

***‘De billijke vergoeding’***

‘Wat is de beste optie die SPLNTR heeft om haar cliënten te adviseren over de billijke vergoeding bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW, op basis van de huidige wetgeving, wetsgeschiedenis, jurisprudentie en literatuur?’

**Afstudeeronderzoek**

**RE441C**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

N. M. Boom – s1077804 Onderzoeksdocent: mr. T.B. Den Boer

Afstudeerbegeleider: mr. M. Verstuijf

Opdrachtgever: mr. J.J. Splinter/ SPLNTR

Klas Law 4E Inleverdatum: 26 mei 2016

Collegejaar 4, blok 4 Reguliere kans

# Samenvatting

Het onderzoek dat voor u ligt is in opdracht van SPLNTR advocaten uitgevoerd en gaat over de billijke vergoeding, een nieuwe term binnen het arbeidsrecht. Met de invoering van het nieuwe ontslagrecht binnen de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 is er veel veranderd binnen het arbeidsrecht. Onder andere de vergoedingen die werknemers kunnen ontvangen bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst zijn op de schop gegaan. Nieuw is uiteraard de inmiddels veel besproken transitievergoeding, maar ook de billijke vergoeding is geïntroduceerd. Deze billijke vergoeding kan additioneel aan een werknemer worden toegekend door een kantonrechter indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Omdat SPLNTR in zijn praktijk zich vooral richt op arbeidsrecht wil hij zo goed mogelijk op de hoogte zijn van de ontwikkelingen binnen het ontslagrecht. Het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten brengt veel onduidelijkheid met zich mee. Het is niet alleen onduidelijk wanneer een werknemer een billijke vergoeding kan ontvangen, ook hoe een rechter de hoogte van deze billijke vergoeding bepaalt is onduidelijk.

Ik heb een jurisprudentieonderzoek gedaan naar de vraag wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever. Tevens heb ik onderzocht hoe rechters de hoogte van de billijke vergoeding bepalen. Dit heb ik gedaan door jurisprudentie te onderzoeken (i) waarbij er op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c of artikel 7:671c lid 3 sub b een billijke vergoeding aan de werknemer is toegekend en (ii) waarbij er geen billijke vergoeding is toegekend, ondanks dat hierom door de werknemer was verzocht.

Bij dit onderzoek is naar voren gekomen dat er geen duidelijke richtlijn is om te bepalen of een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Veel voorkomend is de situatie waarbij de werkgever - kort gezegd – op onjuiste/onheuse gronden de arbeidsovereenkomst wil ontbinden op grond van disfunctioneren van de werknemer.

Ook is een duidelijk beeld dat er geen eenduidigheid is in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. De bedragen lopen namelijk sterk uiteen, van € 2.500 tot € 90.000, evenals de wijze waarop de billijke vergoeding wordt vastgesteld.

Het advies aan SPLNTR luidt om terughoudend te zijn met het voeren van ontbindingsprocedures. Het is belangrijk om te proberen arbeidsovereenkomsten te beëindigen met wederzijds goedvinden, omdat het risico groot is dat er bij een enigszins onvolledig dossier geen ontbinding wordt uitgesproken en de werknemer in dienst blijft en indien er wel wordt ontbonden het risico op het betalen van een billijke vergoeding bestaat, waarvan de hoogte op voorhand nog niet goed kan worden ingeschat.

Inhoudsopgave

Samenvatting 2

1. Inleiding 5

1.1 Probleemanalyse 5

1.2 Doelstelling en vraagstelling 9

1.3 Begripsafbakening 11

1.4 Onderzoeksmethoden 12

2. Het ontslagrecht 15

2.1 Ontslagrecht vóór 1 juli 2015 15

2.2 Ontslagrecht WWZ na 1 juli 2015 15

3. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten 17

3.1 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de wetgeving 17

3.2 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de wetsgeschiedenis 18

3.3 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de literatuur 19

3.4 Conclusie 20

4. Bepaling hoogte billijke vergoeding 22

4.1 Bepaling hoogte billijke vergoeding in de wetgeving 22

4.2 Bepaling hoogte billijke vergoeding in de wetsgeschiedenis 22

4.3 Bepaling hoogte billijke vergoeding in de literatuur 23

4.4 Conclusie 24

5. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de praktijk 25

5.1 Sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. 25

5.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten óf geen billijke vergoeding 31

5.3 Conclusie 36

6. Bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding in de praktijk 37

6.2 Conclusie 41

7. Conclusie 42

8. Aanbevelingen 45

9. Literatuurlijst 47

Bijlagen 48

Bijlage 1. Uitsprakenlijst bepaling ernstig verwijtbaar handelen of nalaten 49

Bijlage 1.1 Schema topics billijke vergoeding toegewezen uitspraken 53

Bijlage 2. Uitsprakenlijst billijke vergoeding afgewezen 57

Bijlage 2.1 Schema topics billijke vergoeding afgewezen 60

Bijlage 3. Schema topics bepaling hoogte billijke vergoeding 66

# 1. Inleiding

## 1.1 Probleemanalyse

Dit onderzoek zal worden uitgevoerd in opdracht van SPLNTR. SPLNTR is een onderdeel van LEGAL LABELS advocaten, een advocatenkantoor met een sectie arbeidsrecht /ondernemingsrecht (label: SPLNTR) en een sectie personen en familierecht (label: HOFF). Dit onderzoek heeft betrekking op het arbeidsrecht en zal dan ook uitgevoerd worden voor de sectie arbeidsrecht (SPLNTR).

SPLNTR treedt binnen het arbeidsrecht op voor zowel werknemers als werkgevers. Voornamelijk zijn de cliënten van SPLNTR werkgevers. Cliënten komen bij SPLNTR voor alle juridische vraagstukken en problemen omtrent het arbeidsrecht. Ontslagrecht is een belangrijk onderdeel binnen het arbeidsrecht en hier altijd veel over te doen. Derhalve komen veel cliënten met de vraag om hen bij te staan - zo nodig in een procedure - bij een ontslagtraject.

Er komt veel kijken bij een ontslagtraject. Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (gefaseerde invoering per 1 januari 2015 en hierna te noemen: “**WWZ**”) is dit nog lastiger geworden, aangezien er per 1 juli 2015 veel is veranderd binnen het ontslagrecht.

Een van de betrekkelijk nieuwe termen binnen het ontslagrecht is de billijke vergoeding. Deze staat onder andere geregeld in artikel 7:671b lid 8 sub c BW, artikel 7:671b lid 9 sub b BW, artikel 7:671c lid 2 sub b BW en artikel 7:671c lid 3 sub b BW. Een billijke vergoeding is een vergoeding die een rechter naast de transitievergoeding (hierover later meer) aan de werknemer en ten laste van de werkgever kan toekennen indien de werkgever ‘ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten’. Deze vergoeding kan worden toegewezen in een ontbindingsprocedure bij de rechter. De ontbindingsprocedure kan zowel door de werkgever (via artikel 7:671b BW) worden gestart, als door de werknemer, (via artikel 7:671c BW). Bij deze twee varianten wordt een arbeidsovereenkomst ontbonden via een rechter, er is derhalve geen sprake van een opzegging van de arbeidsovereenkomst of een beëindiging met wederzijds goedvinden.

In de wettekst van de WWZ staat geen verdere uitleg van het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’. Wel staan er in de Memorie van Toelichting enkele voorbeelden van gedragingen door een werkgever die als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen worden aangemerkt. Onder andere ‘Als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag’ en ‘De situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren’, zijn situaties die volgens de wetgever zijn aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever. Deze lijst met voorbeelden is niet uitputtend. Het is dan ook (nog) niet geheel duidelijk wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en wanneer de werkgever het risico loopt om een dergelijke vergoeding in een ontbindingsprocedure te moeten betalen.[[1]](#footnote-1)

Tevens is er in de WWZ geen richtlijn of formule opgenomen voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Een billijke vergoeding moet in verhouding zijn met het niveau van de ernstigheid van het handelen of nalaten van de werkgever. Dit is echter geen concrete formule en het is voor SPLNTR vooralsnog dan ook nog niet goed in te schatten wat er van de hoogte van de billijke vergoeding moet worden verwacht, hetgeen de keuze voor procederen en de advisering van zijn cliënten bemoeilijkt.

Voorbeeldsituatie:

*Er komt een cliënt bij SPLNTR, hij is een werkgever die een geschil heeft met een werknemer:*

*De feiten zijn dat het al een tijdje stroef loopt met de betreffende werknemer. De werknemer komt vaak te laat en voert zijn werk zeer slecht uit. De betreffende werkgever wil van de betreffende werknemer af om iemand anders aan te kunnen nemen die wel op tijd komt en het werk wel naar behoren uitvoert.*

*De werkgever komt bij SPLNTR terecht met de vraag hoe hij het beste de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer kan beëindigen.*

*Het blijkt dat de werkgever een redelijk dossier heeft tegen de werknemer. Er hebben meerdere functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waarbij is geuit dat de werknemer zijn werk niet voldoende uitvoert. Ook heeft de werknemer trainingen gevolgd om zijn werk te kunnen verbeteren. De algehele houding van werknemer is echter nog steeds onder de maat, net zoals zijn werkprestaties.*

*SPLNTR gaat in onderhandeling met de wederpartij, de gemachtigde van de werknemer, om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Het blijkt echter dat de wederpartij een hele andere kijk op de zaak heeft. Werknemer stelt dat sinds een aantal maanden werkgever heeft geprobeerd om werknemer ‘eruit te werken.’ Hij stelt dat hij erg wordt gepest door de werkgever en de verslagen van de functioneringsgesprekken kloppen volgens hem niet. Volgens werknemer doet hij ontzettend zijn best om zijn werk zo goed mogelijk uit te voeren maar is het ‘nooit goed genoeg’.*

*SPLNTR moet voor de onderhandelingen inschatten wat een eventuele ontbindingsprocedure bij de kantonrechter zou kunnen opleveren. Vraag 1: is de situatie dusdanig goed onderbouwd dat een ontbindingsverzoek zal leiden tot een ontbinding? Vraag 2: zou het zo kunnen zijn dat de werkgever volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dat er aan de werknemer een billijke vergoeding betaald moet worden? En vraag 3: wat kost de eventuele ontbinding in een worst case scenario (inclusief de kosten van de procedure uiteraard)?*

*Er kan tijdens de onderhandelingen geen overeenstemming worden bereikt tussen partijen, maar werkgever wil toch echt van zijn werknemer af. Er zit niets anders op dan een procedure te starten. SPLNTR heeft een goed gevoel dat de inhoud van het dossier tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gaat leiden, maar SPLNTR kan op dit moment nog geen goede risico-/kansenanalyse maken ten aanzien van het financiële risico voor zijn cliënt, omdat het nog niet duidelijk voor hem is wanneer er precies sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, en of dat in deze casus het geval zou kunnen zijn. Ook is het niet duidelijk wat de hoogte van een eventuele billijke vergoeding zou kunnen zijn, indien deze aan de werknemer wordt toegewezen door de kantonrechter. De cliënt wil uiteraard graag weten of bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst hij naast een eventuele transitievergoeding nog meer geld moet betalen aan de werknemer.*

*Dit heeft tot gevolg dat het starten van een procedure een redelijk groot risico met zich meebrengt. Indien SPLNTR een duidelijker beeld heeft over de vraag wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en hoe de hoogte van de billijke vergoeding wordt bepaald door de kantonrechter, kan SPLNTR betere onderhandelingen voeren en zijn cliënt beter adviseren. Indien SPLNTR weet wat zijn cliënt ongeveer kan verwachten bij een procedure weet hij ook wat een redelijke uitkomst van een minnelijke regeling kan zijn.*

Er is op dit moment nog niet genoeg duidelijkheid omtrent de billijke vergoeding om de werkgever uit het voorbeeld goed te kunnen adviseren over wat de beste stappen zijn om te nemen. Moet de werkgever toch nog proberen te schikken met de werknemer omdat er een hoge billijke vergoeding dreigt of is er helemaal geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat de procedure bij de kantonrechter zonder grote risico’s kan worden gevoerd?

Ook kan het gebeuren dat een werknemer het gedrag van zijn werkgever zo beu is dat hij of zij de arbeidsovereenkomst wil ontbinden, en denkt een billijke vergoeding te moeten ontvangen ten laste van de werkgever. Indien deze werknemer bij SPLNTR terecht komt moet SPLNTR ook kunnen inschatten of de werkgever eventueel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten en of het nuttig is om een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter te starten en om een billijke vergoeding te verzoeken op basis van artikel 7:671c BW. Of dat het beter is voor de cliënt om te proberen een beëindigingsovereenkomst met de werkgever te sluiten, omdat er waarschijnlijk geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Ook zou de cliënt zijn arbeidsovereenkomst op kunnen zeggen met inachtneming van de opzegtermijn, hierbij kan de cliënt echter geen financieel voordeel behalen.

Indien een werkgever of een werknemer bij SPLNTR terecht komt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het belangrijk dat SPLNTR een goede risico-/ kansenanalyse kan maken zodat er in eerste instantie zorgvuldig kan worden geadviseerd en eventueel met goede argumenten onderhandelingen gevoerd kunnen worden. Indien nodig moet SPLNTR kunnen inschatten wat de uitkomst van een procedure zou kunnen zijn. Omdat er op dit moment nog geen duidelijke en volledige uitleg is wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW, en indien een billijke vergoeding wordt toegekend, wat de hoogte van zo’n billijke vergoeding zou kunnen zijn, kan SPLNTR zijn cliënten niet volledig adviseren en dus niet een zo duidelijk beeld van de situatie en uitkomsten van een eventuele procedure schetsen als hij zou willen.

Werkgevers willen uiteraard graag weten waar zij aan toe zijn en of zij het risico lopen om een billijke vergoeding te moeten betalen. Werknemers willen tevens graag weten of zij kans maken op het ontvangen van een billijke vergoeding en of die kans enigszins opweegt tegen de te maken kosten van een juridische procedure.

SPLNTR wil zijn cliënten graag goed kunnen informeren over deze aspecten van een eventuele ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. Vanwege de nieuwe wet met daarin de billijke vergoeding, zou SPLNTR graag een goed beeld vanuit jurisprudentie en literatuur hebben, dat meer duidelijkheid geeft over wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en indien daar sprake van is, hoe dan de hoogte van de billijke vergoeding door de rechter wordt bepaald.

## 1.2 Doelstelling en vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is om meer duidelijkheid over de billijke vergoeding te verschaffen. Wanneer is er sprake is van ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’ door de werkgever in de zin van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW? Ook wil SPLNTR met dit onderzoek meer duidelijkheid krijgen over hoe rechters de hoogte van de hoogte van de billijke vergoeding bepalen, zodat SPLNTR de beste optie kan kiezen om haar cliënten meer concreet te informeren, scherpere onderhandelingen kan uitvoeren met wederpartijen om een ontbindingsprocedure te kunnen voorkomen, een betere risico-kansenanalyse kan opstellen indien er toch een ontbindingsprocedure komt en een zo gunstig mogelijk resultaat voor de cliënt kan behalen, door een onderzoek naar de wetsgeschiedenis, literatuur en jurisprudentie te verrichten.

Centrale vraag: ‘Wat is de beste optie die SPLNTR heeft om haar cliënten te adviseren over de billijke vergoeding bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW, op basis van de huidige wetgeving, wetsgeschiedenis, jurisprudentie en literatuur?’

Deelvragen:

**Juridisch kader:**

1. ‘Wat wordt in de wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur geschreven over het vraagstuk wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW, waardoor een werkgever een billijke vergoeding zou moeten betalen?’

2. ‘Wat wordt in de wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur geschreven over het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding door een rechter op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW?’

**Praktijk gerelateerd:**

1. ‘Wanneer is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW volgens de huidige jurisprudentie?’

2. ‘Hoe bepalen de rechters volgens de huidige jurisprudentie de hoogte van de billijke vergoeding op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW? ‘

## 1.3 Begripsafbakening

‘Zo gunstig mogelijk resultaat’ (uit doelstelling): Bij een zo gunstig mogelijk resultaat voor de cliënt wordt er gestreefd naar een resultaat van onderhandelingen tussen partijen of een ontbindingsprocedure bij een kantonrechter dat zowel op financieel vlak en sociaal vlak gunstig is voor de cliënt. Voor dit onderzoek zal ik mij enkel richten op de financiële kant van het resultaat.

‘De beste optie’ (uit centrale vraag): De beste optie die SPLNTR heeft om haar cliënten te adviseren, is een advies betreffende de billijke vergoeding waarbij de cliënt tevreden is over het advies wat hij krijgt van SPLNTR. Een goed advies van SPLNTR bestaat uit een risico-/kansenanalyse onder andere op basis van jurisprudentie, wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur. Ook wordt er gekeken naar de kosten, de financiële gevolgen als cliënt in het ongelijk wordt gesteld en het aspect van de relatie tussen partijen. Hebben zij elkaar in de toekomst nog nodig etc.? Voor dit onderzoek zal ik mij enkel richten op de risico-/kansenanalyse op basis van jurisprudentie, wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur.

## 1.4 Onderzoeksmethoden

Voor dit onderzoek heb ik de volgende onderzoeksmethoden gebruikt:

* Jurisprudentie-onderzoek;
* Bronnenonderzoek.

Per deelvraag geef ik aan hoe ik deze heb onderzocht.

**‘Wat wordt in de wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur geschreven over het vraagstuk wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever op basis van artikel 7:671b BW en Artikel 7:671c BW, waardoor een werkgever een billijke vergoeding zou moeten betalen?’**

Deze deelvraag heb ik beantwoord na raadpleging van de wetsgeschiedenis van de billijke vergoeding, de wet en literatuur.

Ik heb hierbij de artikelen 7:671b BW en 7:671c BW geraadpleegd. Tevens heb ik de volgende literatuur gebruikt:

* P.F. van den Brink e.a., *WWZ in de praktijk. Een voorspelling in open debat tussen rechterlijke macht en advocatuur*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers, 2015.
* R.A.A. Duk, ‘Tijdschrift Recht en Arbeid’ *TRA,* 2014, afl. 3, p. 54,55.
* B. Schouten, ‘Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk. Themanummer nieuw ontslagrecht’ *TAP,* 2014, afl. 1, p. 63.
* Van Zanten-Baris, ‘ArbeidsRecht, maandblad voor de praktijk’ *ArbeidsRecht,* 2014, Afl. 11, p. 42.

**Wat wordt in de wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur geschreven over het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW door een rechter?**

Deze deelvraag heb ik beantwoord na raadpleging van de wetsgeschiedenis van de billijke vergoeding, de wet en literatuur. Ik heb hierbij de artikelen 7:671b BW en 7:671c BW geraadpleegd. Tevens heb ik de volgende literatuur gebruikt:

* P.F. van den Brink e.a., *WWZ in de praktijk. Een voorspelling in open debat tussen rechterlijke macht en advocatuur*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers, 2015.
* R.A.A. Duk, ‘Tijdschrift Recht en Arbeid’ *TRA,* 2014, afl. 3, p. 54,55.
* B. Schouten, ‘Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk. Themanummer nieuw ontslagrecht’ *TAP,* 2014, afl. 1, p. 63.
* A. Van Zanten-Baris, ‘ArbeidsRecht, maandblad voor de praktijk’ *ArbeidsRecht,* 2014, Afl. 11, p. 42.

**Wanneer is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW volgens de huidige jurisprudentie**?

Om deze praktijkdeelvraag te beantwoorden heb ik een jurisprudentieonderzoek uitgevoerd. De regelingen omtrent de billijke vergoeding zijn op 1 juli 2015 ingegaan. Sinds deze datum tot en met april 2016 zijn er 17 uitspraken waarbij een billijke vergoeding is toegekend door een rechter, en er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever op basis van artikel 7:671b BW en 7:671c BW. Voor de validiteit van dit onderzoek heb ik al deze 17 uitspraken onderzocht. De onderzochte jurisprudentie voor deze deelvraag is opgenomen in bijlage 1.

Ten opzichte van het onderzoeksvoorstel heb ik enkele wijzigingen aangebracht. De volgende uitspraken bleken niet bruikbaar voor het onderzoek: ECLI:NL:RBROT:2015:9702, ECLI:NL:RBROT:2015:7677 en ECLI:NL:RBDHA:2015:9849. De volgende jurisprudentie heb ik toegevoegd aan het onderzoek: ECLI:RBDHA:2016:3404, ECLI:GHDH:2016:715 en RB:AMS:2016:2127.

Om erachter te komen welke situaties niet worden beoordeeld als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever heb ik tevens onderzoek gedaan naar uitspraken waarbij de arbeidsovereenkomst is ontbonden tussen partijen, en de werknemer om een billijke vergoeding heeft verzocht op grond van artikel 7:671b BW (bij een ontbindingsverzoek door de werkgever kan de werknemer een tegenverzoek indienen) en artikel 7:671c BW, maar de rechter deze niet heeft toegekend aan de werknemer.

Sinds de invoering van het onderdeel billijke vergoeding binnen de WWZ in juli 2015 zijn er tot en met april 2016 15 uitspraken gepubliceerd waarbij bovenstaande situatie aan de orde is. Voor de validiteit van dit onderzoek heb ik alle 15 uitspraken onderzocht. Zo kan ik ook zien of er eventueel een verandering heeft plaatsgevonden vanaf juli 2015 tot en met april 2016 met betrekking tot de criteria wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De onderzochte jurisprudentie (met beknopte samenvatting) voor deze deelvraag is opgenomen in bijlage 2.

Voor het beantwoorden van deze deelvraag heb ik topics gebruikt. De topics voor de uitspraken waarbij een billijke vergoeding is toegekend staan in bijlage 1.1. De topics die zijn gebruikt voor de uitspraken waarbij de billijke vergoeding niet is toegekend aan de werknemer staan in bijlage 2.1.

**Hoe bepalen de rechters volgens de huidige jurisprudentie de hoogte van de billijke vergoeding op basis van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW?**

Om deze praktijkdeelvraag te kunnen beantwoorden heb ik tevens een jurisprudentieonderzoek uitgevoerd. Hiervoor heb ik dezelfde jurisprudentie gebruikt als voor deelvraag 1. Voor de validiteit van dit onderzoek heb ik alle 17 uitspraken, waarbij er een billijke vergoeding is toegekend door een rechter, voor deze deelvraag onderzocht. Voor de beantwoording van deze deelvraag heb ik topics gebruikt, deze zijn opgenomen in het schema in bijlage 3.

# 2. Het ontslagrecht

Per 1 juli 2015 is het arbeidsrecht in Nederland drastisch veranderd met de invoering van de WWZ. Om een duidelijk beeld te geven van het arbeidsrecht zal ik kort uiteenzetten hoe het ontslagrecht geregeld was vóór 1 juli 2015. Daarna zal ik een beknopte uitleg geven over het ontslagrecht onder de WWZ, na 1 juli 2015.

## 2.1 Ontslagrecht vóór 1 juli 2015

Indien een werkgever onder het oude recht afscheid van een werknemer wilde nemen, kon dit via een opzegvergunning van het UWV, of via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. De werkgever kon zelf kiezen welke van deze twee wegen hij wilde bewandelen. Uiteraard kon er toen ook een einde aan een arbeidsovereenkomst komen via een beëindiging met wederzijds goedvinden, einde van rechtswege of een ontslag op staande voet.

Indien de arbeidsovereenkomst kon worden opgezegd met toestemming van het UWV was er in principe geen sprake van een ontslagvergoeding. Wel kon er door de werknemer in een aparte procedure een vergoeding op grond van kennelijk onredelijk ontslag worden gevorderd. Indien de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter werd ontbonden, werd er regelmatig een vergoeding bepaald aan de hand van de zogenaamde kantonrechtersformule. Deze formule hield rekening met de (gewogen) dienstjaren van de werknemer, het loon van de werknemer en met de mate van verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever en de werknemer.

## 2.2 Ontslagrecht WWZ na 1 juli 2015

Indien een werkgever nu afscheid wil nemen van een werknemer, waarbij er geen sprake is van een einde van rechtswege of een beëindiging met wederzijds goedvinden, moet er rekening gehouden worden met andere regels.

Bij de WWZ, waarvan ten aanzien van het ontslagrecht het grootste gedeelte 1 juli 2015 is ingevoerd, kan de werkgever geen keus meer maken of hij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen via het UWV of ontbinden via de kantonrechter. In artikel 7:669 BW staan de verschillende gronden voor een ontslag geregeld. Welke weg bewandeld moet worden staat in artikel 7:671a BW en 7:671b BW.

Er zijn in totaal 8 verschillende ontslaggronden. De eerste 2 ontslaggronden (7:669 lid 3 sub a en b BW) moeten via een opzegging bij het UWV worden geregeld. Voor een ontslag op grond van de overige gronden (7:669 lid 3 sub c tot en met h) moet de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter worden ontbonden. De kantonrechter kan een arbeidsovereenkomst enkel ontbinden indien de grond voor het ontslag één van de genoemde gronden is. Is er geen van de aangegeven ontslaggronden van toepassing, dan kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden.

Onder de WWZ kunnen kantonrechters in principe niet meer werken met een (kantonrechters)formule. Wel is met de WWZ de transitievergoeding in het leven geroepen. Deze vergoeding krijgt een werknemer bij het einde van het dienstverband, indien het dienstverband minimaal twee jaar heeft geduurd en het initiatief van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever ligt, dus ook wanneer een arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt.

De transitievergoeding moet ook worden betaald bij een ontslag via een ontslagvergunning van het UWV. Deze vergoeding houdt rekening met de duur van het dienstverband en het loon van de werknemer, niet met het aspect waarom de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en wie verwijtbaar heeft gehandeld/ nagelaten met betrekking tot het beëindigen van het dienstverband. De transitievergoeding is geregeld in artikel 7:673 BW.

Omdat het kan voorkomen dat alleen een transitievergoeding voor de werknemer niet voldoende wordt geacht, omdat er naar zijn/haar mening door de werkgever ernstig verwijtbaar is gehandeld of nagelaten, is er de mogelijkheid van een andere/ aanvullende vergoeding in de wet opgenomen, de billijke vergoeding genoemd. De wetgever heeft de intentie gehad om deze billijke vergoeding alleen bij uitzondering te laten toekennen door de kantonrechter.[[2]](#footnote-2) Dit onderzoek gaat over deze billijke vergoeding, en niet over de hiervoor genoemde transitievergoeding.

De ene vergoeding sluit de andere vergoeding niet uit. In artikel 7: 673 lid 9 sub b BW staat dat de kantonrechter een billijke vergoeding kan toekennen aan de werknemer zowel met of zonder een transitievergoeding. Ook indien de werknemer minder dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever kan een billijke vergoeding worden toegekend.

# 3. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

In dit hoofdstuk zet ik uiteen wanneer er blijkens wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur sprake is van een situatie waarin een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

## 3.1 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de wetgeving

Inartikel 7:671b lid 8 sub c BWstaat, dat indien een werkgever een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter en er sprake is van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, of bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, de werknemer een billijke vergoeding kan worden toegekend door de rechter, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. In dit artikel wordt geen verdere uitleg gegeven aan het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

In artikel 7:671b lid 9 sub b BWstaat, dat indien een werkgever een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter en er sprake is van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, de werknemer een billijke vergoeding kan worden toegekend door de rechter, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Ook in dit artikel wordt geen verdere uitleg gegeven aan het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Een werknemer kan ook om een billijke vergoeding verzoeken en een ontbindingsprocedure starten. Inartikel 7:671c lid 2 sub b BWstaat, dat indien een werknemer een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst doet en er sprake is van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd of bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, en de rechter het verzoek inwilligt, de rechter een billijke vergoeding kan toekennen aan de werknemer ten koste van de werkgever indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen nalaten door de werkgever. Ook in dit artikel staat geen verdere uitleg van het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Inartikel 7:671c lid 3 sub b BWstaat, dat indien een werknemer een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst doet en er sprake is van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd en de rechter het verzoek inwilligt, de rechter een billijke vergoeding kan toekennen aan de werknemer ten koste van de werkgever, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen nalaten door de werkgever. Ook in dit artikel staat geen verdere uitleg van het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

In artikel 7:681 BWstaat dat een werknemer een billijke vergoeding kan ontvangen, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met opzegverboden uit artikel 7:646 BW, 6:48 BW, 7:649 BW, 7:670 BW en artikel 7:671 BW. Bij dit artikel is het derhalve niet de vraag of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, dat is er al door de onregelmatige opzegging. Dit artikel zal ik verder niet behandelen in mijn onderzoek omdat dit van toepassing is op bijvoorbeeld een billijke vergoeding na een onterecht ontslag op staande voet en niet bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst.

## 3.2 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de wetsgeschiedenis

De wetsgeschiedenis van de WWZ bestaat uit de Memorie van Toelichting, Advies Raad van State en nader rapport, nota naar aanleiding van het verslag en de Memorie van Antwoord. Over het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is in de Memorie van Toelichting en het advies van de Raad van State gesproken. Deze bespreek ik in de volgende paragrafen.

### 3.1.1 Memorie van Toelichting

In de Memorie van toelichting wordt er nadere uitleg gegeven aan het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’. Er worden vijf voorbeelden gegeven van situaties waarbij er sowieso sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Deze lijst met voorbeelden is echter niet uitputtend.

* Als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
* Als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
* Als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
* De situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
* De situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.[[3]](#footnote-3)

Verder wordt er in de Memorie van Toelichting niet gesproken over het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten met betrekking tot de billijke vergoeding. Wel wordt aangegeven dat het de bedoeling is van de wetgever om de billijke vergoeding enkel bij hoge uitzondering toe te kennen. De billijke vergoeding heeft een ander karakter dan de transitievergoeding. De transitievergoeding is bedoeld ter compensatie van het ontslag en om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De gevolgen van het ontslag, ook wel het gevolgencriterium, zijn derhalve geforfaiteerd in de transitievergoeding. Het gevolgencriterium mag dan ook niet worden meegenomen in de billijke vergoeding. [[4]](#footnote-4)

Tevens moet de billijke vergoeding dienen ter voorkoming van herhaling van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever. [[5]](#footnote-5)

### 3.1.2 Advies van de Raad van State en nader rapport

Uit het advies van de Raad van State blijkt dat zij het begrip ernstig verwijtbaar handelen een goede verwoording vinden voor de bepaling wanneer een werknemer een additionele, billijke vergoeding moet krijgen. De vergoeding moet namelijk bij uitzondering worden toegekend en derhalve een ‘muizengaatje’ vormen. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten heeft twee zijdes, indien de werknemer ernstig verwijtbaar handelt kan hij zijn recht op de transitievergoeding verliezen. Door het begrip ernstig verwijtbaar handelen denkt de Raad van State dat deze regeling goed is vormgegeven, het moet namelijk niet zo zijn dat een werknemer te snel zijn recht op een transitievergoeding kan verliezen.

## 3.3 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de literatuur

In de literatuur wordt er veel gesproken over de billijke vergoeding. Het ‘Tijdschrift ArbeidsRecht’ heeft een WWZ-special uitgebracht. Hierin wordt ook aandacht besteed aan de billijke vergoeding. In dit artikel over de billijke vergoeding wordt gesteld dat de voorbeelden van wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever, erg veel lijken op situaties wanneer er sprake was van voorheen het kennelijk onredelijk ontslag. ‘*Als werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren’* is een voorbeeld wat voorheen was aan te merken als een kennelijk onredelijk ontslag.

Zij vragen zich derhalve af of de criteria die gelden bij het bepalen of er sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag, ook gelden voor het bepalen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.[[6]](#footnote-6)

In het boek ‘*WWZ in de praktijk*’ is er door arbeidsrechtgeleerde gedebatteerd over de WWZ. Hierin stelt P. Kruit dat het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’, moet worden verandert in ‘verwijtbaar handelen’.[[7]](#footnote-7) Kruit is van mening dat indien werkgevers de wetenschap hebben van dat zij alleen gestraft zullen worden voor hun daden (door het moeten betalen van een billijke vergoeding) indien zij ernstig verwijtbaar hebben gehandeld, zij zullen zorgen dat hun gedragingen en handelingen nét niet als ernstig verwijtbaar aan te merken zullen zijn, terwijl zij zich wel als een slecht werkgever gedragen. Kantonrechter L. van Buitenen stelt echter dat het niet op de weg van de rechterlijke macht ligt om het begrip ernstig verwijtbaar handelen uit te leggen als (slechts) verwijtbaar handelen. [[8]](#footnote-8)

Tevens worden er in het tijdschrift ‘*Recht en Arbeid’* vraagtekens gezet bij het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is een veel zwaardere voorwaarde dan een ‘toerekenbare tekortkoming’, zoals deze geldt in het algemene verbintenissenrecht. Het is onduidelijk waarom juist in het arbeidsrecht, waarbij er uitgegaan mag worden dat er meer dan in het algemene verbintenissenrecht een machtsongelijkheid is tussen partijen, een veel zwaardere voorwaarde geldt voor een (aanvullende) vergoeding voor de werknemer.[[9]](#footnote-9)

## 3.4 Conclusie

Indien er naar de wetgeving wordt gekeken omtrent de billijke vergoeding wordt niet geheel duidelijk wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat de wetgever heeft bedoeld om de billijke vergoeding enkel bij hoge uitzondering toe te kennen aan een werknemer. In gevallen waar de werkgever zich zo ernstig heeft misdragen dat enkel de transitievergoeding niet voldoende wordt geacht, moet een ‘muizengaatje’ uitkomst bieden. De wetgever heeft daarbij een vijftal voorbeelden gegeven van situaties waarbij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Deze lijst van voorbeelden is echter niet uitputtend. Het blijft derhalve de vraag welke gedragingen nog meer zijn aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

# 4. Bepaling hoogte billijke vergoeding

Om erachter te komen hoe een rechter de hoogte van een billijke vergoeding moet of mag bepalen, heb ik bekeken wat hierover in de wetgeving, wetsgeschiedenis en literatuur wordt gezegd. Wat hieruit naar voren is gekomen heb ik in dit hoofdstuk uiteengezet.

## 4.1 Bepaling hoogte billijke vergoeding in de wetgeving

In de wetsartikelen 7:671b lid 8 sub c BW, artikel 7:671b lid 9 sub b BW, artikel 7:671c lid 2 sub b BW en artikel 7:671c lid 3 sub b BW staat dat de werknemer een billijke vergoeding kan ontvangen, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. In deze artikelen wordt niets gezegd over het bepalen van de hoogte van deze billijke vergoeding.

## 4.2 Bepaling hoogte billijke vergoeding in de wetsgeschiedenis

De wetsgeschiedenis van de WWZ bestaat uit de Memorie van Toelichting, Advies Raad van State en nader rapport, nota naar aanleiding van het verslag en de Memorie van Antwoord. Over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding is in de Memorie van Toelichting, het advies van de Raad van State en de Memorie van Antwoord gesproken. Deze bespreek ik in de volgende paragrafen.

### 4.2.1 Memorie van toelichting

In de Memorie van toelichting wordt er kort aandacht besteed aan de hoogte van de billijke vergoeding. De hoogte wordt bepaald door de rechter. Zoals eerder vermeld mag het gevolgencriterium niet worden meegewogen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. De hoogte staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. Rechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. De criteria als loon en lengte van het dienstverband, die tot voor kort onderdeel uitmaakte van de kantonrechtersformule, hoeven geen rol te spelen in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, het mag echter wel.[[10]](#footnote-10) Ook kan er met de financiële situatie van de werkgever rekening worden gehouden.[[11]](#footnote-11)

### 4.2.2 Advies van de Raad van State

De Raad van State heeft geadviseerd om de bepalingen omtrent de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding nader te motiveren. De Raad van State verwacht dat de onzekerheid omtrent de billijke vergoeding een groot aantal procedures zal uitlokken. Ook stelt de Raad van State dat het niet uit te sluiten is dat ten behoeve van de rechtszekerheid in de praktijk opnieuw afspraken over een te hanteren formule worden gemaakt. [[12]](#footnote-12)

### 4.2.3 Memorie van Antwoord

De regering heeft aangegeven dat het standaard gebruikmaken van een vaste formule bij ontslag niet de bedoeling is, omdat deze billijke vergoeding namelijk alleen bedoeld is in zeer uitzonderlijke gevallen waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de kant van de werkgever. De regering is van mening dat het hanteren van een nieuwe kantonrechtersformule dan ook niet in de rede ligt.[[13]](#footnote-13)

## 4.3 Bepaling hoogte billijke vergoeding in de literatuur

In het ‘Themanummer WWZ’ van Tijdschrift ArbeidsRecht wordt uitgelegd dat de wetgever uitdrukkelijk wil voorkomen dat er een nieuwe kantonrechtersformule wordt opgesteld. Omdat zij hebben gesteld dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten veel overeenkomsten heeft met het voormalige kennelijk onredelijk ontslag, wordt gesuggereerd dat het zo zou kunnen zijn dat de schadevergoeding die werd toegekend bij een kennelijk onredelijk ontslag, ook zou kunnen dienen als hulpmiddel voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. [[14]](#footnote-14) Bij de berekening van de hoogte van een schadevergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag werd wel gekeken naar het gevolgencriterium, iets waar bij de billijke vergoeding volgens de wetgever niet naar gekeken moet worden, omdat het gevolgencriterium al in de transitievergoeding is verdisconteerd.

In het ‘tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk’ wordt gesteld dat er door de billijke vergoeding een grote ongelijkheid kan ontstaan bij individuele gevallen. Bij grensgevallen waarbij er bij de een wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever en de ander niet, krijgt de ene werknemer waarschijnlijk enkel een transitievergoeding. De werknemer waarbij er wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever krijgt waarschijnlijk de transitievergoeding, plus de ongelimiteerde billijke vergoeding. Daar komt bij dat, aangezien de drempel voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten hoog ligt, mag worden verwacht dat als die drempel eenmaal is bereikt, de additionele vergoeding direct hoog zal uitvallen. Dit vergroot de ongelijkheid tussen de grensgevallen.[[15]](#footnote-15)

## 4.4 Conclusie

Bij het lezen van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW wordt duidelijk dat de kantonrechter een billijke vergoeding kan toekennen bij een ontbinding van een arbeidsovereenkomst, indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Over de vraag wanneer een vergoeding billijk is, wordt niet gesproken. Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat de wetgever heeft bedoeld om de rechter de ruimte te geven om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en een niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Het gevolgencriterium voor de werknemer dient niet te worden meegewogen, de bedrijfseconomische situatie van de werkgever mag wel worden meegewogen. Omdat er geen strikte formule is gegeven door de wetgever is het onduidelijk welke bedragen kantonrechters zullen toekennen aan werknemers.

# 5. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de praktijk

Welke situaties in de praktijk zorgen dat een rechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever was voor mijn onderzoek nog onduidelijk. Daarom heb ik een jurisprudentieonderzoek verricht. Ik heb 17 uitspraken onderzocht waarbij een rechter heeft geoordeeld dat een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en om die reden een billijke vergoeding toekende aan de werknemer ten laste van de werkgever.

Tevens heb ik 15 uitspraken onderzocht waarbij een werknemer stelde dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en een billijke vergoeding moest toekomen op grond van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW, maar de rechter oordeelde dat er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, óf geen billijke vergoeding aan de werknemer toekende.

De resultaten van dit jurisprudentieonderzoek bespreek ik in dit hoofdstuk. In bijlagen 1 en 2 zijn de lijsten opgenomen met de ECLI-nummers die corresponderen met de uitsprakennummers in de schema’s en in dit hoofdstuk. Om de resultaten van het onderzoek overzichtelijk te houden heb ik de uitspraken waarbij er wel een billijke vergoeding is toegekend, en de uitspraken waarbij geen sprake is van ernstig verwijtbar handelen of nalaten, óf geen billijke vergoeding is toegekend, los van elkaar behandeld.

## 5.1 Sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Dit hoofdstuk start met de resultaten van de uitspraken waarbij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en een billijke vergoeding is toegekend. Ik bespreek de uitspraken aan de hand van de gebruikte topics. In bijlage 1.1 zijn de schema’s met de topics opgenomen.

### 5.1.1 Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie?

Een grond waarop een rechter een arbeidsovereenkomst kan ontbinden, is ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. In de wet staat dit vermeld als ‘een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’ (artikel 7:669 lid 3 sub g BW).

In alle uitspraken was de rechter van mening dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. In één uitspraak was de rechter echter wel van mening dat de verstoorde arbeidsrelatie eenzijdig was, namelijk aan de zijde van de werkgever.[[16]](#footnote-16) De rechter stelde:

‘*De kantonrechter kan wel vaststellen dat met name [naam] vindt dat zijn verhouding tot [verweerder] verstoord is in die zin dat hij een afkeer heeft van verdere samenwerking. [verweerder] heeft dit betwist. In ieder geval is van zijn kant niet uit woorden of daden gebleken dat hij niet tot verdere samenwerking bereid en in staat is, een en ander uiteraard onder de voorwaarde dat [naam] gewoon haar verplichtingen nakomt…. De verstoring van de verhouding is derhalve niet wederzijds, maar wordt slechts eenzijdig ervaren door [naam]. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter geen grondslag voor een ontbinding op de voet van artikel 7: 669 lid 1 tezamen met lid 3 onder g BW aanwezig; dit artikellid ziet, zo niet op wederzijds ervaren verstoring van de verhoudingen, dan toch wel op de zichtbaarheid daarvan. Een en ander laat onverlet dat ook in geval van een eenzijdig ervaren verstoring van de verhoudingen de situatie binnen de onderneming zodanig kan zijn dat van een werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsverhouding te laten voortduren (artikel 7: 669 lid 1 tezamen met lid 3 onder h BW).’*

De arbeidsovereenkomst is bij deze uitspraak niet ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, echter via artikel 7:669 lid 3 sub h BW. Dit houdt in dat de arbeidsovereenkomst beëindigd dient te worden, maar op een andere grond dan benoemd in sub a tot en met g van artikel 7:669 lid 3 BW. Dat de arbeidsovereenkomst ontbonden is via deze grond deed niet af aan het feit dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever.

### 5.1.2 Heeft er mediation plaatsgevonden?

Om een verstoorde arbeidsrelatie te herstellen kunnen de partijen mediation overwegen. Indien de werkgever en de werknemer hiermee instemmen is dit een signaal waar de rechter van kan denken dat de werkgever en werknemer moeite doen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. In 3 van de 17 uitspraken heeft er mediation plaatsgevonden.[[17]](#footnote-17) In één uitspraak heeft de werkgever mediation in eerste instantie geweigerd. Nadat werkgever overstag ging en toch met mediation is begonnen, heeft de werkgever het traject vroegtijdig beëindigd.[[18]](#footnote-18) Mede het beëindigen van het mediationtraject, ondanks het advies van de bedrijfsarts om deze voort te zetten, heeft ertoe geleid dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De werkgever heeft onvoldoende actie ondernomen om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. In één uitspraak zag de mediator geen kans van slagen bij een mediationtraject. Hier heeft de werkgever zich zo misdragen dat de mediator niets meer kon betekenen voor de partijen. In deze uitspraak heeft de werkgever de werknemer overvallen met het tekenen van een beëindigingsovereenkomst, vervolgens is de werknemer op non-actief gesteld zonder gegronde reden. Het niet willen herstellen van de verstoorde arbeidsrelatie heeft ertoe geleid dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld[[19]](#footnote-19)

### 5.1.3 Is de werkgever van mening dat de werknemer disfunctioneert?

Een veel voorkomende reden dat de werkgever de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht, is dat de werknemer zou disfunctioneren. In 10 van de 17 uitspraken is de werkgever van mening dat de werknemer disfunctioneert en heeft de werkgever onder andere op deze grond om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.[[20]](#footnote-20) De rechter moet dan gaan beoordelen of de werknemer inderdaad disfunctioneert. Volgens de wet moet de werkgever de werknemer tijdig hebben ingelicht en de werknemer moet in voldoende mate in de gelegenheid zijn gesteld zijn functioneren te verbeteren.

De ongeschiktheid van de werknemer mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor de scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer (artikel 7:669 lid 3 sub d BW). De rechter gaat onder andere de vragen stellen: ‘*zijn er functioneringsgesprekken gevoerd?*’, ‘*is er een goed dossier opgebouwd?*’ en ‘*heeft de werkgever een verbetertraject gestart?*’ In 8 van de 10 uitspraken waarbij de werkgever van mening is dat de werknemer disfunctioneert, is de rechter van mening dat er niet voldoende dossier is opgebouwd tegen de werknemer.[[21]](#footnote-21) Op de vraag of er dan wel voldoende functioneringsgesprekken zijn gevoerd, wordt in 7 van de 10 uitspraken een negatief antwoord gegeven.[[22]](#footnote-22)

Ook kijkt de rechter of er naar zijn mening een goed verbetertraject door de werkgever is aangeboden. Er zijn geen strikte voorschriften voor het bepalen of een verbetertraject voldoende is of niet. De rechter zal moeten beoordelen of een werknemer voldoende de kans heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren.

In 7 van de 10 uitspraken waarbij de werkgever vindt dat de werknemer disfunctioneert, is de rechter van mening dat er geen verbetertraject is aangeboden, of het verbetertraject dat is aangeboden was niet voldoende volgens de rechter.[[23]](#footnote-23) Bij twee uitspraken is er niet benoemd of er een voldoende verbetertraject heeft plaatsgevonden.

Een verbetertraject enkel op papier is niet voldoende. Het kwam in twee uitspraken voor dat er op papier wel een verbetertraject heeft plaatsgevonden, maar dat deze eigenlijk geen reële kans tot verbetering van de werkzaamheden van werknemer gaf.[[24]](#footnote-24) De werkgevers namen het verbetertraject niet serieus en gingen er vanaf het begin van het traject vanuit dat het niet zou slagen.

Indien een werkgever een arbeidsovereenkomst wil ontbinden op grond van disfunctioneren en het blijkt dat er geen sprake is van disfunctioneren aan de zijde van de werknemer, kan de arbeidsovereenkomst niet op deze grond worden ontbonden. Omdat in de onderzochte uitspraken de werkgever subsidiair heeft verzocht om een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden op deze grond (op één uitspraak na)[[25]](#footnote-25). Inmiddels is er namelijk tussen de partijen een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. Het lag echter op de weg van de werkgever om deze relatie te herstellen. Aangezien de werkgever deze verplichting niet is nagekomen, is er een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. De werknemer kan hiervan geen verwijt worden gemaakt, en is nu niet meer in dienst bij zijn werkgever. Dit wordt de werkgever zeer kwalijk genomen en hierdoor heeft de werkgever dan ook ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten.

Deze situatie heeft veel weg van het voorbeeld uit de Memorie van Toelichting waarbij de werkgever een valse ontslaggrond aanvoert met het oogmerk om een onwerkbare situatie te creëren. Het is echter de vraag in deze uitspraken of de werkgever werkelijk een onwerkbare situatie wilde creëren, of enkel de arbeidsovereenkomst met een disfunctionerende werknemer wilde beëindigen. De rechter heeft in deze uitspraken niet letterlijk gesteld dat van een dergelijke situatie sprake is.

### 5.1.4 Heeft de werkgever bewust gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie?

Een vaak terugkerende situatie is dat er een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan tussen de werknemer en werkgever, en dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan om deze relatie te herstellen en dat de werkgever juist met opzet de arbeidsrelatie verder probeerde te verstoren.[[26]](#footnote-26) Deze situatie komt sterk overeen met de situatie zoals benoemd in de vorige paragraaf. Zo stelt de werkgever in uitspraak 4 dat er geen match zou zijn tussen partijen, de werkgever wil vervolgens de arbeidsovereenkomst ontbinden. De rechter in uitspraak zei ‘*Het had op de weg van [naam] (werkgever) gelegen om met [verweerder] in gesprek te gaan om te trachten het functioneren te verbeteren dan wel de relatie te herstellen’*. Dat de werkgever niet heeft bewerkstelligd om de arbeidsrelatie te herstellen, maar juist de arbeidsrelatie probeerde te verstoren en geprobeerd heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, heeft de rechter aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.

### 5.1.5 Heeft de werkgever doelbewust aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst met een valse ontslaggrond?

Een voorbeeld uit de Memorie van Toelichting waarin het handelen of nalaten van de werkgever als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt, is indien de werkgever doelbewust aanstuurt op het einde van de arbeidsovereenkomst op grond van een valse ontslaggrond. Deze situatie is voorgekomen in 2 uitspraken.[[27]](#footnote-27) Enkel deze situatie is voldoende om de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, deze situatie komt echter derhalve niet vaak voor.

### 5.1.6 Heeft het UWV een eerdere aanvraag voor een ontslagvergunning afgewezen?

Tevens een vaker terugkerende situatie is dat de werkgever eerder een poging heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen, onder andere door het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV. In vier uitspraken heeft het UWV een ontslagvergunning geweigerd nadat de werkgever deze heeft aangevraagd.[[28]](#footnote-28) Tevens is er bij één zaak eerder een ontbindingsverzoek ingediend door de werkgever op grond van disfunctioneren, echter heeft de rechter het verzoek afgewezen.[[29]](#footnote-29) Ook is er in één zaak eerder een ontbindingsverzoek gedaan door de werknemer, het verzoek is uiteindelijk ingetrokken door de werknemer in verband met de gevolgen voor een eventuele UWV uitkering.[[30]](#footnote-30)

Het toch proberen om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen ook al is dit niet gelukt via een ontslagvergunning van het UWV of ontbindingsverzoek zou een reden kunnen zijn dat de werkgever ernstig verwijtbaar gaat handelen of nalaten. In twee van deze uitspraken is de werkgever blijven volharden dat de werknemer disfunctioneerde, ook al had het UWV een ontslagvergunning op deze grond afgewezen. Dit heeft er mede toe geleid dat de rechter oordeelde dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Enkel alleen deze situatie leidt derhalve niet tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Sommige uitspraken hebben hun eigen redenen waarom de rechter heeft geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en of nagelaten. De uitspraken waarbij andere redenen dan genoemd in de vorige paragrafen doorslaggevend waren voor het toekennen van een billijke vergoeding bespreek ik hierna.

Nadat een werkgever een ontbindingszaak wegens disfunctioneren van de werknemer heeft verloren, heeft de werkgever de werknemer in zijn functie gedegradeerd. De werknemer mocht geen buitenlandreizen meer maken en geen leidinggevende taken meer uitvoeren. Zoals de rechter stelde: ‘*[naam]* (werkgever) is, ondanks de beschikking van de kantonrechter te Gouda, onverstoorbaar doorgegaan op haar koers, uitgaande van ernstig disfunctioneren aan de kant van [verweerder].’ De rechter benadrukte dat het de werkgever ernstig verweten werd dat zij is blijven volharden in het disfunctioneren van de werknemer, ondanks dat een kantonrechter in een eerdere zaak geoordeeld heeft dat er geen sprake was van disfunctioneren.[[31]](#footnote-31)

Het (dreigen met het) inzetten van erotisch getinte privé-e-mails bij een UWV-procedure wordt een werkgever zwaar aangemerkt. In deze zaak was er sprake van een reorganisatie en wilde de werkgever afwijken van het afspiegelingsbeginsel. De werkgever heeft de werkneemster onder druk gezet met het tekenen van een beëindigingsovereenkomst. Indien de werkneemster niet zou tekenen, zou de werkgever belastende privé-e-mails inbrengen in de UWV-procedure. Deze e-mails heeft de werkneemster jaren geleden ontvangen op haar zakelijke e-mailadres. De werkgever heeft de werkneemster nooit aangesproken op deze e-mails. Door het dreigen met het gebruiken van deze e-mails in de UWV-procedure, en uiteindelijk ook daadwerkelijk inbrengen in de procedure, terwijl de werkgever behoorde te weten dat de procedure geen kans van slagen had omdat het afwijken van het afspiegelingsbeginsel niet geoorloofd zou zijn, is er volgens de rechtbank sprake van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.[[32]](#footnote-32)

In één uitspraak heeft een werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door het niet te luisteren naar de bezwaren van de werknemer over geplaatste verborgen camera’s en enkel aan te sturen op het einde van de arbeidsovereenkomst.[[33]](#footnote-33) Het plaatsen van de verborgen camera’s, het niet luisteren naar de bezwaren van de medewerkers en vervolgens enkel aansturen op het einde van de arbeidsovereenkomst met de medewerker heeft de rechter aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

Als je als werknemer zijnde ziek bent, geen salaris meer krijgt uitbetaald van je werkgever maar ook geen uitkering van het UWV heb je een probleem. In één uitspraak heeft de werkgever de werknemer achtergelaten in een lege B.V. Er zijn geen werkzaamheden meer en de werkgever kijkt niet meer om naar de werknemer. Daarbij komt dat de werknemer ziek is en geen uitkering van het UWV krijgt omdat de werkgever hem salaris zou moeten betalen. De rechter beëindigt de arbeidsovereenkomst, maar kent ook een billijke vergoeding toe aan de werknemer. Door de werknemer geen loon te betalen en in een lege B.V. achter te laten heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.[[34]](#footnote-34)

Tot slot is er in één uitspraak door de werkgever bedrijfsrecherche ingeschakeld nadat de werknemer tegen de regels in zich een telefoon heeft toegeëigend, terwijl dit volgens de rechter overbodig was.[[35]](#footnote-35) Het conflict was al opgelost, een team van bedrijfsrecherche op deze zaak zetten heeft enkel gezorgd om werknemer ten schande te zetten en een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen te veroorzaken. De situatie is onnodig geëscaleerd door toedoen van de werkgever. Hiermee heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld volgens de rechter.

## 5.2 Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten óf geen billijke vergoeding

Om erachter te komen welke gedragingen niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden gekwalificeerd door een rechter heb ik 15 uitspraken onderzocht waarbij er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten óf wel sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten maar toch geen billijke vergoeding is toegekend. In al deze uitspraken heeft de werknemer verzocht om het toekennen van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW. Indien de werkgever een verzoek om ontbinding start, kan de werknemer een tegenverzoek doen voor het toekennen van een billijke vergoeding. Ook heeft de rechter de arbeidsovereenkomst in alle uitspraken ontbonden.

Sinds de invoering van de WWZ tot en met 15 april 2016 zijn er 15 uitspraken gepubliceerd die voldoen aan bovenstaande criteria. Deze 15 uitspraken heb ik onderzocht. Ook deze uitspraken bespreek ik aan de hand van de gebruikte topics. De gebruikte topics met de schema’s zijn opgenomen in bijlage 2.

### 5.2.1 Is er sprake van disfunctioneren van de werknemer volgens werkgever?

Een ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren van de werknemer is vaak voorgekomen in de onderzochte uitspraken. [[36]](#footnote-36)

Een vaak terugkerend argument van de werknemers bij deze zaken waarom de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld zou hebben, is dat de werkgever de werknemer onvoldoende hulp heeft geboden om zijn disfunctioneren te verbeteren.[[37]](#footnote-37) Het verbetertraject zou onvoldoende zijn geweest. Deze stelling is ook niet heel vreemd, bij zeven van de zeventien zaken waarbij er een billijke vergoeding is toegekend door de rechter, was deze situatie aan de orde. Deze situatie kan door de rechter worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, en derhalve tot een billijke vergoeding voor de werknemer. Enkel hebben de werknemers in de zaken waarbij de rechter oordeelde dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten op grond van een onvoldoende verbetertraject, hun stellingen onvoldoende onderbouwd.[[38]](#footnote-38) De werkgevers zijn in deze zaken hun verplichtingen nagekomen.[[39]](#footnote-39)

Er is een uitspraak waarbij de werknemer een verbetertraject aangeboden heeft gekregen maar deze heeft geweigerd.[[40]](#footnote-40) De werknemer in deze zaak is buschauffeur en vertoont zeer onacceptabel gedrag. Er worden veel klachten ontvangen over de betreffende buschauffeur, zo stelde de werkgever. ‘*Geklaagd wordt onder meer over uitschelden, intimideren, de achterdeur van de bus niet willen openen als reizigers daar met een kinderwagen staan en/of de deur zo snel dicht doen dat de reiziger door de deur wordt geraakt of de kinderwagen tussen de deur komt te zitten, te snel wegrijden (als reizigers nog niet zitten), agressief rijden ten opzichte van andere weggebruikers en te hard rijden in het algemeen.’*

De werknemer stelt dat hij niet in staat zou zijn geweest om zijn gedrag aan te passen. Dat de werknemer een meerdere malen aangeboden coaching traject en hulp van een psycholoog heeft afgewezen, wordt hem dan ook verweten door de rechter. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijft in stand (het gaat om een hoger beroepszaak), de werkgever heeft juist gehandeld volgens de rechter.

### 5.2.2 Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie?

In 7 van de 15 uitspraken is er naar mening van de rechter een verstoorde arbeidsrelatie. [[41]](#footnote-41)

### 5.2.3 Is de werknemer verbaal agressief of vertoond hij onacceptabel gedrag?

Een situatie die twee keer is voorgekomen in de uitspraken is waarbij de werknemer onacceptabel gedrag vertoonde. In het vorige voorbeeld over de buschauffeur heeft de werknemer ernstige omgangsproblemen met klanten. Het komt echter ook voor dat de werknemer de sfeer op het kantoor verziekt, omdat hij zich niet normaal kan gedragen tegenover collega’s. In 2 uitspraken was deze situatie aan de orde.[[42]](#footnote-42) De vraag is dan hoe ver werknemers kunnen gaan totdat de werkgever de arbeidsovereenkomst mag ontbinden.

Bij uitspraak 5 moeten collega’s zich aanpassen aan het gedrag van de betreffende werknemer. De directeur van het bedrijf vertelt ter zitting dat de werknemer behoorlijk bot en onbeschoft kan reageren naar zijn collega’s. *‘Op totaal onvoorspelbare momenten ontsteekt de werknemer in enorme woedeaanvallen, waarbij hij zich totaal niet meer in de hand heeft. Dan schreeuwt hij op zeer luide toon, maakt hij denigrerende opmerkingen en maakt hij veelvuldig gebruik van scheldwoorden. Dat gaat dermate luid dat collega’s die op dat moment aan het bellen zijn hun klant aan de telefoon niet meer kunnen verstaan en op moeten hangen.’.*

De werknemer heeft meerdere schriftelijke waarschuwingen ontvangen betreffende dat zijn gedrag moet veranderen, omdat er een onwerkbare situatie op het kantoor ontstaan is. De rechter oordeelt dat het geven van meerdere waarschuwingen aan de werknemer en het overleggen van de verklaringen van collega’s voldoende is om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Van de werkgever kon niet gevergd worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever zoals de werknemer stelde.

Bij de andere uitspraak heeft de werknemer ook meerdere schriftelijke waarschuwingen gekregen voor zijn gedrag.  De rechter stelde: ‘*Het gaat daarbij onder meer om het verbaal en non-verbaal kleineren van een ondergeschikte collega, het achterhouden van belangrijke informatie zodat een collega niet verder kan met zijn werk, onderdelen voor collega’s onvindbaar opbergen en het zonder overleg meenemen van de vorkheftruck waardoor het werk vertraging oploopt. ... Deze omstandigheden tegen het licht van de achtereenvolgende waarschuwingen en het feit dat [verweerder] niet inziet dat dergelijk gedrag van een werknemer niet kan worden getolereerd brengen mee dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van [Naam B.V.] als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g. BW.’*

De werkgever is zijn verplichtingen nagekomen en beëindig van der arbeidsovereenkomst is geoorloofd. Hierbij heeft de werkgever derhalve niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten.

### 5.2.4 Werknemer beschuldigt werkgever van vervalsing.

Bij twee uitspraken stelt de werknemer dat de werkgever een document van werknemer heeft vervalst en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.[[43]](#footnote-43) In uitspraak 1 zou de werkgever de verklaring omtrent gedrag van de werknemer hebben vervalst, dit is echter niet onderbouwd door de werknemer en de rechter vond het aannemelijker dat de werknemer zelf zijn verklaring omtrent gedrag zou hebben vervalst. In uitspraak 2 beschuldigd de werknemer de werkgever ervan dat hij zijn cv zou hebben vervalst. Het bleek echter dat de werknemer zelf zijn cv heeft aangepast om een betere indruk te kunnen maken bij het sollicitatiegesprek. De werkgevers hebben aangetoond dat de werknemers in deze zaken verwijtbaar hebben gehandeld en juist niet de werkgevers. De rechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomsten beëindigd diende te worden en er werd geen billijke vergoeding toegekend aan de werknemers.

### 5.2.5 Andere reden voor ernstig verwijtbaar handelen volgens werknemer en waarom geen ernstig verwijtbaar handelen

De werknemers in de 15 zaken hebben verschillende redenen aangevoerd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld of nagelaten. De uitspraken waarbij er een andere reden is aangevoerd dan benoemd in de paragrafen 5.2.1, 5.2.3 en 5.2.4, loop ik hierna langs.

Bij de rechtbank in eerste aanleg over de zaak waarbij de werkgever belastende privé-e-mails van de werkneemster in een ontslagprocedure bij het UWV dreigde in te brengen, heeft de rechter geoordeeld dat er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werknemer.[[44]](#footnote-44) De rechter stelde:

‘O*p grond van het vorenstaande leidt de verwijtbaar verkeerde keuze van [A] niet tot het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in de WWZ.’.*

Het handelen van de werkgever verdiende derhalve niet de schoonheidsprijs, maar is niet ernstig genoeg voor het toekennen van een billijke vergoeding aan de werknemer.

Het niet willen verhogen van het aantal uren van de arbeidsovereenkomst is volgens de werknemer uit uitspraak 7 ernstig verwijtbaar van de werkgever. De partijen in deze zaak hebben een conflict over hoeveel uur de werknemer gemiddeld zou hebben gewerkt in een bepaalde periode. De stellingen van werknemer kloppen echter niet, de werkgever was niet verplicht om het aantal contracturen van werknemer te verhogen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever en er wordt geen billijke vergoeding toegekend aan de werknemer.

Met een slechte onderbouwing wordt er geen billijke vergoeding toegekend aan een werknemer, blijkt uit uitspraak 9. Hierin stelt de werknemer dat de werkgever een hekel aan haar heeft vanwege haar afkomst. Er zou geen sprake zijn van disfunctioneren aan de zijde van de werknemer. De rechter is echter van mening dat voldoende is komen vast te staan dat de werknemer disfunctioneert. De werknemer heeft op geen enkele manier aangetoond dat er sprake zou zijn van nadelig behandelen van de werknemer vanwege haar afkomst. De werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Ook in uitspraak 10 heeft de werknemer zijn stellingen niet goed onderbouwd. De werkgever zou onterecht een verstoorde arbeidsrelatie hebben veroorzaakt door geruchten over hem te verspreiden. De rechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie en de werknemer geen billijke vergoeding toegekend.

Een werknemer in een fabriek voor het verpakken van medicijnen heeft al meerdere waarschuwingen gekregen omdat er al dan niet opzettelijk ernstige fouten zijn gemaakt bij het verpakken van de medicijnen.[[45]](#footnote-45) De werknemer is van mening dat de werkgever moedwillig een verstoorde arbeidsrelatie heeft veroorzaakt en de arbeidsovereenkomst wil ontbinden op basis van een valse ontslaggrond. De rechter oordeelt echter dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Na de verschillende incidenten heeft werknemer waarschuwingen gekregen. Toch hebben er meerdere malen incidenten plaats gevonden. Deze incidenten zijn zo ernstig dat de arbeidsovereenkomst beëindigd dient te worden. De werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Wel ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever, geen billijke vergoeding? In uitspraak 13 heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het niet betalen van het loon aan werknemer, maar de rechter kent de werknemer geen billijke vergoeding toe. De overweging van de rechter is dat de werkgever in financieel noodweer verkeert en door het betalen van de transitievergoeding genoeg belast wordt.

Het in stand willen houden van een slapend dienstverband, al dan niet om het betalen van een transitievergoeding te voorkomen, is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. In uitspraak 15 is de werkneemster arbeidsongeschikt. De werkneemster wil de arbeidsovereenkomst ontbinden, zij stelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelt door het niet willen ontbinden van de arbeidsovereenkomst waardoor zij haar transitievergoeding misloopt. De rechter oordeelt dat dit echter geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten oplevert. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De werkneemster krijgt geen billijke vergoeding, en geen transitievergoeding (omdat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst het initiatief van de werknemer betreft).

## 5.3 Conclusie

Indien de werkgever van mening is dat de werknemer disfunctioneert, zal hij een goed verbetertraject moeten opzetten. Indien dit niet gebeurt en de werkgever wil toch van de werknemer af, loopt hij het risico om een billijke vergoeding te moeten betalen aan de werknemer. Ook zou het goed mogelijk zijn dat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, omdat er geen sprake is van disfunctioneren. In dat geval komt de vraag over wel of geen billijke vergoeding niet eens aan de orde. Bij het niet/onvoldoende kunnen aantonen van disfunctioneren, dan wel het niet hebben doorlopen van een adequaat verbetertraject, is in de onderzochte uitspraken veelal ook (of daardoor) sprake van een verstoorde arbeidsrelatie waardoor de rechter de arbeidsovereenkomst toch ontbindt.

De voorbeelden uit de Memorie van Toelichting komen niet vaak voor in de praktijk. Tweemaal was er sprake van een situatie uit de voorbeelden van de Memorie van Toelichting (een onwerkbare situatie creëren door het willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst met een valse ontslaggrond).[[46]](#footnote-46)

Ook het veroorzaken en niet herstellen van een verstoorde arbeidsrelatie kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten en leiden tot het moeten betalen van een billijke vergoeding. Omdat de werkgever op deze manier van de werknemer af wil komen zonder dat hij daar eigenlijk een gegronde reden voor heeft, moet de werkgever daarvoor een billijke vergoeding betalen volgens de rechters.

In veel zaken hebben alle feiten en omstandigheden samen ervoor gezorgd dat de werkgever volgens de rechter ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Meestal is er niet specifiek één gedraging aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.

De reden dat een rechter oordeelde dat er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever was bij tien van de vijftien uitspraken dat de werknemer zijn verzoek onvoldoende heeft onderbouwd. Het lijkt erop dat de werknemers in deze uitspraken onder het mom van ‘*niet geschoten is altijd mis*’ de rechter hebben verzocht om hen een billijke vergoeding toe te kennen.

Het niet willen beëindigen van een slapend dienstverband is door de rechter niet aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. De meest opvallende uitspraak is waarbij de werkgever volgens de rechter wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar de werknemer geen billijke vergoeding toekend vanwege de financiële situatie van de werkgever.

Het lijkt erop dat er geen zwart – witconclusie op te stellen is. Een aantal situaties geven een grote kans dat de rechter zal oordelen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, maar er is geen zekerheid te geven of dit werkelijk het geval zal zijn. De weging van alle specifieke feiten en omstandigheden van het geval zal uitwijzen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever.

De situaties die als voorbeeld zijn gegeven in de Memorie van Toelichting worden door de rechters wel overgenomen als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, echter komen deze situaties niet vaak voor in de praktijk. Enkel één van de vijf verschillende voorbeelden is tweemaal voorgekomen in de onderzochte uitspraken.

# 6. Bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding in de praktijk

Zoals besproken in hoofdstuk vier zijn rechters zeer vrij in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Om erachter te komen hoe rechters de hoogte van de billijke vergoeding bepalen heb ik 17 uitspraken onderzocht waarbij een billijke vergoeding is toegekend.

Ik heb deze uitspraken onderzocht aan de hand van topics. De resultaten van dit onderzoek bespreek ik aan de hand van deze topics.

De lijst met ECLI-nummers die corresponderen met de in dit hoofdstuk gebruikte uitspraaknummers vindt u in bijlage 1. De schema’s waarin de topics zijn verwerkt vindt u in bijlage 3.

### 6.1 Worden de gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen in de hoogte van de billijke vergoeding?

In vier van de 17 uitspraken worden de gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen.[[47]](#footnote-47) In de Memorie van Toelichting wordt echter vermeld dat de gevolgen voor het ontslag in de transitievergoeding verdisconteerd zitten en niet in de billijke vergoeding opgenomen moeten worden.

### 6.2 Wordt de financiële situatie van de werkgever meegewogen?

In drie uitspraken wordt er gekeken naar de financiële situatie van de werkgever voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[48]](#footnote-48) In de Memorie van Toelichting is aangegeven dat dit een aspect is waar naar gekeken mag worden.

### 6.3 Wordt de diensttijd van de werknemer meegewogen?

In vier uitspraken wordt de diensttijd van de werknemer meegewogen voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[49]](#footnote-49)

### 6.4 Wordt het functioneren van de werknemer meegewogen?

In twee uitspraken wordt het functioneren van de werknemer meegewogen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[50]](#footnote-50)

### 6.5 Indien er sprake is van vrijstelling van werk wordt dit dan meegewogen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding?

In uitspraak 3 is de werknemer geschorst door de werkgever en in uitspraak 9 is de werknemer onvrijwillig vrijgesteld van werk door de werkgever. Bij uitspraak 3 is de schorsing niet meegenomen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Bij uitspraak 9 is de hoogte van de vergoeding mede gebaseerd op de al dan niet onvrijwillige vrijstelling van werkzaamheden van de werknemer.

### 6.6 Wordt de transitievergoeding toegekend?

In 13 uitspraken wordt de werkgever veroordeelt tot het betalen van de transitievergoeding.[[51]](#footnote-51) In vier uitspraken is het onbekend of de transitievergoeding wel wordt toegekend.[[52]](#footnote-52)

### 6.7 Wordt het (maand) salaris meegewogen?

Zoals reeds in hoofdstuk 4 benoemd mag volgens de Memorie van Toelichting het salaris van de werknemer meegewogen worden in de bepaling van de hoogte van de vergoeding. In drie uitspraken wordt het salaris van de werknemer meegewogen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. [[53]](#footnote-53) Bij uitspraak 17 wordt de transitievergoeding gebruikt voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, hierbij is er derhalve indirect gebruik gemaakt van het salaris van de werknemer. Bij uitspraak 13 en 15 is het onbekend in welke mate het salaris van de werknemer is meegewogen. Bij de andere uitspraken is niet benoemd of het salaris is meegewogen.

### 6.8 Wil de rechter een waarschuwing afgeven naar andere werkgevers?

Het willen voorkomen van situaties van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgevers is een aspect dat wordt meegewogen in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In zes uitspraken wil de rechter een signaal afgeven naar andere werkgevers om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgevers te voorkomen.[[54]](#footnote-54)

Zo stelde de rechter in uitspraak 3:

‘*Tot slot wordt overwogen dat in een geval als het onderhavige de billijke vergoeding een zekere omvang moet hebben, omdat anders het risico bestaat dat een relatief lage vergoeding voor lief wordt genomen, en in feite een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever door een verstoorde arbeidsverhouding te construeren en zo op oneigenlijke wijze het einde van het dienstverband met een werknemer te realiseren. In zoverre is de vergoeding mede te beschouwen als een civielrechtelijke sanctie op ernstig verwijtbaar gedrag.’*

De rechter wilde in deze zaak een duidelijk signaal afgeven dat dergelijk handelen door werkgevers niet ongestraft blijft, en heeft mede hiermee de hoogte van de billijke vergoeding (€ 40.000) bepaald.

### 6.9 Ander aanknopingspunt voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding?

Eén van de bedoelingen van de wetgever bij het nieuwe ontslagrecht is dat er geen gebruik meer gemaakt wordt van een formule voor een ontslagvergoeding.

Zoals eerder beschreven was er voor 1 juli 2015 een kantonrechtersformule. Deze formule kon worden toegepast bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst en bestond uit een combinatie van loon, lengte van het dienstverband en een correctiefactor. De correctiefactor werd bepaald aan de hand van de mate van verwijtbaarheid voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

De wetgever wil dat er voor de billijke vergoeding geen formule ontstaat en gebruikt wordt, de vergoeding moet bepaald worden aan de hand van de omstandigheden van het geval, de kantonrechtersformule moest verleden tijd worden.

Toch is er in één uitspraak een rechter met een zeer duidelijke mening. Deze rechter stelt dat het systeem van de billijke vergoeding en transitievergoeding onbruikbaar is. Hij zei:

‘*De in de Parlementaire Geschiedenis genoemde maatstaf, de ernst van het verwijtbaar handelen, is onbruikbaar. De ernst van het gemaakte verwijt is alleen een bruikbare maatstaf als het erom gaat te bepalen welk deel van de ontstane schade als gevolg van verwijtbaar handelen de veroorzaker moet betalen. De omvang van de schade is niet vast te stellen op basis van de mate van de ernst van het verwijtbaar handelen van de werkgever.’*

Deze rechter heeft aan de hand van de (voormalige) kantonrechtersformule een vergoeding vastgesteld. In deze vergoeding is zowel de billijke vergoeding als de transitievergoeding opgenomen, omdat de rechter van mening is dat met enkel de transitievergoeding de inkomensschade van de werknemer onvoldoende wordt gecompenseerd.

Een andere rechter is van mening dat de transitievergoeding gebruikt kan worden bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, deze is namelijk verdubbeld door de rechter.[[55]](#footnote-55)De billijke vergoeding in deze zaak bedraagt hetzelfde als de transitievergoeding. Verdere onderbouwing heeft de rechter niet gegeven.

Dat een billijke vergoeding niet zomaar toegekend wordt, moet betekenen dat deze vergoeding ook iets voorstelt. Zo stelt de rechter in uitspraak 13:

‘*De kantonrechter beoordeelt het handelen van werkgever als ernstig verwijtbaar. Dat is, zo blijkt uit de wetgeschiedenis, een moeilijk te nemen 'hobbel'. Er mag niet te snel worden aangenomen dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten sprake is. Dat uitgangpunt brengt met zich dat, als die hobbel dan genomen wordt, daar in beginsel substantiële vergoeding tegenover mag/moet staan.’*

Bij de andere uitspraken is er geen specifieke berekenmethode gebruikt voor de billijke vergoeding. De feiten en omstandigheden uit de zaken hebben geleid tot de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

### 6.10 Bedragen billijke vergoeding

De bedragen van de billijke vergoeding lopen sterk uiteen. Deze variëren in de bestudeerde uitspraken van € 2.500 tot € 90.000. De bedragen per uitspraak staan in bijlage 3.

## 6.2 Conclusie

In de memorie van toelichting is aangegeven dat het niet de bedoeling is dat rechters het gevolgencriterium meenemen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In vier uitspraken is dit wel gebeurd.

Interessant is dat een kantonrechter zelfs gesteld heeft dat het systeem van de transitievergoeding en billijke vergoeding niet bruikbaar is, en heeft een vergoeding met behulp van de kantonrechtersformule opgesteld, tegen de bedoelingen van de wetgever in. Ook heeft één kantonrechter de transitievergoeding gebruikt om de hoogte te bepalen van de billijke vergoeding.

Verder hebben rechters geen formule gebruikt om tot het bedrag van de billijke vergoeding te komen. Dit heeft tot gevolg dat het onvoorspelbaar is wat voor vergoeding een rechter gaat toekennen aan de werknemer. Veel rechters hebben wel gesteld dat zij de hoogte van het salaris hebben meegewogen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, echter in welke mate is onduidelijk.

Opvallend is dat bijna alle bedragen een ‘rond’ bedrag zijn, hieruit blijkt dat er waarschijnlijk geen formule is gebruikt aan de hand van het salaris, maar dit brengt ook onduidelijkheid met zich mee, hoe is de hoogte dan wel precies bepaald? Op deze vraag is derhalve geen eenduidig antwoord te geven. Niet alle rechters denken hetzelfde over de billijke vergoeding en veel rechters geven geen uitleg over hoe zij tot de hoogte van de vergoeding zijn gekomen.

# 7. Conclusie

Aan de hand van het jurisprudentieonderzoek dat ik uiteengezet heb in hoofdstuk vijf en zes, zal ik een antwoord geven op de centrale vraag ‘*Wat is de beste optie die SPLNTR heeft om haar cliënten te adviseren over de billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW, op basis van de huidige wetgeving, wetsgeschiedenis, jurisprudentie en literatuur bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst?*’

Het blijkt dat er geen vaste kaders bestaan om te bepalen of een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Een vaak voorkomende situatie is waarbij de werkgever vindt dat de werknemer disfunctioneert. De werkgever wil de arbeidsovereenkomst beëindigen en dient een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter op grond van disfunctioneren, vaak subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter moet bij het verzoek van de werkgever beoordelen of sprake is van disfunctioneren van de werknemer en of de werkgever (tezamen met werknemer) voldoende hebben gedaan om het functioneren te verbeteren. Aspecten waar de rechter naar kijkt is of er functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden, is de werknemer duidelijk en objectief gewezen op zijn disfunctioneren en heeft de werkgever vervolgens een plan opgesteld om het functioneren te verbeteren, een zogenoemd verbetertraject.

Er zijn geen vastgestelde voorwaarden wanneer een verbetertraject voldoende wordt geacht door de rechter. De werknemer moet in elk geval de kans hebben gekregen om zijn functioneren te verbeteren.

Belangrijk is dat de werkgever niet enkel op papier een verbeterplan heeft, maar dat er ook in de praktijk een serieus verbetertraject heeft plaatsgevonden. Indien blijkt dat er wel een verbetertraject is opgesteld, maar dat deze door de werkgever eigenlijk niet serieus genomen is, is dit een belangrijk signaal voor de rechter dat de werkgever zich misdragen heeft. In de onderzochte uitspraken is het voorgekomen dat er op papier wel een verbetertraject is opgesteld, maar dat de werknemer niet, althans niet op redelijke basis, de kans heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren.

Indien een werkgever een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indient op grond van disfunctioneren van de werknemer en er niet is aangetoond dat de werknemer disfunctioneert en/of de werkgever geen voldoende verbeterplan heeft opgesteld en gevolgd, kan de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden op grond van disfunctioneren.

Vaak worden er meerdere gronden voor ontbinding aangevoerd. De meest voorkomende subsidiaire grond is in de genoemde situatie een ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. Indien de relatie tussen de partijen inmiddels is verstoord, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden, terwijl de ontslaggrond ‘disfunctioneren’ onvolledig was.

De werknemer heeft in zo’n situatie vaak niet gekozen voor een ontbinding en heeft nu waarschijnlijk geen werk meer. Omdat de werkgever onvoldoende heeft gedaan om het eventuele disfunctioneren van de werknemer te verbeteren en ondertussen ook een verstoorde arbeidsrelatie heeft laten ontstaan en deze niet heeft weten te herstellen, heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten. Het was namelijk in dit geval de verantwoordelijkheid van de werkgever om de arbeidsrelatie te herstellen.

In de andere onderzochte uitspraken was er echter geen overkoepelende reden waarom de rechter heeft geoordeeld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Alle omstandigheden van de uitspraken hebben ertoe geleid dat de rechter oordeelde dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. De werkgevers in deze uitspraken hebben zich zo misdragen dat de rechter dit aanmerkte als ernstig verwijtbaar, en de werknemer gecompenseerd moest worden voor het handelen van de werkgever.

Het uitroken, oftewel wegpesten, van een werknemer, is aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen door een werkgever.

Het in stand willen houden van een slapend dienstverband, al dan niet om het betalen van een transitievergoeding te voorkomen, is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen.

Tevens kan het nog gebeuren dat een werkgever volgens de rechter wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, echter indien de financiële situatie van de werkgever dermate slecht is, hoeft er geen billijke vergoeding toegekend te worden aan de werknemer.

Of een bepaalde handeling door een rechter zal worden aangemerkt als onfatsoenlijk of ernstig verwijtbaar en de werknemer daarmee een billijke vergoeding toekomt is daarom lastig te voorspellen, de grens tussen deze situaties is namelijk zeer nauw. Zoals vaak in het arbeidsrecht is dit sterk afhankelijk van de specifieke feiten en omstandigheden van het geval. De constante stroom jurisprudentie kan er slechts voor zorgen dat kwesties aan vergelijkbare situaties kunnen worden getoetst, waarna een betere inschatting kan worden gemaakt.

Een belangrijke vraag voor dit onderzoek is, indien de rechter heeft geoordeeld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever, hoe de rechter dan de hoogte van de billijke vergoeding bepaalt (indien deze wordt toegekend). Wat voor billijke vergoeding kun je verwachten als werkgever of werknemer?

Een concreet antwoord op deze vraag is eveneens lastig te geven. Bij het onderzoeken van de uitspraken is gebleken dat de bedragen van de billijke vergoeding zeer uiteenlopend zijn. Er is geen link te leggen tussen het “vergrijp” van de werkgever en de hoogte van de vergoeding.

De rechters in de uitspraken hebben namelijk totaal verschillend geoordeeld. In het voorbeeld waar de werkgever de arbeidsrelatie zo ernstig heeft verstoord en de arbeidsovereenkomst diende te eindigen door het onterecht stellen dat de werknemer zou disfunctioneren, zijn onder andere bedragen van € 2.500,-, € 20.000 en € 80.000,- aan de werknemer toegekend. De omstandigheden bij elke zaak waren natuurlijk niet exact hetzelfde maar dit geeft wel een idee over de uiteenlopendheid van de vergoedingen. Rechters geven tevens niet duidelijk aan hoe ze precies tot deze bedragen zijn gekomen. Het is uiteraard niet de bedoeling dat er een formule wordt gebruikt, echter is het nu gissen naar de hoogte van de billijke vergoeding indien deze toegekend kan worden.

# 8. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk geef ik aanbevelingen aan SPLNTR voor het adviseren van cliënten betreffende ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en de billijke vergoeding.

SPLNTR heeft in haar praktijk vooral te maken met werkgevers als cliënten. Indien een werkgever bijstand wil voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst moet er naar veel aspecten gekeken worden.

Is SPLNTR aangekomen bij de stap om te onderhandelen met de werknemer over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, dan is het belangrijk voor SPLNTR om te beoordelen of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten indien de werknemer de werkgever hiervan beschuldigd.

Zoals aangegeven in de conclusie zijn er een aantal situaties die zijn aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.

Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van disfunctioneren, dan is het belangrijk dat het disfunctioneren in de eerste plaats aantoonbaar is en bekend dient te zijn bij de werknemer en er daarna een verbetertraject heeft plaatsgevonden. De werkgever moet de werknemer voldoende kans hebben geboden om zijn functioneren te verbeteren. Ook moet de werkgever hebben voldaan aan de scholingsplicht, het disfunctioneren mag niet het gevolg zijn van onvoldoende scholing door de werkgever.

Indien de rechter oordeelt dat er geen sprake is van disfunctioneren omdat de werkgever onvoldoende heeft gedaan om het functioneren te verbeteren, kan de arbeidsovereenkomst niet op deze grond worden ontbonden. Indien er wel een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en de arbeidsovereenkomst niet langer in stand gehouden kan worden, wordt de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie ontbonden.

De rechter kan vervolgens oordelen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, omdat de werkgever in dit geval verantwoordelijk is om de arbeidsrelatie te herstellen. De werkgever heeft de verstoorde arbeidsrelatie veroorzaakt en nagelaten om deze relatie te herstellen. De werknemer kan niet in dienst bij de werkgever blijven, zonder dat hem daar een verwijt van gemaakt kan worden. En dat wordt de werkgever zwaar aangemerkt. Ook is het mogelijk dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden wordt, omdat de rechter daar geen aanleiding toe ziet.

Indien er een dossier bij SPLNTR in behandeling is waarbij er twijfel is of een ontbinding op grond van disfunctioneren zal slagen is het extra belangrijk om te proberen te arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden. Indien de rechter oordeelt dat de werkgever de werknemer onvoldoende de kans heeft geboden om zijn disfunctioneren te verbeteren en er een onvoldoende verbetertraject heeft plaatsgevonden, is er de mogelijkheid dat de rechter de arbeidsovereenkomst niet zal ontbinden. Het doel van de procedure is dan niet behaald, terwijl de werkgever wel de procedurekosten moet betalen. Indien de arbeidsovereenkomst wel ontbonden wordt, bijvoorbeeld op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, is het mogelijk dat de rechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, en er naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding betaald moet worden.

Het risico met het starten van een procedure is dermate hoog. Zowel omdat de arbeidsovereenkomst misschien niet ontbonden wordt, en vanwege het feit dat indien er een billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend, het erg onvoorspelbaar is op welke hoogte de vergoeding bepaald wordt.

Ook bij andere situaties waarbij de twijfel aanwezig is of de werkgever zich dermate heeft misdragen dat een rechter zou kunnen oordelen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, is het verstandig om een ontbindingsprocedure te voorkomen. Met een beëindiging met wederzijds goedvinden is er immers meer controle over de uitkomst en kan een hoge vergoeding misschien voorkomen worden.

Het is raadzaam om nieuwe jurisprudentie met betrekking tot de billijke vergoeding af te wachten. Het is namelijk erg interessant om te volgen hoe rechters in de komende periode omgaan met de billijke vergoeding. Het zal duidelijker worden welke gedragingen van werkgevers aangemerkt zal worden als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Ook is de vraag of er meer gelijkheid zal komen in de hoogte van de billijke vergoedingen en of er toch een bepaalde richtlijn zal ontstaan voor het bepalen van de hoogte. Hoe meer uitspraken er worden gedaan waarmee er meer feitelijke situaties bekend worden, hoe meer voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door een werkgever SPLNTR kan gebruiken voor betere inschattingen bij het adviseren van zijn cliënten.

# 9. Literatuurlijst

**Van den Brink e.a. 2015**

P.F. van den Brink e.a., *WWZ in de praktijk. Een voorspelling in open debat tussen rechterlijke macht en advocatuur*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers, 2015.

**Duk, TRA 2014, p. 54,55**

R.A.A. Duk, ‘Tijdschrift Recht en Arbeid’, *TRA* 2014, afl. 3, p. 54,55.

**Schouten, TAP 2014, p. 63**

B. Schouten, ‘Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk. Themanummer nieuw ontslagrecht’, *TAP* 2014, afl. 1, p. 63.

**Van Zanten-Baris, ArbeidsRecht 2014, p. 42**

A. Van Zanten-Baris, ‘ArbeidsRecht, maandblad voor de praktijk’, *ArbeidsRecht* 2014, afl. 11, p. 42.

**Kamerstukken:**

*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32, 34.

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

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

# Bijlagen

## Bijlage 1. Uitsprakenlijst ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Hieronder zijn de onderzochte uitspraken met nummers opgenomen, deze corresponderen met de nummers in de schema’s. Ook heb ik hier een zeer beknopte samenvatting van de uitspraak met de reden van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever weergegeven.

In de schema’s heb ik enkele afkortingen gebuikt om het schema zo compact mogelijk te houden. De volgende afkortingen heb ik gebruikt.:

AOVK: arbeidsovereenkomst

BV: billijke vergoeding

EVH: ernstig verwijtbaar handelen

VAR: verstoorde arbeidsrelatie

VOG: verklaring omtrent gedrag

WG: werkgever

WN: werknemer

**1. Ktr. Amsterdam 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278**

Werkgever heeft bewust gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie door het ten onrechte willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst op valse gronden. Werknemer krijgt schuld van slechte financiële situatie werkgever door het verhogen van lonen van andere werknemers. Klopt niet volgens rechter.

**2.** **Ktr. Leeuwarden 25 november, 2015 ECLI:NL:RBNNE:2015:5423**

Werkgever is ontevreden over functioneren werknemer. Uit het niets geeft werkgever aan om de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Geen functioneringsgesprekken of verbetertraject. Kantonrechter oordeelt dat dit wel had gemoeten en ernstig verwijtbaar is dat werkgever dat niet heeft gedaan.

**3.** **Ktr. Amsterdam 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752**

Na een afgewezen verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter wegens disfunctioneren heeft werkgever werknemer geen serieus verbetertraject geboden. Werkgever bleef volhouden in het disfunctioneren van werknemer en heeft hem in functie gedegradeerd.

**4. Ktr. Rotterdam 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963**

Werkgever is van mening dat er geen ‘match’ is tussen werkgever en werknemer en dat er geen vruchtbare samenwerking kan plaatsvinden. Zonder functioneringsgesprekken of dergelijke wilde werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden. Hierdoor heeft werkgever ook gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie.

**5.** **Ktr. Amsterdam 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244**

Werkgever heeft doelbewust aangestuurd op einde arbeidsovereenkomst met valse ontslaggronden nadat werknemer heeft aangegeven niet akkoord te gaan met een uren vermindering.

**6.Ktr. Enschede 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212**

Nadat werknemer tijdens een presentatie op de werkvloer heeft overgegeven is de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig verstoord. Werkgever heeft niet voldoende gedaan om de verhouding te verbeteren en juist aangestuurd op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

**7. Ktr. Amsterdam 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400**

Werkgever heeft na een afgewezen ontslagvergunning, onterechte schorsing en ziekte van werknemer, het de werknemer onmogelijk gemaakt om zijn functie goed uit te kunnen voeren

**8.** **GH. ‘s Hertogen Bosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320**

Werkgever brengt seksueel getinte e-mail in ontslagprocedure om werkneemster te doen overwegen in te stemmen met vaststellingovereenkomst.

**9. Ktr. Utrecht 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854**

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar nagelaten door werknemer onvoldoende begeleiding te bieden om zijn functioneren en verhouding met collega’s te verbeteren. Beëindiging van arbeidsovereenkomst had niet nodig hoeven zijn.

**10. Ktr. Leeuwarden 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714**

Werkgever heeft verborgen camera’s opgehangen op werkvloer. Nadat werknemers hier achter zijn gekomen en een brief hebben gestuurd dat zij het niet eens zijn met de camera’s zijn werknemers op non actief gesteld. Omdat werkgever niet naar de bezwaren van werknemers heeft geluisterd en ze geïntimideerd heeft is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

**11. Ktr. Arnhem 25 februari 2016,** **ECLI:NL:RBGEL:2016:1534**

Werkgever heeft overdreven gereageerd door de bedrijfsrecherche in te schakelen nadat werknemer tegen de regels in een telefoon heeft toegeëigend. Werkgever had de situatie onderling moeten oplossen en door dit na te laten heeft hij ernstig verwijtbaar gehandeld.

**12. Ktr. Enschede 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675**

Werkgever heeft werknemer overvallen met een vaststellingsovereenkomst. Werknemer kon kiezen tussen de vso of hij moest zijn functioneren verbeteren. Werknemer heeft echter nooit de kans gekregen om zijn functioneren te verbeteren en van een degelijk verbetertraject was geen sprake. Werkgever heeft enkel aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst.

**13. Ktr. Almelo 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882**

Werkgever heeft werknemer uit het niets geconfronteerd met disfunctioneren en meteen op non-actief gesteld. Werkgever heeft vervolgens niet voldoende gedaan om tot een oplossing te komen, een loonstop, niet nakomen van kort gedingvonnis en geen gedegen verbetertraject leiden tot ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

**14. Ktr. Den Haag 17 maart 2016 ECLI:NL:RBDHA:2016:3404**

Nadat het UWV een ontslagvergunning wegens disfunctioneren van werknemer heeft geweigerd, is werkgever blijven volharden in het disfunctioneren van werknemer, hij werd op non-actief gesteld en kreeg niet de kans om zijn functioneren te verbeteren, er is geen constructief verbetertraject gestart.

**15. GH. Den Haag, 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715**

Na ziekte van werknemer behandelt werkgever haar onacceptabel en respectloos. De bedrijfsarts adviseert mediation maar dit weigert werkgever. Het niet bijdragen aan een oplossing wordt werkgever verweten en hiermee heeft hij ernstig verwijtbaar gehandeld.

**16. Ktr. Amsterdam 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127**

Nadat er een agressie-incident heeft plaatsgevonden op de werkvloer jegens werknemer heeft werkgever niet voldoende gedaan op een passende oplossing te vinden, ook is er geen excuses aangeboden voor het incident. Hiermee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

**17. Ktr. ’s Hertogen Bosch 1 september 2015 ECLI:NL:RBOBR:2015:5186**

Werknemer is door werkgever in een lege B.V. geplaatst en krijgt geen salaris. Werknemer is ziek en krijgt ook geen uitkering omdat UWV stelt dat werkgever salaris moet uitbetalen. Rechter oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar handelt door het niet betalen van loon en werknemer in een lege B.V. plaatsen.

### 

## ­­Bijlage 1.1 Schema topics billijke vergoeding toegewezen uitspraken

| **Uitspraaknummer:**  **Topic:** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Is ontbindingsprocedure door werkgever gestart?** | Ja | Ja | Ja, | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee |
| **Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie?** | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja, enkel eenzijdig aan de kant van WG. | ja |
| **Heeft er mediation plaatsgevonden?** | Ja | Niet benoemd | Ja | Niet benoemd | Nee, niet benoemd | Nee | Ja | Nee, niet genoemd |
| **Is er sprake van disfunctioneren volgens werkgever?** | Ja | Ja | Ja | Ja, geen ‘match’ tussen WG en WN. | Nee, wel ernstig verwijtbaar gedrag | Ja | Nee | Ja, maar niet hoofdzakelijk in casus |
| **Is er voldoende dossier opgebouwd indien sprake van disfunctioneren?** | Nee | Nee | Nee, niet specifiek benoemd | Nee | n.v.t. | Nee | n.v.t. | n.v.t. |
| **Heeft er een verbetertraject plaatsgevonden?** | Nee | Nee | Nee, niet voldoende | Nee | n.v.t. | Nee, niet benoemd | n.v.t. | n.v.t. |
| **Zijn er voldoende functioneringsgesprekken gevoerd?** | Nee | Nee | n.v.t. | Nee | n.v.t. | Nee, niet benoemd | n.v.t. | n.v.t. |
| **Is er sprake van ziekte van de werknemer?** | Nee, niet benoemd | Ja | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja | n.v.t. |
| **Is de werknemer (volledig) arbeidsongeschikt?** | Nee, niet benoemd | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | n.v.t. |
| **Heeft de werkgever bewust gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie?** | Ja | Ja | Nee, niet specifiek benoemd | Ja, maar niet expliciet genoemd | Ja | Nee | Ja | Ja |
| **Heeft de werkgever doelbewust aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst?** | Ja | Nee, niet benoemd | Nee, niet specifiek benoemd | Ja | Ja | Ja | Nee, niet specifiek benoemd | ja |
| **Heeft werkgever zijn stelling(en) goed onderbouwd?** | Nee | Nee | n.v.t. | Nee | Nee | Nee | Nee | n.v.t. |
| **Heeft het UWV een eerdere aanvraag voor een ontslagvergunning afgewezen?** | Nee, niet benoemd | Nee | Nee, kantonrechter heeft wel ontbinding wegens disfunctioneren afgewezen | Nee | Nee | Nee, niet benoemd | Ja + een wedertewerkstelling na een onterechte schorsing volgens kantonrechter. | Ja |
| **(Andere) reden voor ernstig verwijtbaar handelen door werkgever?** | WG heeft ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst nagestreefd. Voorbeeld uit MVT. | WG heeft WN niet begeleid om haar disfunctioneren te verbeteren. Maar onverwacht aangegeven AOVK te willen beëindigen. | WG heeft WN na een verloren rechtszaak over disfunctioneren geen serieus verbetertraject geboden. Werknemer werd ge degradeert in functie. | WG heeft de AOVK met WN willen ontbinden wegens ‘geen match’, zonder enige mogelijkheid tot het verbeteren van de werkzaamheden van WG. | WG heeft doelbewust aangestuurd op einde AOVK op valse ontslaggronden. | Na een incident op de werkvloer is er een VAR ontstaan, die aan WG te wijten valt. | WG heeft na een afgewezen ontslagvergunning, onterechte schorsing en ziekte van WN, het WN onmogelijk gemaakt om zijn functie goed uit te kunnen voeren. | Inbrengen van seksueel getinte e-mails werknemer bij UWV procedure terwijl WG zich er van bewust had moeten zijn dat de procedure weinig kans van slagen had. |

| **Uitspraaknummer:**  **Topic:** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Is ontbindingsprocedure door werkgever gestart?** | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja+ door WN | Ja | Ja | Ja | Nee |
| **Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie?** | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | ja | Ja | Niet benoemd |
| **Heeft er mediation plaatsgevonden?** | Niet benoemd | Niet benoemd | Niet benoemd | Nee, WG heeft in eerste instantie geweigerd en vervolgens vroegtijdig beëindigd | Poging tot, mediator zag geen slagingskans | Niet benoemd | Nee, geweigerd door WG | Nee | Niet benoemd |
| **Is er sprake van disfunctioneren volgens werkgever?** | Nee | Ja | Nee, wel verwijtbaar gehandeld volgens WG | Ja | Ja | Ja | Nee | Nee | Nee |
| **Is er voldoende dossier opgebouwd indien sprake van disfunctioneren?** | n.v.t. | Niet expliciet benoemd | n.v.t. | Nee | Nee | Nee | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| **Heeft er een verbetertraject plaatsgevonden?** | n.v.t. | Niet expliciet benoemd | n.v.t. | Nee, niet voldoende | Nee | Nee | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| **Zijn er voldoende functioneringsgesprekken gevoerd?** | Niet benoemd | Wel functioneringsgesprekken, maar geen waarschuwing | n.v.t. | Nee | Nee | Nee | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| **Uitspraaknummer:**  **Topic:** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** |
| **Is er sprake van ziekte van de werknemer?** | Niet benoemd | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja | Ja |
| **Is de werknemer (volledig) arbeidsongeschikt?** | Niet benoemd | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Niet benoemd | Niet benoemd | Niet benoemd |
| **Heeft de werkgever bewust gezorgd voor een verstoorde arbeidsrelatie?** | Niet expliciet benoemd | Nee, niet expliciet benoemd | Niet expliciet benoemd | Niet expliciet benoemd | Nee | Niet expliciet benoemd | Niet expliciet benoemd | Nee | Niet benoemd |
| **Heeft de werkgever doelbewust aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst?** | Niet expliciet benoemd | Nee, niet expliciet benoemd | Niet expliciet benoemd | Ja | Nee | Niet expliciet benoemd | Niet expliciet benoemd | Nee | Niet benoemd |
| **Heeft werkgever zijn stelling(en) goed onderbouwd?** | Niet benoemd | Nee | Nee | Nee | n.v.t. | Nee | Nee | Niet benoemd | Niet benoemd |
| **Heeft het UWV een eerdere aanvraag voor een ontslagvergunning afgewezen?** | Ja, ook heeft kantonrechter AOVK eerder ontbonden, WN heeft dit verzoek ingetrokken. | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee |
| **(Andere) reden voor ernstig verwijtbaar handelen door werkgever?** | WG is nalatig geweest door niet te zoeken naar een oplossing voor de verstoorde arbeidsrelatie, beëindiging AOVK had niet nodig hoeven zijn. | WG heeft onterecht camera’s geplaatst. Tegenspraak door WN werd niet geduld en WG wilde AOVK met werknemer hierom ontbinden. | Na een verwijtbare handeling van WN heeft WG overdreven gehandeld door bedrijfsrecherche in te schakelen. Dit heeft onnodig tot escalatie geleid | WG heeft WN overvallen met de keuze tussen vso of een verbetertraject. Het verbetertraject was echter niet serieus en onvoldoende. | WG heeft WN uit het niets geconfronteerd met disfunctioneren en op non-actief gesteld. Vervolgens heeft er geen constructief verbetertraject plaatsgevonden en WG heeft niet voldoende gedaan om tot een oplossing te komen. | WG heeft nadat het UWV een ontslagvergunning wegens disfunctioneren heeft geweigerd toch volhard in het disfunctioneren en WN niet de kans tot verbetering geboden. | Na ziekte van WN heeft WG zich ernstig verwijtbaar gedragen door haar weg te pesten. WG heeft niet bijgedragen aan een oplossing voor de verstoorde arbeidsrelatie. Ook heeft WG mediation geweigerd. | Nadat er een agressie-incident heeft plaatsgevonden jegens WN heeft WG niet voldoende gedaan om een goed oplossing te vinden. WG heeft hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld | WN is werkzaam bij een lege B.V.. WN krijgt geen salaris en geen uitkering vanwege ziekte, omdat WG loon moet betalen. EVH door WG. |

## Bijlage 2. Uitsprakenlijst billijke vergoeding afgewezen

**1. Ktr. Overijssel, 20-08-2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3898**

Werknemer geeft aan dat werkgever haar VOG zou hebben vervalst, en dat werknemer zelf een originele VOG aan werkgever heeft verstrekt. Rechter oordeelt dat dit niet is bewezen, derhalve geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever.

**2. Ktr. Overijssel, 03-08-2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:3850**

Er is een geschil over de werkgeschiedenis van werknemer. Volgens werknemer zou werkgever haar cv hebben vervalst en daarmee ernstig verwijtbaar hebben gehandeld. Werkgever heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat juist werknemer haar cv vervalst heeft, derhalve geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever.

**3. Ktr. Oost-Brabant, 28-08-2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275**

Werkgever heeft tijdens een ontslagaanvraag bij het UWV oude, volgens werknemer schadelijke, privé e-mails onterecht in de UWV-procedure ingebracht. Kantonrechter oordeelt dat het inbrengen van de e-mails wel verwijtbaar was, maar niet ernstig verwijtbaar. Dat werkneemster onder druk is gezet om een VSO te tekenen is niet gebleken.

**4. Ktr. Gelderland 17-09-2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:5909**

Nadat is gebleken dat werknemer niet voldoet aan de functievereisten van haar functie wordt er een verbetertraject gestart. Werknemer toont niet voldoende verbetering en werkgever wil de arbeidsovereenkomst ontbinden. Werknemer stelt dat het verbeterplan van werkgever niet voldoende concreet was en dat werkgever daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld zou hebben. Rechter oordeelt dat werkgever juist heeft gehandeld, verbeterplan was voldoende.

**5. Ktr. Noord-Holland 21-09-2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994**

De werknemer in deze zaak is verbaal zeer agressief en heeft veel woedeaanvallen. Werknemer stelt dat zijn gedrag komt door de slechte relatie met zijn leidinggevende en wil daarom een billijke vergoeding. Rechter stelt dat werkgever de aantijgingen jegens werknemer voldoende heeft gemotiveerd. Werknemer heeft daarentegen zijn stellingen niet onderbouwd en derhalve hoeft er geen billijke vergoeding aan werknemer te worden betaald.

**6. Ktr. Gelderland 23-09-2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6344**

Werknemer heeft gedurende zijn loopbaan bij werkgever meerdere waarschuwingen gekregen omdat zijn gedrag onacceptabel is. Uiteindelijk wil werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden omdat het gedrag van werknemer niet verbeterd is. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en dat werkgever daarom een billijke vergoeding moet betalen. Werkgever heeft volgens de rechter juist gehandeld en kent geen billijke vergoeding aan werknemer toe.

**7. Ktr. Noord-Nederland 29-10-2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5130**

Werknemer heeft met werkgever een geschil over het aantal uren dat hij zou mogen werken. Dat werkgever heeft afgewezen om het aantal uren op de arbeidsovereenkomst te verhogen is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

**8. Ktr. Limburg, 30-10-2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9182**

Werkneemster moet na het invoeren van een nieuw dossiersysteem veel werk inhalen. Nadat werkneemster een cursus heeft gevolgd om met het nieuwe dossiersysteem te kunnen werken loopt zij nog steeds ver achter op schema en komt zij gemaakte afspraken niet na. Werkneemster stelt dat zij onvoldoende tijd heeft gekregen om haar werkzaamheden op orde te krijgen en dat werkgever daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld zou hebben. Rechter oordeelt dat werkgever juist heeft gehandeld en er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

**9. Ktr. Noord-Nederland, 20‑11‑2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5493**

Werkgever wil de arbeidsovereenkomst met werkneemster ontbinden omdat werkneemster zou disfunctioneren. Werkneemster meent dat zij niet disfunctioneert en dat haar leidinggevende een hekel aan haar heeft vanwege haar afkomst. De stellingen van werkneemster zijn onvoldoende onderbouwd, werkgever heeft het disfunctioneren van werkneemster aangetoond. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

**10. Ktr. Noord-Holland, 29‑01‑2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996**

Werkneemster stelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het veroorzaken van de verstoorde arbeidsrelatie. De rechter oordeelt echter dat dit onvoldoende is onderbouwd, er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en de rechter kent geen billijke vergoeding toe

**11. Ktr. Noord-Holland 08-02-2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879**

Werkgever heeft na meerdere incidenten werknemer gewaarschuwd. Na het laatste incident is de maat vol en wil werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen. Werknemer stelt dat het ontbindingsverzoek is gebaseerd op een valse ontslaggrond en wil een billijke vergoeding. Rechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever, ontbindingsverzoek is voldoende gemotiveerd en kent geen billijke vergoeding toe.

**12. GH. ’s-Hertogenbosch 18-02-2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:495**

Werknemer ontvangt veel klachten over zijn gedrag als buschauffeur. Nadat werknemer meerdere malen een verbetertraject van werkgever heeft geweigerd en de klachten van reizigers aanhouden wil werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden. Werknemer wil een billijke vergoeding. Rechter oordeelt dat er geen billijke vergoeding toegekend wordt.

**13. Ktr. Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:RBNNE:2016:756**

Werknemer is arbeidsongeschikt en krijgt sinds zijn ziekmelding geen loon meer uitbetaald. Rechter oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het niet betalen van het loon, maar kent geen billijke vergoeding toe omdat werkgever in een slechte bedrijfseconomische staat verkeerd en ook de transitievergoeding en achterstallig loon moet betalen.

**14. Ktr. Midden-Nederland, 04‑03‑2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1297**

Nadat blijkt dat werknemer niet voldoende functioneert wordt er door werkgever een verbetertraject gestart en wordt werknemer uiteindelijk overgeplaatst. Werknemer stelt dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om zijn functioneren te verbeteren en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Rechter oordeelt dat werkgever voldoende heeft gedaan om het functioneren van werknemer te verbeteren, en stelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever en kent geen billijke vergoeding toe.

**15. Ktr. Zeeland-West-Brabant 11-03-2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1637**

Het niet willen beëindigen van een slapend dienstverband wordt niet aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Ook werknemer laten doorwerken tijdens haar ziekte is geen ernstig verwijtbaar handelen.

## Bijlage 2.1 Schema topics billijke vergoeding afgewezen

| **Uitspraaknummer:**  **Topic:** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ontbindingsprocedure door werkgever gestart?** | Ja | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Ja | | Ja |
| **Is de werknemer arbeidsongeschikt?** | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | | Ja |
| **Is er sprake van een slapend dienstverband?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Wordt de transitievergoeding wel toegekend?** | Niet benoemd | Niet benoemd | Niet benoemd | Ja | Ja | Ja | Niet bekend, geen uitspraak | | Ja |
| **Is er sprake van disfunctioneren volgens werkgever?** | Nee | Ja | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | | Ja |
| **Is er sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen door WN volgens WG?** | Nee | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee, niet expliciet benoemd | Nee | | Nee |
| **Heeft er een verbetertraject plaatsgevonden?** | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | Ja | Ja | n.v.t. | n.v.t. | | Ja |
| **Is er sprake van valsheid in geschrifte door werknemer?** | Ja | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Heeft de werknemer een vast dienstverband?** | Nee | Nee | Ja | Onbekend | Onbekend | Ja | Ja | | Onbekend |
| **Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie?** | Ja | Niet benoemd | Ja | Nee | ja | Ja | Ja | | Nee |
| **Is werknemer (verbaal) agressief/ heeft een ‘kort lontje’ of vertoont onacceptabel gedrag?** | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | Nee | Ja | Ja | Nee | | Nee |
| **Is er een geschil over een concurrentie-/ relatiebeding?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja, niet de oorzaak van var | Nee | | Nee |
| **Is het verbetertraject volgens werknemer onvoldoende geweest?** | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | | Ja |
| **Reden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten volgens werknemer** | WG zou VOG vervalst hebben | WG zou volgens WN haar CV hebben vervalst | WG heeft oude privé-e-mails in een UWV procedure gebruikt om WN onder druk te zetten en VSO te laten tekenen | Werknemer wist niet voldoende van disfunctioneren af, er zou geen concreet verbeterplan zijn geweest | WN zou zijn weggepest door WG | WN zou billijke vergoeding moeten ontvangen omdat er geen sprake is van een VAR | WG zou WN hebben onderbetaald, te weinig uren hebben aangeboden en een valse ontslaggrond hebben aangevoerd. | | WN zou niet voldoende tijd hebben gekregen om werk op orde te krijgen |
| **Is het verzoek van werknemer goed onderbouwd?** | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | Ja | | Nee |
| **Is er volgens de rechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever?** | Nee | Nee | Nee, wel verwijtbaar | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Wordt er gekeken naar de financiële situatie van de werkgever?** | Nee | nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Is er sprake van een reorganisatie?** | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Specifieke reden waarom geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever?** |  |  | Inbrengen van oude e-mails in UWV-procedure is wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. | Niet voldoende aangetoond waarom er sprake zou zijn van EVH door WG | WN heeft niet voldoende onderbouwd waarom er sprake zou zijn van EVH | WG heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een VAR. WG heeft juist gehandeld | Het afwijzen van het verzoek van WN om het aantal contracturen te verhogen is niet te kwalificeren als EVH | | Geen sprake van de situaties uit de voorbeelden van EVH uit de MVT |

| **Uitspraaknummer:**  **Topic:** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Is ontbindingsprocedure door werkgever gestart?** | Ja | Ja | Ja | Ja | Nee | Ja | Nee |
| **Is de werknemer arbeidsongeschikt?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja |
| **Is er sprake van een slapend dienstverband?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja |
| **Wordt de transitievergoeding wel toegekend?** | Ja | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee |
| **Is er sprake van disfunctioneren volgens werkgever?** | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |
| **Is er sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen door WN volgens WG?** | Nee | Ja | Ja | Ja | Nee | Nee | Nee |
| **Heeft er een verbetertraject plaatsgevonden?** | Ja | n.v.t. | n.v.t. | Afgewezen door WN | n.v.t. | Ja | n.v.t. |
| **Is er sprake van valsheid in geschrifte door werknemer?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Heeft de werknemer een vast dienstverband?** | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | ja |
| **Is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie?** | Nee | Ja | Nee | Niet besproken | Nee | Nee | ja |
| **Is werknemer (verbaal) agressief/ heeft een ‘kort lontje’ of vertoont onacceptabel gedrag?** | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee |
| **Is er een geschil over een concurrentie-/ relatiebeding?** | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Is het verbetertraject volgens werknemer onvoldoende geweest?** | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja | Nee |
| **Reden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever volgens werknemer** | Het disfunctioneren zou volgens WN komen doordat WG een hekel aan haar heeft vanwege haar afkomst. | WG zou de VAR hebben veroorzaakt en onterecht geruchten verspreid hebben. | WG zou moedwillig een VAR hebben bewerkstelligd met een valse ontslaggrond. | WG heeft niet genoeg mogelijkheden geboden om gedrag WN te verbeteren | WG heeft al geruime tijd geen loon betaald | Het verbetertraject dat WG heeft aangeboden is onvoldoende | WG heeft onvoldoende meegewerkt aan re-integratietrajet en moet de AOVK ontbinden |
| **Is het verzoek van werknemer goed onderbouwd?** | Nee | Nee | Nee | Niet benoemd | Ja | Nee | Niet benoemd |
| **Is er volgens de rechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee |
| **Wordt er gekeken naar de financiële situatie van de werkgever?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee | Nee |
| **Is er sprake van een reorganisatie?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Specifieke reden waarom geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever?** | Gebleken is dat WN disfunctioneert. WG heeft voldoende verbetertraject opgezet, geen sprake van EVH. | Onvoldoende is aangetoond dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. | WG heeft WN voldoende gewaarschuwd na een reeks incidenten, geen sprake van EVH aan de zijde van WG. | WG heeft werknemer hulp aangeboden om zijn gedrag te verbeteren, beëindiging aovk terecht vanwege verwijtbaar handelen WN | Wel EVH WG, maar rechter kent geen billijke vergoeding toe. | WG heeft voldoende onderbouwd dat WN disfunctioneert, verbetertraject is voldoende geweest. | Het niet ontbinden van de AOVK levert geen EVH op. Ook WN tijdens haar ziekte laten werken is geen EVH door WG |

## Bijlage 3. Schema topics bepaling hoogte billijke vergoeding

| **Uitspraaknummer:**  **Topic:** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Worden de gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen?  (gevolgencriterium)** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Ja |
| **Wordt de financiële situatie van de werkgever meegewogen?** | Onbekend | Ja | Onbekend | Onbekend | Ja | Onbekend | Ja | Nee |
| **Wordt de diensttijd van de werknemer meegewogen?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |
| **Wordt het functioneren van de werknemer meegewogen?** | Nee | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Is er sprake van vrijstelling van werk van de werknemer en zo ja, is dit meegewogen?** | Nee | Nee | Ja, schorsing | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Wordt de transitievergoeding toegekend ?** | Ja | Ja | Ja | Onbekend | Ja | Ja | Ja | Onbekend |
| **Wordt de transitievergoeding gebruikt?(bijvoorbeeld verdubbeld)** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Wordt de kantonrechtersformule gebruikt?** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |
| **Wordt het (maand) salaris gebruikt? (bijvoorbeeld verdubbeld)** | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **Ander aanknopingspunt voor bepaling hoogte BV?** | WG heeft doelbewust aangestuurd op einde AOVK | WG heeft te lang niets gedaan aan het disfunctioneren van WN, geringe BV | Na afgewezen ontbinding o.b.v. disfunctioneren is WG doorgegaan op dezelfde koers | WG heeft WN geen verbetertraject geboden, enkel aangestuurd op einde AOVK | De mate van ernst van het EVH. WG heeft conflict laten escaleren | WG heeft WN niet ondersteund bij zijn ziekte en aangestuurd op einde AOVK | Toelichting in MVT is onbruikbaar, rechter gebruikt voormalige kantonrechtersformule. Transitievergoeding en BV worden samengevoegd in één vergoeding | WG heeft doelbewust voor VAR gezorgd, einde AOVK was onvermijdelijk |
| **Wil de rechter een waarschuwing naar (andere) werkgevers afgeven?** | Nee | Ja | Ja | Ja | Nee |  | Nee | Nee |
| **Hoogte billijke vergoeding €** | € 8000,- | €2.500 | €40.000,- | €10.000,- | €3.000,- | €20.000,- | €60.000 waarvan €19.554,96 transitievergoeding, derhalve € 40.445,04 | €10.000,- |

| **Uitspraak nummer:**  **Topic:** | **9** | **10** | **11** | | **12** | **13** | **14** | **15** | | **16** | **17** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Worden de gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen?  (gevolgencriterium)** | Nee | Onbekend | | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | | Nee |
| **Wordt de financiële situatie van de werkgever meegewogen?** | Nee | Onbekend | | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Wordt de diensttijd van de werknemer meegewogen?** | Nee | Onbekend | | Ja | Nee | ja | Nee | Ja | Nee | | Nee |
| **Wordt het functioneren van de werknemer meegewogen?** | Nee | Onbekend | | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Is er sprake van vrijstelling van werk van de werknemer en zo ja, is dit meegewogen?** | Ja | Onbekend | | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Wordt de transitievergoeding toegekend ?** | Ja | Onbekend | | Ja | Ja | Ja | Ja | Onbekend | Ja | | Ja |
| **Wordt de transitievergoeding gebruikt?(bijvoorbeeld verdubbeld)** | Nee | Onbekend | | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | | Ja, BV is de hoogte van de transitievergoeding |
| **Wordt de kantonrechtersformule gebruikt?** | BV is gedeeltelijk gebaseerd op eerder toegekende vergoeding o.b.v. kantonrechtersformule | Onbekend | | Nee | Nee |  | Nee | Nee | Nee | | Nee |
| **Wordt het (maand) salaris gebruikt/ meegewogen? (bijvoorbeeld verdubbeld)** | Nee | Onbekend | | Nee | Nee | Ja | Nee | Ja | Nee | | Ja, indirect door gebruik transitievergoeding |
| **Ander aanknopingspunt voor bepaling hoogte BV?** | Eerder bepaalde ontbindingsvergoeding in vorige procedure, gemaakte procedurekosten en het niet kunnen hervatten in functie | Rechter heeft in soortgelijke zaak ander bedrag toegewezen dan in deze zaak gevorderd is, rechter wijst zelfde bedrag toe | | WG heeft een VAR veroorzaakt en moet hiervoor gestraft worden | WG heeft WN uitgerookt, dit wordt hem zwaar aangerekend | Als er eenmaal sprake is van EVH moet de vergoeding substantieel zijn | Alle feiten meegewogen, WG heeft WN geen kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. | WG heeft zo ernstig verwijtbaar gehandeld dat WN niks anders kon doen dan verzoeken AOVK te ontbinden | De VAR is niet enkel aan WG te wijten, WN zit in ziektewet en inkomstenverlies moet ook worden meegewogen | | Nee |
| **Wil de rechter een waarschuwing naar (andere) werkgevers afgeven?** | Ja | Onbekend | | Niet expliciet benoemd | Nee | Nee | Ja | Ja | Nee | | Nee |
| **Hoogte billijke vergoeding €** | € 15.000,- | €15.000,- | | €90.000,- | € 20.000,- | € 80.000,- | € 35.000,- | €50.000,- | € 75.000,- | | € 30.654,05 |

1. K*amerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-33. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32. [↑](#footnote-ref-5)
6. Van Zanten-Baris, *ArbeidsRecht* 2014, p. 42 [↑](#footnote-ref-6)
7. Van den Brink e.a. 2015 [↑](#footnote-ref-7)
8. Van den Brink e.a. 2015 [↑](#footnote-ref-8)
9. Duk, *TRA* 2014, p. 54,55 [↑](#footnote-ref-9)
10. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-33. [↑](#footnote-ref-10)
11. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 46. [↑](#footnote-ref-12)
13. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, C, p. 65. [↑](#footnote-ref-13)
14. Van Zanten-Baris, *ArbeidsRecht* 2014, p. 42 [↑](#footnote-ref-14)
15. Schouten, *TAP* 2014, p. 63 [↑](#footnote-ref-15)
16. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-16)
17. Uitspraak 1, 3, 7 [↑](#footnote-ref-17)
18. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-18)
19. Uitspraak 1, 3 [↑](#footnote-ref-19)
20. Uitspraak 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14 [↑](#footnote-ref-20)
21. Uitspraak 1, 2, 3, 4, 6, 12, 13, 14 [↑](#footnote-ref-21)
22. Uitspraak 1, 2, 4, 6, 12, 13, 14 [↑](#footnote-ref-22)
23. Uitspraak 1, 2, 3, 4, 12, 13, 14 [↑](#footnote-ref-23)
24. Uitspraak 3, 12 [↑](#footnote-ref-24)
25. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-25)
26. Uitspraak 1, 2, 4, 5, 7, 8 [↑](#footnote-ref-26)
27. Uitspraak 1, 5 [↑](#footnote-ref-27)
28. Uitspraak 7, 8, 9, 14 [↑](#footnote-ref-28)
29. Uitspraak 3 [↑](#footnote-ref-29)
30. Uitspraak 9 [↑](#footnote-ref-30)
31. Uitspraak 3 [↑](#footnote-ref-31)
32. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-32)
33. Uitspraak 10 [↑](#footnote-ref-33)
34. Uitspraak 17 [↑](#footnote-ref-34)
35. Uitspraak 11 [↑](#footnote-ref-35)
36. Uitspraak 2, 4, 8, 9, 14 [↑](#footnote-ref-36)
37. Uitspraak 4, 8, 12, 14 [↑](#footnote-ref-37)
38. Uitspraak 4, 8, 14 [↑](#footnote-ref-38)
39. Uitspraak 4, 5, 8, 9, 14 [↑](#footnote-ref-39)
40. Uitspraak 12 [↑](#footnote-ref-40)
41. Uitspraak 1, 3, 5, 6, 7, 10, 15 [↑](#footnote-ref-41)
42. Uitspraak 5, 6 [↑](#footnote-ref-42)
43. Uitspraak 1, 2 [↑](#footnote-ref-43)
44. Uitspraak 3 [↑](#footnote-ref-44)
45. Uitspraak 11 [↑](#footnote-ref-45)
46. Uitspraak 1, 5 [↑](#footnote-ref-46)
47. Uitspraak 7, 8, 11, 16 [↑](#footnote-ref-47)
48. Uitspraak 2, 5, 7 [↑](#footnote-ref-48)
49. Uitspraak 7, 11, 13, 15 [↑](#footnote-ref-49)
50. Uitspraak 2, 11 [↑](#footnote-ref-50)
51. Uitspraak 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17 [↑](#footnote-ref-51)
52. Uitspraak 4, 6, 10, 15 [↑](#footnote-ref-52)
53. Uitspraak 13, 15, 17 [↑](#footnote-ref-53)
54. Uitspraak 2, 3, 4, 9, 14, 15 [↑](#footnote-ref-54)
55. Uitspraak 17 [↑](#footnote-ref-55)