1** werd het

⁹⁸ Rb. Leeuwarden (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734.

⁹⁹ Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715; Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441; Hof Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882; Rb. Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854; Rb. Enschede (ktr.) 26 februari 2016, ECLI:NL:ROVE:2016:675; Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447; Rb. Zwolle (ktr.) 1 april 2016, ECLI:NL:ROVE:2016:1205; Rb. Zaanstad (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.

¹⁰⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-33, 108-109, 113 en 116-118; *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 14-15, 45 en 61 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 63, 81 en 90-91.

gevolgencriterium meegewogen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.¹⁰¹ In casu compenseert het hof de werkneemster voor het mislopen van salaris over een groot aantal salaris, omdat zij naar verwachting nog maanden had kunnen door blijven werken bij werkgever, die per 1 januari 2017 pas zou stoppen met zijn praktijk. In **uitspraak 2** was er sprake van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkneemster met een leeftijd van 63 jaar.¹⁰² Door het ontslag lijdt werkneemster forse inkomens- en pensioenschade op. Het hof was van mening dat het gevolgen van het ontslag voor de werkneemster meegewogen diende te worden bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In **uitspraak 12** was een 52-jarige werknemer al 28 jaar in dienst bij werknemer.¹⁰³ Het ontslag van de werknemer zou een aanzienlijke inkomstenderving als gevolg hebben, omdat de werknemer aangewezen zou zijn op een WW-uitkering en het maximumdagloon minder dan de helft van zijn salaris zou gaan bedragen. Om die reden heeft de kantonrechter ook het gevolgencriterium mee laten wegen. De kantonrechter was in **uitspraak 19** van mening dat in de transitievergoeding onvoldoende rekening is gehouden met het feit dat de werknemer arbeidsongeschikt is.¹⁰⁴ Daarom dient de billijke vergoeding tevens ter aanvulling op een eventuele ziektewetuitkering en teneinde werknemer tijdens zijn re-integratie na betermelding enige financiële armslag te geven. Tot slot oordeelde de kantonrechter te Alkmaar in **uitspraak 22** dat het gevolgencriterium meegewogen diende te worden bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding omdat in casu een 63-jarige werkneemster inkomens- en pensioenschade zou leiden door het ontslag.¹⁰⁵ De kantonrechter is van oordeel dat de transitievergoeding de schade onvoldoende dekt.

In twee uitspraken werden ook de emotionele gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen. In **uitspraak 10** had de werkgever de situatie onnodig laten escaleren (zie paragraaf 3.1.5).¹⁰⁶ De kantonrechter te Leeuwarden oordeelde dat het ernstige verwijtbare gedrag van de werkgever grote emotionele gevolgen heeft veroorzaakt op werknemer. Bij de bepaling van de hoogte houdt de kantonrechter hier dan ook rekening mee. In **uitspraak 20** hield de kantonrechter te Lelystad ook rekening met de emotionele gevolgen die het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever had op de werknemer.¹⁰⁷ Daarnaast nam de kantonrechter ook nog in aanmerking dat het gedrag van de werkgever van negatieve invloed was op de gezondheidstoestand van de werkloze werknemer. De kantonrechter oordeelde dat hierdoor een hogere billijke vergoeding op zijn plaats was.

Duur dienstverband, loon en leeftijd van de werknemer

In vijf uitspraken oordeelden de rechters dat een lang dienstverband als factor kan worden meegewogen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In deze 5 uitspraken was er sprake van een dienstverband van langer dan 20 jaar. In **uitspraak 12** en **20** oordeelden de kantonrechters dat het hoge salaris van de werknemers ook meegewogen diende te worden, aangezien beide werknemers een hoog salaris genoten en zij door het ontslag inkomstenderving zouden leiden.¹⁰⁸ In **uitspraak 2, 14** en **22** bepaalden de rechters dat de leeftijd van de werknemers ook meegewogen diende te als factor voor bepaling van de hoogte, omdat deze werknemers bijna de pensioengerechtigde leeftijd zouden bereiken en de rechters hun kansen op de arbeidsmarkt vrijwel nihil schatten.¹⁰⁹ De rechters waren van oordeel dat deze omstandigheden leiden tot toekenning van een hogere billijke vergoeding.

¹⁰¹ Hof 's-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320.

¹⁰² Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715.

¹⁰³ Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534.

¹⁰⁴ Rb. Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127.

¹⁰⁵ Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.

¹⁰⁶ Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.

¹⁰⁷ Rb. Lelystad (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.

¹⁰⁸ Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534 en Rb. Lelystad (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.

¹⁰⁹ Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715; Rb. Almelo (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882 en Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.

Vrijgesteld van werk met behoud van salaris

In **uitspraak 9** en **24** namen de kantonrechters ook de situatie in aanmerking dat de werknemer enige tijd was vrijgesteld van zijn werkzaamheden met behoud van salaris.¹¹⁰ Ondanks dat de vrijstelling misschien niet vrijwillig was, namen de kantonrechters deze omstandigheid toch mee in aanmerking bij de bepaling van de hoogte. Deze omstandigheid leidde er toe dat er door de kantonrechters een lagere billijke vergoeding werd toegekend.

4.1.5 Bijdrage van de werknemer aan het arbeidsconflict

In zeven uitspraken oordeelden de kantonrechters dat de bijdrage van de werknemer aan de aanhouding, dan wel verdere verstoring van de arbeidsverhouding ook tot een van omstandigheden behoort.¹¹¹ In **uitspraak 7** oordeelde de kantonrechter bijvoorbeeld dat van de werknemer, gezien de functie die hij bekleedde, ook enig initiatief tot herstel verwacht had mogen worden.¹¹² Voorts oordeelde de kantonrechter dat de werkgever in **uitspraak 33** niet serieus is ingegaan op het voorstel van de werkgever om te komen werken.¹¹³ Deze omstandigheid heeft er toe geleid dat het arbeidsconflict bleef aanhouden. In alle 7 uitspraken leidde de omstandigheid van een negatieve houding van de werknemer, dan wel het bijdragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding tot een toekenning van een lagere billijke vergoeding.

4.1.6 Financiële situatie van de werkgever

In vier uitspraken werd de financiële situatie van de werkgever meegewogen als factor bij de bepaling van de hoogte.¹¹⁴ In **uitspraak 11** en **21** verkeerde de werkgever in dermate slechte financiële omstandigheden dat de kantonrechter zich genoodzaakt zag om een lagere billijke vergoeding toe te kennen.¹¹⁵ Daarbij woog de kantonrechter in **uitspraak 11** ook nog mee dat het om een zeer kleine werkgever gaat en dat de werkgever niet of nauwelijks in staat is om nog iets te kunnen betalen. De kantonrechter merkt op dat aan deze argumenten niet voorbij kan worden gegaan en kiest ervoor om geen billijke vergoeding toe te kennen aan de werknemer, omdat werkgever al veroordeeld wordt tot betaling van de transitievergoeding en het achterstallige salaris. Ondanks het feit dat de kantonrechter vast had gesteld dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, vond de kantonrechter de slechte financiële omstandigheid toch een belangrijkere omstandigheid.

4.1.7 Kantonrechtersformule

In de literatuur is aangegeven dat het toepassen van de kantonrechtersformule voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding in eerste instantie niet voor de hand ligt, omdat de ontslagvergoedingen voor de invoering van de WWZ – die veelal werden begroot

¹¹⁰ Rb. Utrecht (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854 en Rb. Rotterdam (ktr.) 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:5909.

¹¹¹ Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441; Hof Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882; Rb. Alkmaar (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553; Rb. Leeuwarden (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734; Rb. Amsterdam (ktr.) 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127; Rb. Assen (ktr.) 6 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1633 en Rb. Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068.

¹¹² Rb. Alkmaar (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553.

¹¹³ Rb. Amsterdam (ktr.) 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068.

¹¹⁴ Rb. Enschede (ktr.) 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212; Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756; Rb. Rotterdam (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:3578 en Rb. Leeuwarden (ktr.) 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611.

¹¹⁵ Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756 en Rb. Rotterdam (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:3578.

aan de hand van de kantonrechtersformule – te hoog werden geacht.¹¹⁶ In de wetsgeschiedenis wordt het berekenen van de hoogte aan de hand van de kantonrechtersformule niet expliciet uitgesloten, maar hier wordt ook niet de voorkeur aan gegeven. Desondanks werd door de kantonrechter in **uitspraak 8** de kantonrechtersformule gebruikt voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.¹¹⁷ De kantonrechter gaf in deze uitspraak aan dat de in de wetsgeschiedenis genoemde maatstaf, namelijk de ernst van het verwijtbaar handelen, onbruikbaar is. De kantonrechter was van mening dat op basis van deze maatstaf de omvang van de schade van de werknemer niet was vast te stellen en dat er in de transitievergoeding onvoldoende rekening werd gehouden met de inkomenssituatie van de werknemer. Hij keek daarom in deze zaak naar alle componenten die gebruikt worden bij de kantonrechtersformule, maar maakte geen gebruik van de formule om de hoogte te berekenen.¹¹⁸ Hierbij hield hij rekening met de aan het ontslag ten gronde liggende feiten, de leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband. In het toegewezen bedrag aan billijke vergoeding heeft de kantonrechter de transitievergoeding inbegrepen.

4.1.8 Ontslag op staande voet

In **uitspraak 31** oordeelde de kantonrechter na een onterecht gegeven ontslag op staande voet het volgende: *'Het ontslag op staande voet houdt geen stand omdat de gestelde dringende reden in het geheel niet is komen vast te staan. Dat leidt tot een hogere vergoeding dan bijvoorbeeld ingeval van de vernietiging van een ontslag omdat de dringende reden wel vaststaat maar het ontslag niet onverwijld is gegeven, of ingeval de ontslagreden wel bestaat maar (net) niet voldoende dringend wordt geacht.'* In deze uitspraak oordeelde de kantonrechter dat indien de dringende reden van het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan dit leidt tot een hogere billijke vergoeding, dan wanneer het ontslag op staande voet niet onverwijld is medegedeeld of de dringendheid (net) niet voldoende wordt geacht. De kantonrechter te Zaanstad bevestigde dit eveneens in **uitspraak 34**: *'Daarbij zal bijvoorbeeld in geval van een volstrekt onterecht ontslag op staande voet het 'punitieve karakter' van de billijke vergoeding meer gewicht in de schaal leggen, terwijl in geval van een ontslag op staande voet waarvoor wel een dringende reden bestaat maar dat (net) niet onverwijld is gegeven, het 'punitieve' karakter minder zwaar zal wegen'*.¹¹⁹

Uit art. 7:673 lid 1 jo 7:672 lid 10 jo 7:681 BW vloeit voort dat een aanspraak op een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging een samenloop met de billijke vergoeding niet uitsluit. In **uitspraak 34** oordeelde de kantonrechter dan ook dat hij de aanspraak op een transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging mee zal wegen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

4.1.8 Toegekende bedragen

De bedragen die zijn toegekend variëren van €100 tot €100.000 en er is met verschillende factoren rekening gehouden, waardoor er geen eenduidige lijn valt te ontdekken in de jurisprudentie hoe de rechters de hoogte van de billijke vergoeding begroten.

Zo werden in **uitspraak 5, 10, 13, 29** en **34** de bedragen toegekend die de werknemers zelf passend vonden. Waarvan in **uitspraak 10** dit bedrag gelijk stond aan twee jaarsalarissen. In **uitspraak 21** heeft de kantonrechter de billijke vergoeding begroot op vier maandsalarissen. In **uitspraak 29** werd één maandsalaris aan billijke vergoeding toegekend en in **uitspraak 34** werd de billijke vergoeding aan de hand van vijf maandsalarissen begroot.

¹¹⁶ Swelheim 2014, p. 22 en Sagel 2014, p. 2.

¹¹⁷ Rb. Amsterdam (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

¹¹⁸ Kantonrechtersformule: $A \times B \times C$ = ontslagvergoeding, waarbij A het aantal gewogen dienstjaren betreft, B de beloning (bruto maandloon) en C de correctiefactor (mate van verwijtbaarheid).

¹¹⁹ Rb. Zaanstad (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.

In **uitspraak 10, 11 en 16** verzochten de werknemers een billijke vergoeding van drie keer de transitievergoeding. In **uitspraak 23** verzocht de werknemer een billijke vergoeding ter hoogte van één keer de transitievergoeding. De werknemer verzocht in **uitspraak 21** om een billijke vergoeding ter hoogte van één jaarsalaris. Terwijl in **uitspraak 22** de werknemer de billijke vergoeding begrootte aan de hand van de kantonrechtersformule door de C-factor, de mate van verwijtbaarheid, te vermenigvuldigen met één.

Uiteindelijk werd in 24 uitspraken het verzochte bedrag door de rechter gematigd. In twee van de 35 uitspraken kende de rechters zelfs een hogere billijke vergoeding toe dan verzocht. In vijf uitspraken sloot de rechter zich aan bij de gevorderde billijke vergoedingen door de werknemers.

Gemiddelde hoogtes

In onderstaand schema zijn de gemiddelde hoogtes per categorie van ernstige verwijtbaarheid opgenomen. Opvallend is dat de rechters gemiddeld gezien de hoogste billijke vergoedingen toekenden wanneer er sprake was van een valse grond voor ontslag. Kennelijk is de rechter van mening dat het gedrag van de werkgever zwaar bestraft moet worden. Het kan er ook mee te maken hebben dat deze categorie als enige van de categorieën expliciet opgesomd werd in de MvT als grond voor toekenning van een billijke vergoeding en de rechter er daarom een hogere billijke vergoeding aan durft toe te kennen.

Gemiddeld gezien werden de laagste billijke vergoedingen toegekend aan de verzoeken op grond van de vernietigbare opzegging van art. 7:681 BW. Het is onduidelijk wat hier de oorzaak van is. Het zou kunnen dat de rechters van mening zijn dat het handelen in strijd met dit artikel minder zwaar bestraft dient te worden dan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op grond van art. 7:671b en 7:671c BW. Daarnaast zou het ook kunnen dat de rechters van mening zijn dat de werknemer al voldoende tegemoet is gekomen door de transitievergoeding en/of een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Toch blijft het moeilijk om hier een uitspraak over te doen, aangezien het gaat om gemiddelde hoogtes en er zo nu en dan in een categorie een hoge of lage uitschieter tussen zat.

Categorie ernstig verwijtbaar handelen of nalaten	Aantal uitspraken	Gemiddelde hoogte
Vernietigbare opzegging (art. 7:681 BW)	8	€ 6.400
Valse grond voor ontslag	5	€59.000
Nalaten van herstelmaatregelen	7	€31.600
Niet bieden van reële kans op verbetering van functioneren	4	€36.300
Kwetsende handelswijze	5	€25.600
Nalaten van re-integratieverplichtingen	2	€17.500
Restcategorie	4	€17.000

4.2 Schakeling met de wetsgeschiedenis

De wetgever heeft de rechter enkele aanwijzingen gegeven voor bepaling van de omvang. Een van de richtlijnen die in de wetsgeschiedenis genoemd werd is de ernst van het verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en dat het niveau van de vergoeding moet aansluiten op de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit criteria werd in bijna alle gevallen toegepast. De wetgever heeft aangegeven dat de gevolgen van het ontslag voor de werkgever geen rol mogen spelen bij de bepaling van de hoogte, omdat dit al wordt ondervangen door de transitievergoeding. Toch is het gevolgcriterium in zeven uitspraken meegewogen, omdat de rechter van mening was dat de transitievergoeding hier niet voldoende in voorzag. De wetgever benoemde in de wetsgeschiedenis dat het criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol *hoeven* te spelen bij de bepaling van de hoogte. Dit

hoeft niet, maar mag dus wel. Deze factor werd dan ook in vijf uitspraken meegewogen. Tevens werd in de wetsgeschiedenis aangegeven dat rekening kon worden gehouden met de financiële situatie van de werkgever, mits deze onderbouwd werd. Deze factor werd in vier uitspraken meegewogen.

In de wetsgeschiedenis werden niet veel richtlijnen gegeven voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat dit aan het oordeel van de rechter is overgelaten. Op de vraag of de rechters de aanwijzingen van de wetgever opvolgen, kan dus deels bevestigend worden beantwoord. Op een paar uitspraken na, werden de richtlijnen die de wetgever in de wetsgeschiedenis had neergelegd, opgevolgd.

4.3 Tussenconclusie

Er is geen duidelijke lijn te ontdekken in het jurisprudentieonderzoek. In $\frac{1}{4}$ van de onderzochte uitspraken werd de hoogte niet gemotiveerd, maar toch zijn er uit de overige uitspraken enkele factoren naar voren gekomen die de rechters mee hebben laten wegen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In de wetsgeschiedenis werd aangegeven dat de hoogte in relatie dient te staan met de aard en de ernst van de verwijtbaarheid van de werkgever. Deze richtlijn werd dan ook in bijna alle uitspraken gebruikt. In $\frac{1}{4}$ van de uitspraken hebben de rechters het punitieve karakter van de billijke vergoeding mee laten wegen, om zo het onwenselijke gedrag van de werkgever te voorkomen. Enkele omstandigheden van de werknemer werden in diverse uitspraken meegewogen, zoals het gevolgcriterium, de duur van het dienstverband, loon en leeftijd van de werknemer en of de werknemer was vrijgesteld van werk met behoud van het salaris. In enkele uitspraken leidde de bijdrage van de werknemer aan het arbeidsconflict, dan wel de negatieve houding van de werknemer tot toekenning van een lagere billijke vergoeding. In een verscheidenheid van uitspraken werd de (slechte) financiële situatie van de werkgever meegewogen als factor bij de berekening van de hoogte. Dit leidde er in één uitspraak toe dat de kantonrechter geen billijke vergoeding toekende aan de werknemer, terwijl hij wel geconstateerd had dat er sprake was van ernstige verwijtbaarheid. Er zijn enkele factoren naar voren gekomen die hebben geleid tot een hogere of lagere billijke vergoeding.

De volgende factoren kunnen leiden tot een hogere billijke vergoeding:

- Indien de werknemer aan het gedrag van de werkgever emotionele/financiële gevolgen heeft ondervonden;
- Indien de werknemer een lang dienstverband heeft gehad (met daarbij behorend loon) en/of een hogere leeftijd heeft;
- Indien er geoordeeld wordt dat de werkgever een civielrechtelijke sanctie dient te krijgen voor zijn ernstig verwijtbaar handelen of nalaten;
- Wanneer bij ontslag op staande voet de gestelde dringende reden in het geheel niet vast is komen te staan.

De volgende factoren kunnen leiden tot een lagere billijke vergoeding:

- Indien de werkgever is veroordeeld tot doorbetaling van het salaris zonder arbeidsprestatie van de werknemer;
- Indien de werkgever een kleine onderneming drijft of geen gunstige financiële positie heeft;
- Indien de werknemer een negatieve houding heeft of heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie.

Hoofdstuk 5 - Schematisch overzicht

In dit hoofdstuk wordt aangegeven welk type overzicht is gebruikt voor de verzameling van de resultaten die uit het jurisprudentieonderzoek voortvloeien en hoe dit overzicht is gebruikt. In bijlage VII is het schematische overzicht opgenomen. Naar aanleiding van dit schematische overzicht zijn enkele belangrijke onderwerpen naar voren gekomen die verwerkt zijn in een vragenlijst in bijlage VIII.

5.1 Verantwoording

De resultaten van het jurisprudentieonderzoek zijn verwerkt in een systematisch overzicht. Bij het opstellen van dit overzicht is de Smartengeldgids van de ANWB als handvat gebruikt. In deze gids staat informatie over het recht op een vergoeding van immateriële schade (ook wel smartengeld genoemd) en de hoogte van deze schade.¹²⁰ Bij de uitvoering van het jurisprudentieonderzoek zijn de uitspraken geordend. De uitspraken zijn toen geordend op instantie (van hof naar rechtbank) en vervolgens zijn de uitspraken chronologisch geordend. Daarna zijn de uitspraken genummerd. Bij het opstellen van het overzicht is gemakshalve dezelfde nummering aangehouden.

Naar aanleiding van het jurisprudentieonderzoek in hoofdstuk drie zijn zes categorieën van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever naar voren gekomen. Per categorie zijn de desbetreffende uitspraken geordend. Dit is geïnspireerd op de Smartengeldgids, want daar werden de uitspraken geordend op smartengeld na een ongeval, - na een mishandeling, - bij niet-letsel en - na voeging in een strafzaak. Per categorie van ernstige verwijtbaarheid is ook de hoogte van de billijke vergoeding vermeld. In het overzicht wordt kort omschreven welk gedrag van de werkgever geleid heeft tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, zodat Advocatenkantoor A.B.M. Pessers adequaat inzicht kan vergaren in de slagingskans indien een werknemer de rechter wil verzoeken om een billijke vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zo kan er snel inzicht worden verkregen in welke situatie een billijke vergoeding in het verleden is toegekend en op welke gronden de billijke vergoeding is toegekend.

Voor de volledigheid is het raadzaam om bijlage VI (samenvattend overzicht hoogte van de billijke vergoeding) en bijlage VII (het systematisch overzicht) naast elkaar te hanteren, omdat bijlage VI inzicht geeft in de factoren die invloed kunnen uitoefenen op de hoogte en daardoor een aanvulling is op bijlage VII. In bijlage VI is onder andere weergegeven de hoogte per uitspraak en of dit gematigd is door de rechter of er een transitievergoeding naast de billijke vergoeding is toegekend en welke gevolgen er voor de werkgever of werknemer zijn meegewogen.

5.2 Vragenlijst

Naar aanleiding van het systematische overzicht zijn er enkele belangrijke onderwerpen naar voren gekomen. Aan de hand van deze onderwerpen is in bijlage VIII een vragenlijst opgesteld welke voorgelegd kan worden aan de cliënt. Aan de hand van deze vragen kan er vastgesteld worden of er (vermoedelijk) sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Ten aanzien van de toekenning van de billijke vergoeding is eerst een overzicht gemaakt van de categorieën van ernstige verwijtbaarheid en vervolgens zijn per categorie de concrete omstandigheden van het geval uiteengezet. Het overzicht geeft inzicht in diverse vragen omtrent disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie en eventuele arbeidsongeschikt.

¹²⁰ Jansen 2014, p. 6-11.

Hoofdstuk 6 - Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de centrale vraag van deze scriptie. Door het leggen van verbanden tussen de conclusies van de voorgaande hoofdstukken wordt een antwoord gegeven op de centrale vraag. Aan de hand van de conclusies en aanbevelingen kan Advocatenkantoor A.B.M. Pessers haar cliënten adequaat adviseren over de factoren die de rechters meewegen bij de toekenning en de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Allereerst zullen de conclusies ten aanzien van het onderzoek besproken worden en vervolgens zullen de aanbevelingen, die voortvloeien uit de conclusies, worden besproken.

De centrale vraag van deze scriptie luidt:

Welk systematisch overzicht van de factoren die de rechters sinds januari 2016 meewegen bij de toekenning en de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding onder de Wet Werk en Zekerheid is af te leiden uit een analyse van de wetsgeschiedenis, relevante literatuur en vijftig rechterlijke uitspraken?

6.1 Conclusies

Wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, bestaat voor de werknemer het recht op een transitievergoeding. In enkele bijzondere omstandigheden kan naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding worden toegekend. De billijke vergoeding kan verschuldigd zijn in de navolgende situaties:

- a. in geval van ontbinding van een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever of op verzoek van de werknemer; of
- b. na beëindiging van een arbeidsovereenkomst van rechtswege; of
- c. als de werknemer verzoekt om een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever; of
- d. wanneer er in strijd is opgezegd met art. 7:669 lid 3 BW (en er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever); of
- e. wanneer de rechter in hoger beroep of cassatie oordeelt dat het ontbindingsverzoek van de werkgever ten onrechte is toegewezen of het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen.

Toekenning van de billijke vergoeding

In het literatuuronderzoek kwam naar voren dat de rechter een billijke vergoeding uitsluitend kan toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Volgens de wetgever is het doel van de billijke vergoeding het sanctioneren van het ernstige verwijtbare gedrag van de werkgever en het voorkomen van dergelijk gedrag in de toekomst. In de wetsgeschiedenis zijn enkele voorbeelden opgesomd van situaties die een grond kunnen vormen voor toekenning van een billijke vergoeding.

Uit het jurisprudentieonderzoek van hoofdstuk drie blijkt dat het niet mogelijk is om exact aan te geven wanneer er concreet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, aangezien de feiten en omstandigheden in elke uitspraak anders waren en elke rechter een andere interpretatie gaf aan het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'. Desalniettemin zijn er enkele factoren aan te wijzen die (mede) kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ten eerste kan het aanvoeren van een valse grond voor ontslag door de werkgever leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In voornoemde situatie is er sprake van disfunctioneren van de werknemer en wordt de werknemer de kans ontnomen om zijn functioneren te verbeteren. Vervolgens raken de arbeidsverhoudingen verder beschadigd en ontstaat er een verstoorde arbeidsrelatie. Doordat de werkgever de werknemer op non-actief stelt of meermaals aanstuurt op beëindiging van de

arbeidsovereenkomst wordt de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord, waardoor de werkgever onnodig een ontslaggrond heeft gecreëerd voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ten tweede kan het nalaten van herstelmaatregelen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In deze situatie heeft de werkgever nagelaten voldoende inspanningen te verrichten om de relatie tussen de werknemer en de werkgever (of de relatie tussen werknemers onderling) te herstellen of verbeteren. De rechters oordeelden dat in het bijzonder het geen bescherming bieden aan de werknemer, een te wantrouwende opstelling jegens werknemer of het niet (tijdig) instemmen met mediation, dan wel het niet doen van een serieus voorstel tot mediation kan leiden tot ernstige verwijtbaarheid. Ten derde is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als de werkgever geen reële kans op verbetering van het functioneren biedt bij vermeend disfunctioneren, bijvoorbeeld door het niet bieden van een (serieus) verbetertraject. Ten vierde kan een kwetsende of grievende handelswijze van de werkgever leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het hanteren van een uitrookbeleid is hier een voorbeeld van. Ten vijfde kan het nalaten van re-integratieverplichtingen bij een arbeidsongeschikte werknemer leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het weigeren van het aanpassen van de werkplek of het niet uitvoeren van het ingewonnen re-integratieadvies van de bedrijfsarts. In enkele uitspraken oordeelden de rechters specifiek dat het meermaals aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst terwijl de werknemer arbeidsongeschikt en daardoor kwetsbaar was, een situatie onnodig laten escaleren en het miskennen van loonaanspraken leidden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Toch blijft het lastig om een bepaald gedrag te bestempelen als ernstig verwijtbaar, omdat binnen het arbeidsrecht dit vaak afhankelijk is van de concrete feiten en omstandigheden van het geval. Binnen dit jurisprudentieonderzoek is getracht om enkele categorieën aan te wijzen die kunnen leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De rechter kent geen billijke vergoeding toe wanneer er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer, wanneer er een dringende reden aan het ontslag van de werknemer ten grondslag ligt of als het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever niet vaststaat. Specifiek oordeelden enkele kantonrechters dat het slapend houden van een dienstverband, om zo geen transitievergoeding te hoeven betalen, niet leidt tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Hoogte van de billijke vergoeding

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat het aan de rechter is om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte van de billijke vergoeding dient in relatie te staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hierbij hebben rechters de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.

Uit het jurisprudentieonderzoek van hoofdstuk vier zijn enkele omstandigheden naar voren gekomen die rechters in aanmerking hebben genomen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In $\frac{1}{4}$ van de uitspraken is de hoogte van de billijke vergoeding niet gemotiveerd. Desondanks zijn er toch een aantal factoren naar voren gekomen waarmee de rechter rekening kan houden. Ten eerste hield de rechter rekening met de ernst van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In enkele uitspraken motiveerde de rechter dat de billijke vergoeding een preventieve en bestraffende functie moest hebben. Er kan rekening gehouden worden met omstandigheden van de werknemer, zoals de emotionele of financiële gevolgen van het ontslag, de duur van het dienstverband, de hoogte van het loon en de leeftijd van de werknemer. Daarnaast werd in enkele uitspraken ook rekening gehouden met omstandigheden van de werkgever, zoals de omvang van haar onderneming en haar (slechte) financiële situatie. Tot slot kan de rechter de bijdrage van de werknemer aan het (voortduren van het) arbeidsconflict of zijn negatieve houding meewegen als factor bij bepaling van de hoogte. Toch blijkt uit het jurisprudentieonderzoek dat er geen eenduidig

antwoord kan worden gegeven op de vraag hoe de rechters de hoogte van de billijke vergoeding berekenen aangezien er geen concrete formule of richtlijn wordt gebruikt.

Systematisch overzicht

De resultaten van het literatuur- en jurisprudentieonderzoek zijn vervolgens verwerkt in een systematisch overzicht. Dit overzicht is opgenomen in bijlage VII. Hierbij is de Smartengeldgids van de ANWB als handvat gebruikt. Ten aanzien van de toekenning van de billijke vergoeding is eerst een overzicht gemaakt van de categorieën van ernstige verwijtbaarheid en vervolgens zijn per categorie de concrete omstandigheden van het geval uiteengezet. Het overzicht geeft inzicht in diverse vragen omtrent disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie en eventuele arbeidsongeschikt.

Met behulp van een systematisch overzicht kan Advocatenkantoor A.B.M. Pessers adequaat inzicht vergaren in de slagingskans indien een werknemer de rechter verzoekt om een billijke vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het overzicht is systematisch weergegeven in welke situaties een billijke vergoeding in het verleden is toegekend en op welke gronden de billijke vergoeding werd verzocht. Er is ook een systematisch overzicht opgesteld ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding en de factoren die een invloed kunnen uitoefenen op deze hoogte. Dit overzicht is opgenomen in bijlage VI.

Het is raadzaam om beide overzichten naast elkaar te hanteren, omdat het overzicht omtrent de hoogte een aanvulling is op het overzicht omtrent de toekenning. Het overzicht omtrent de hoogte geeft inzicht op de vraag naar de factoren die rechters mee hebben laten wegen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In het overzicht staat onder andere de hoogte per uitspraak en of dit gematigd is door de rechter of er een transitievergoeding naast de billijke vergoeding is toegekend en welke gevolgen er voor de werkgever of werknemer zijn meegewogen.

6.2 Aanbevelingen

Naar aanleiding van bovenstaande conclusie zijn er nog enkele aanbevelingen die aan Advocatenkantoor A.B.M. Pessers gedaan kunnen worden. In de rechtspraak heeft Advocatenkantoor A.B.M. Pessers vooral te maken met werknemers als cliënten. Ten aanzien van zowel werknemers als werkgevers kunnen er verschillende aanbevelingen worden gedaan. Het is raadzaam om de volgende onderwerpen aan de cliënt voor te leggen.

Toekenning van een billijke vergoeding

Wanneer Advocatenkantoor A.B.M. Pessers in de praktijk met een ontbindingsverzoek van de werkgever of werknemer te maken krijgt, dan kan zij de factoren die een rol hebben gespeeld bij de toekenning van een billijke vergoeding in aanmerking nemen wanneer de werknemer een verzoek om een billijke vergoeding bij de rechter indient.

Wanneer de cliënt een werkgever is en er bestaat twijfel of een ontbindingsprocedure bij de rechter zal slagen, dan is het raadzaam om te proberen de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden onder eventuele toekenning van een beëindigingsvergoeding. Wanneer de werkgever toch kiest voor een ontbindingsprocedure dan bestaat er een kans dat de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbindt, indien de werkgever zich onvoldoende aan de verplichtingen heeft gehouden die een goed werkgever betaamt of wanneer zij de werknemer niet de mogelijkheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. In dat geval wordt het doel van de procedure niet behaald, namelijk het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, terwijl de werkgever wel de procedurekosten moet betalen. Wanneer de arbeidsovereenkomst wel ontbonden wordt, dient de werkgever er rekening mee te houden dat er naast een transitievergoeding ook een billijke vergoeding kan worden toegekend.

Wanneer de cliënt een werknemer is, is het verstandig om het gedrag van en de gesprekken met de werkgever goed vast te leggen, zodat er voldoende bewijs voor handen is mocht het tot een procedure bij de rechter leiden. Wanneer de werknemer van mening is dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, dan is het niet raadzaam om in te gaan op verzoeken van de werkgever om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. In dit geval dien je namelijk te onderhandelen over een beëindigingsvergoeding en wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten hoeft de werkgever **hier** geen vergoeding voor te betalen. De rechter kan immers als enige de werkgever veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. De werknemer doet er verstandig aan om zich zo positief mogelijk op te stellen jegens werkgever, zodat hij laat zien bereid te zijn om de arbeidsrelatie te verbeteren. Wanneer de werknemer een negatieve houding heeft, kan dit later nadelig uitvallen voor de werknemer ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarnaast is het verstandig om altijd een verzoek tot een billijke vergoeding in te dienen, omdat de rechter altijd dient te motiveren waarom hij een dergelijk verzoek toe- of afwijst.

Het is raadzaam om de volgende vragen aan een cliënt voor te leggen. Sommige antwoorden op de vragen kunnen namelijk leiden tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Algemene vragen:

- Heeft de werkgever een sanctie (bijvoorbeeld non-actiefstelling, schorsing of een loonstop) ingesteld?
- Gedraagt de werkgever zich kwetsend of grievend tegenover de werknemer?
- Laat de werkgever een situatie (onnodig) escaleren?
- Stuurt de werkgever (meermaals) aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Bij (vermeend) disfunctioneren van de werknemer:

- Is de werknemer op de hoogte van zijn disfunctioneren?
- Heeft de werkgever de werknemer gewezen op zijn disfunctioneren?
- Heeft de werkgever zich aan zijn scholingsverplichting gehouden?
- Biedt de werkgever een (serieus) verbetertraject aan de werknemer?
- Biedt de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid om zijn werkzaamheden te hervatten?

Bij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer:

- Is er een (in samenspraak met een bedrijfsarts) een plan van aanpak opgesteld?
- Voldoet de werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen, dan wel het plan van aanpak?
- Volgt de werkgever het advies van de bedrijfsarts op?
- Biedt de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid om zijn werkzaamheden te hervatten?

Bij een verstoorde arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer:

- Heeft de werknemer een aandeel in de (verdere) verstoring van de arbeidsrelatie?
- Wekt de werkgever de schijn van een verstoorde arbeidsrelatie om zo ontbinding te bewerkstelligen?

Wanneer de cliënt in de onderstaande situaties om een billijke vergoeding verzoekt, dient de cliënt er op voorbereid te zijn dat dit kan leiden tot afwijzing van een verzoek:

- In geval van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer;
- Indien een dringende reden aan het ontslag van de werknemer ten grondslag ligt.

Hoogte van de billijke vergoeding

Indien Advocatenkantoor A.B.M. Pessers een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding indient bij de rechter, dient zij er op bedacht te zijn dat enkele factoren kunnen leiden tot een hogere of lagere billijke vergoeding.

De volgende factoren kunnen leiden tot een hogere billijke vergoeding:

- Indien de werknemer als gevolg van het gedrag van de werkgever emotionele of financiële gevolgen heeft ondervonden;
- Indien de werknemer een lang dienstverband heeft gehad (met daarbij behorend loon) en/of een hogere leeftijd heeft;
- Indien er geoordeeld wordt dat de werkgever een civielrechtelijke sanctie dient te krijgen voor zijn ernstig verwijtbaar handelen of nalaten;
- Wanneer bij ontslag op staande voet de gestelde dringende reden in het geheel niet vast is komen te staan.

De volgende factoren kunnen leiden tot een lagere billijke vergoeding:

- Indien de werkgever is veroordeeld tot doorbetaling van het salaris zonder arbeidsprestatie van de werknemer;
- Indien de werkgever een kleine onderneming drijft of geen gunstige financiële positie heeft;
- Indien de werknemer een negatieve houding heeft of heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie.

Wanneer de cliënt een werkgever is, is het verstandig om de hoogte van de billijke vergoeding te betwisten, dan wel een verzoek tot matiging van het bedrag in te dienen. In deze gevallen dient de rechter namelijk de hoogte van de uiteindelijk toe te kennen billijke vergoeding te motiveren en kan zij niet alleen volstaan met een citatie van de wetsgeschiedenis. Wanneer de werkgever in een slechte financiële situatie verkeert of om een andere reden de gevorderde billijke vergoeding meent niet te kunnen voldoen, dan dient zij daarvoor bewijs aan de rechter te overleggen. Wanneer de werkgever dit nalaat, zal de rechter de billijke vergoeding toewijzen zonder de situatie van de werkgever als omstandigheid mee te wegen.

Literatuurlijst

Boot e.a. 2015

G.C. Boot, A.R. Houweling & M.J.M.T. Keulaerds, *Parlementaire Geschiedenis Wet werk en zekerheid*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Brink, van den, & van Buitenen 2015

P. van den Brink & E.F.A. van Buitenen, *WWZ in praktijk, een voorspelling in open debat tussen rechterlijke macht en advocatuur*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Charbon 2014

P.A. Charbon, 'Vernietiging opzegging, herstel arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding door de rechter (7:681, 682 en 682a BW)', *Arbeidsrecht* 2014, afl. 11.

Fenema, van, & Ridder 2014

E. Van Fenema & T. Ridder, 'Opzegging op de a- en b-grond volgens de WWZ', *Arbeidsrecht* 2014, afl. 11.

Frikkee & Smorenburg 2016

C.J. Frikkee & M.E. Smorenburg, 'Berekening van een billijke vergoeding' *ArbeidsRecht* 2016, afl. 3.

Geugjes & Wits 2016

H. Geugjes & E. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016.

Hakvoort 2015

K. Hakvoort, "Up or out' onder de WWZ', *ArbeidsRecht* 2015, afl. 3.

Houweling & Keulaerds 2015

A.R. Houweling & M.J.M.T. Keulaerds, *Wet werk en zekerheid, geconsolideerde wettekst inclusief reparatiewetgeving*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015.

Houweling e.a. 2016

A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds & P. Kruit, *VAAN - VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2016.

Jansen 2014

M. Jansen, *Smartengeld, uitspraken van de Nederlandse rechter over de vergoeding van immateriële schade*, Den Haag: ANWB 2014.

Kruit 2014

P. Kruit, 'De ontslagvergoeding: transitievergoeding van billijkheid naar forfaitair, of toch weer billijkheid?', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2014, afl. 1.

Loonstra 2015

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2015.

Loonstra & Zondag 2015

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Peters 2016

S.S.M. Peters, 'Billijke vergoeding hausse in 2016: ontaardt het door de wetgever geregisseerde strakke ballet in een losbandige lambada?', *VAAN AR Updates* 15 maart 2016.

Sagel 2014

S.F. Sagel, 'Het muizengaatje verdient de hoofdprijs', *TRA* 2014/96.

Sagel 2014

S.F. Sagel, *Wet werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules* (oratie Leiden), september 2014.

Sagel 2016

S.F. Sagel, 'Wwz: pas toe en leg uit!', *Tijdschrift Arbeid & Recht* 2016, afl. 1.

Schneider & de Witte-Van den Haak 2015

M.A. Schneider & M.B. de Witte-Van den Haak, 'Lessen uit het ambtenarenrecht', *ArbeidsRecht* 2015, afl. 6/7.

Swelheim 2014

A.J. Swelheim, 'Draait de redelijke grond de ontbindingsprocedure op slot?', *ArbeidsRecht* 2014, afl. 11.

Treep 2015

M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015.

Vaate, bij de, & Pinedo 2016

D.M.A. bij de Vaate & D.B.M. Pinedo, 'Jurisprudentie over de billijke vergoeding: labyrint of duidelijke lijn?' *Tijdschrift Recht & Arbeid* 2016, afl. 10.

Wegener-Belinfante 2014

T.M.J. Wegener-Belinfante, 'De transitievergoeding: een praktijkgericht overzicht', *ArbeidsRecht* 2014, afl. 54.

Parlementaire stukken

Handelingen I 2013/14, 33818, item 32.
Handelingen II 2013/14, 33818, item 54.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, C.

Wet- en regelgeving

Burgerlijk Wetboek Boek 7 Bijzondere overeenkomsten

Jurisprudentie

Gerechtshoven

Hof 's-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320.

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

Hof 's-Hertogenbosch 9 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2337.

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

Hof Leeuwarden 25 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882.

Rechtbank

Rb. Haarlem (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52.

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

Rb. Arnhem (ktr.) 15 januari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:190.

Rb. Enschede (ktr.) 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212.

Rb. Alkmaar (ktr.) 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553.

Rb. Amsterdam (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

Rb. Haarlem (ktr.) 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996.

Rb. Bergen op Zoom (ktr.) 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1004.

Rb. Amsterdam (ktr.) 16 februari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2289.

Rb. Rotterdam (ktr.) 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185.

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

Rb. Tilburg (ktr.) 22 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1067.

Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.

Rb. Leeuwarden (ktr.) 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:756.

Rb. Arnhem (ktr.) 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534.

Rb. Enschede (ktr.) 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675.

Rb. Maastricht (ktr.) 1 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:1789.

Rb. Almelo (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882.

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

Rb. Leeuwarden (ktr.) 23 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1734.

Rb. Alkmaar (ktr.) 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401.

Rb. Alkmaar (ktr.) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698.

Rb. Zwolle (ktr.) 1 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1205.

Rb. Assen (ktr.) 6 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1633.

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

Rb. Lelystad (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.

Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.

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

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

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

Rb. Maastricht (ktr.) 26 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4781.

Rb. Roermond (ktr.) 16 juni 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5106.

Rb. Alkmaar (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.

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

Rb. Zaanstad (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.

Rb. Arnhem (ktr.) 29 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:4380.

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

Rb. Rotterdam (ktr.) 5 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:5909.

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

Rb. Rotterdam (ktr.) 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495.

Rb. Haarlem (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056.

Rb. Enschede (ktr.) 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3870.

Rb. Zwolle (ktr.) 11 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4068.

Rb. Leeuwarden (ktr.) 19 oktober 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4611.

Rb. Zwolle (ktr.) 28 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4294.

Rb. Roermond (ktr.) 9 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9653.

Bijlagen

Bijlage I - Schematische weergave van het ontslagrecht

Bijlage II - Stappenplan transitievergoeding

Bijlage III - Samenvatting toegekende verzoeken om een billijke vergoeding

Bijlage IV - Samenvatting afgewezen verzoeken om een billijke vergoeding

Bijlage V - Samenvattend overzicht toekenning billijke vergoeding

Bijlage VI - Samenvattend overzicht hoogte van de billijke vergoeding

Bijlage VII - Systematisch overzicht toekenning van de billijke vergoeding per categorie van ernstige verwijtbaarheid

Bijlage VIII - Vragenlijst