

***‘Billijke vergoeding onder de Wet werk en zekerheid in 2016’***

**Toetsing van:**

**Afstudeerscriptie**

**RE 441C**

**30 mei 2017**

**In opdracht van:  
  
[opdrachtgever]**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten/ SJD**

Steven Rienks - S1077565 Dhr. mr. F. van Steenbergen

Mw. mr. I. van Mierlo

Herkansing

Klas Law 4H Collegejaar 2016-2017,

Voorwoord

Geachte lezer,

In het kader van de opleiding HBO-Rechten is het de bedoeling dat studenten in het afstudeerjaar van deze opleiding een scriptie schrijven. Deze afstudeerscriptie vormt dan ook het sluitstuk van de opleiding. Mijn opdrachtgever voor het afstuderen is [opdrachtgever]. De advocaten houden zich onder andere bezig met het arbeidsrecht.

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie met als onderwerp de billijke vergoeding, die kan worden toegekend aan de werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid is er onduidelijkheid omtrent de billijke vergoeding. Derhalve heeft deze problematiek geleid tot deze afstudeerscriptie. Met deze scriptie hoop ik meer duidelijkheid te verschaffen omtrent de regeling van de billijke vergoeding.

Voordat ik inhoudelijk begin met mijn onderzoek wil ik graag een aantal mensen bedanken. Allereerst wil ik graag mijn opdrachtgever bedanken dat zij mij de gelegenheid heeft gegeven om te mogen afstuderen bij [opdrachtgever] te Amsterdam. Ook wil ik graag haar collega’s bedanken voor het beantwoorden van al mijn vragen. Verder wil ik de heer F. van Steenbergen bedanken voor zijn adequate ondersteuning en begeleiding. Eveneens wil ik mevrouw I. van Mierlo-Groot bedanken voor haar begeleiding in de beginfase van mijn scriptie. Tot slot, en zeker niet geheel onbelangrijk, wil ik graag mijn ouders bedanken voor de steun die zij mij boden tijdens het maken van deze scriptie.

30 mei 2017

Steven Rienks

Inhoudsopgave

Samenvatting Blz. 4-5.

**Hoofdstuk 1: inleiding Blz. 6-11**

Paragraaf 1.1: Inleiding Blz. 6  
Paragraaf 1.2: Aanleiding en Probleemanalyse Blz. 6-7

Paragraaf 1.3: Rechtsgebied / juridische achtergrond Blz. 7-8

Paragraaf 1.4: Doelstelling, deelvragen en centrale vraag Blz. 8-9

Paragraaf 1.5: Onderzoekmethode Blz. 9-11

Paragraaf 1.6: leeswijzer Blz. 11

**Hoofdstuk 2: het theoretisch juridisch kader Blz. 12-23**Paragraaf 2.1: Inleiding Blz. 12  
Paragraaf 2.2: De Wet werk en zekerheid Blz. 12-13  
Paragraaf 2.3: Inhoud van de billijke vergoeding Blz. 13-21  
Paragraaf 2.4: Ernstig verwijtbaar handelen Blz. 21-22  
Paragraaf 2.5: Conclusie Blz. 22-23

**Hoofdstuk 3: resultaten Blz. 24-47**

Paragraaf 3.1: Inleiding Blz. 24  
Paragraaf 3.2: Resultaten afwijzing billijke vergoeding Blz. 24-31  
Paragraaf 3.3 Resultaten toekenning billijke vergoeding Blz. 31-38  
Paragraaf 3.4: Resultaten hoogte billijke vergoeding Blz. 38-43  
Paragraaf 3.5: Tussenconclusie Blz. 43-47

**Hoofdstuk 4: Conclusie Blz. 48-50**

**Hoofdstuk 5: Aanbevelingen Blz. 51-53**

**Literatuurlijst Blz. 54-55**

**Bijlage I: Jurisprudentielijst Blz. 56-57**

**Bijlage II: Tabellen Hoogte billijke vergoeding Blz. 58-63  
Bijlage II: Tabellen ernstig verwijtbaar handelen Blz. 64-91**

Samenvatting

Door de invoering van de Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) is met name het ontslagrecht ingrijpend veranderd. Nieuw onder de WWZ zijn de begrippen: transitievergoeding en billijke vergoeding. Vooral de billijke vergoeding, levert veel onduidelijkheid op. De billijke vergoeding kan worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Echter is het altijd niet even duidelijk wanneer er concreet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarbij is evenmin duidelijk wat de hoogte van de billijke vergoeding zou moeten zijn indien deze wordt toegekend.

Deze onduidelijkheid heeft ertoe geleid dat [opdrachtgever] mij verzocht heeft om uit te zoeken wanneer er wel en wanneer er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Deze scriptie heeft dan ook als doelstelling om *[opdrachtgever] via jurisprudentie- en literatuuronderzoek te adviseren hoe zij haar cliënten moet adviseren over de vraag in welke gevallen een billijke vergoeding al dan niet toegekend kan worden en wat de hoogte van deze billijke vergoeding zou moeten zijn*. Om deze vraag te beantwoorden heb ik 41 rechterlijke uitspraken onderzocht om uit te zoeken waneer er wel of geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen (of nalaten). Daarnaast heb ik ook onderzocht welke factoren/maatstaven de rechter heeft gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te berekenen.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat de billijke vergoeding kan worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De billijke vergoeding kan onderverdeeld worden in drie categorieën. In de eerste categorie is de eis van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever expliciet opgenomen in wetsartikelen, waarbij de werknemer moet stellen en bewijzen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tweede categorie is de expliciete eis van ernstig verwijtbaarheid niet opgenomen in de wetsartikelen en de werknemer is dan ook niet verplicht om aan te tonen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nalatig heeft gehandeld. In de laatste categorie speelt ernstig verwijtbaarheid geen rol. De MvT geeft een vijftal voorbeelden aan waaraan gedacht moet voor het toekennen van een billijke vergoeding. Als wordt voldaan aan één van de vijf voorbeelden dan acht de regering het alleen dan van belang dat een billijke vergoeding wordt toegekend. Echter is het tot op de dag van vandaag niet duidelijk wat er precies onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever verstaan moet worden.

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat niet in één oogopslag een duidelijke lijn te vinden is die aangeeft welke feiten en omstandigheden maken dat de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Echter zijn er wel een aantal feiten en omstandigheden die terugkeren, welke de rechter gebruikt om te concluderen dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit geldt ook voor de situaties waarin de rechter concludeert dat de werkgever wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In een aantal gevallen heeft de werkgever niet ernstig verwijtbaar gehandeld, zoals de situatie waarin de werkgever zich heeft ingespannen, maar door het al dan niet toedoen van de werknemer mislukken die inspanningen, de situatie waarin de werknemer zelf ernstig verwijtbaar handelt of zelf de arbeidsverhouding verstoord, de situatie waarin de werkgever onzorgvuldig is geweest en als laatst de situatie waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst slapende houdt

Daarentegen heeft de werkgever in een aantal gevallen wel ernstig verwijtbaar gehandeld, zoals het geval waarin het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, het geval waarin de non-actiefstelling van de werknemer onterecht is, in het geval de opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd is met de geldende voorschriften, in het geval de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren, in het geval de werkgever niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen en in het geval de werkgever de werknemer in verlegenheid heeft gebracht.

Uit literatuuronderzoek blijkt dat de hoogte van de billijke vergoeding, naar haar aard, in relatie staat tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het is aan de rechters om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. Criteria als loon en de duur van het dienstverband hoeven daarbij geen rol te spelen. Voorts komen de gevolgen van het ontslag van de werknemer niet tot uitdrukking in de billijke vergoeding. Aan de andere kant kan de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening houden met de financiële situatie van de werkgever en het feit dat de werknemer al een andere baan heeft gevonden. Verder heeft het kabinet aangeven dat het niet past om criteria voor de billijke vergoeding op te nemen. Tot slot heeft de regering aangegeven dat het niet de bedoeling is om opnieuw een standaardformule te maken.

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de billijke vergoeding een bestraffend karakter heeft waarmee getracht wordt dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst te voorkomen. Verder blijkt uit het jurisprudentieonderzoek dat de rechter let op de volgende factoren en maatstaven, zoals het bruto maandloon van de werknemer, de duur van het dienstverband, of de werknemer in aanmerking komt voor een transitievergoeding of een WW-uitkering, of de werknemer materiële schade en immateriële schade heeft geleden, de leeftijd van de werknemer, het perspectief op de arbeidsmarkt van de werknemer, of de werknemer een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag ontvangt, het handelen van de werknemer zelf, de financiële situatie van de werkgever, de omvang van het bedrijf van de werkgever en de situatie waarin de werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon.

Uit het bovengenoemde is duidelijk geworden welke feiten en omstandigheden belangrijk zijn voor het bepalen of de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook is duidelijke welke factoren en maatstaven de rechter gebruikt voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze feiten en factoren geen geven garantie betreffende het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever alsmede de hoogte van de billijke vergoeding. Ieder geval is anders en daarom moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Tot slot bevat hoofdstuk 5 aanbevelingen die de opdrachtgever kan gebruiken als leidraad bij het bijstaan van een cliënt.

Hoofdstuk 1. Probleemanalyse

**1.1 Inleiding**In dit hoofdstuk wordt het volgende behandeld. In paragraaf 1.2 komt de probleemanalyse aan bod gevolgd door rechtsgebieden in paragraaf 1.3. In paragraaf 1.4 komen de doelstelling, centrale vraag en deel vragen aan bod. Daarna komen in paragraaf 1.5 de onderzoeksmethodes aan bod. Tot slot volgt in paragraaf 1.6 een leeswijzer met daarin de opbouw van dit onderzoeksrapport.

**§1.2: aanleiding en probleemanalyse**Op respectievelijk 1 januari 2015, 1 juni 2015 en 1 januari 2016 is de nieuwe Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) gefaseerd ingevoerd. De WWZ is een uitvloeisel van het op 11 april 2013 gesloten sociaal akkoord tussen het kabinet en sociale partners. Daaruit volgde het wetsvoorstel, welke door de Tweede en Eerste Kamer is aangenomen.[[1]](#footnote-2)

Door de komst van de WWZ is het arbeidsrecht op het gebied van flexrecht , ontslagrecht en de werkeloosheidsregelingen ingrijpend gewijzigd. Vooral op het gebied van het (oude) ontslagrecht moest veel worden gewijzigd.[[2]](#footnote-3) Het toenmalige kabinet was van mening dat het ontslagrecht vóór de invoering van de WWZ op een aantal punten tekort schoot. Volgens het kabinet leidde het oude ontslagrecht tot ongelijke uitkomsten en werd het functioneren van de arbeidsmarkt belemmerd.[[3]](#footnote-4)

Nieuw onder de WWZ zijn, in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, de begrippen: transitievergoeding en de billijke vergoeding. Echter zijn hierover ook onduidelijkheden onstaan. Deze onduidelijkheden liggen niet bij de transitievergoeding, maar bij de billijke vergoeding. Daar waar de transitievergoeding duidelijk aangeeft wanneer iemand recht heeft op een transitievergoeding en hoe de hoogte daarvan wordt bepaald, geeft de billijke vergoeding juist een summiere omschrijving indien deze wordt toegekend en bovendien wordt niet duidelijk beschreven wat de hoogte van die vergoeding zou moeten zijn. De billijke vergoeding wordt immers toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Conform de Memorie van Toelichting[[4]](#footnote-5) (hierna: MvT) wordt de billijke vergoeding alleen toegekend in *uitzonderlijke* gevallen.[[5]](#footnote-6) De gedachte van het kabinet was dat de rechter zelden een billijke vergoeding zou toewijzen. Daarom wordt ook wel gesproken over het muizengaatje.[[6]](#footnote-7) Echter geeft de MvT niet aan wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarnaast reikt de MvT geen berekeningsmaatstaven aan over de hoogte van de billijke vergoeding. Het enige waar de MvT over spreekt is dat het aan de rechter is om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen en dat dit (in haar aard) in relatie staat tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.[[7]](#footnote-8)

Ook nu, ruim een jaar na de invoering van de wijzigingen van het ontslagrecht, lijkt er nog steeds geen duidelijke lijn te zijn over de billijke vergoeding. Dit komt omdat rechters in het ene geval de billijke vergoeding toekennen en in het andere geval juist de billijke vergoeding afwijzen, waarbij er niet altijd een duidelijke motivering is waarom deze toegekend of afgewezen wordt. Ook is er nog steeds geen duidelijkheid wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding. Wanneer de rechters een billijke vergoeding toekennen is het niet altijd duidelijk hoe de hoogte precies tot stand is gekomen. Ik probeer dan ook, via literatuur- en jurisprudentieonderzoek, te achterhalen of er toch een richtlijn te vinden is wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en of er een richtlijn te vinden is voor de hoogte van de billijke vergoeding. Hopelijk kan een richtlijn helpen bij de advisering in de praktijk (bijvoorbeeld voor het bereiken van schikkingen in zaken waar mogelijk een billijke vergoeding verschuldigd zou zijn).

Mijn opdrachtgever is [opdrachtgever], een advocatenkantoor dat zich voornamelijk richt op het arbeids- en ondernemingsrecht. Bovendien hebben zij te maken met het ontslagrecht en de billijke vergoeding. Het probleem is dat nu nog steeds onduidelijk is wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, alsmede hoe de hoogte van de billijke vergoeding wordt berekend. Dit onderzoek richt zich alleen op de werkgevers, omdat de opdrachtgever, [opdrachtgever] in negen van de tien gevallen werkgevers als cliënten heeft. Op dit moment kan [opdrachtgever] haar cliënten nog steeds niet accuraat en volledig van advies op dit vlak voorzien. Zo kan [opdrachtgever] de cliënt niet volledig adviseren of de gedragingen van cliënt daadwerkelijk aan te merken zijn als ernstig verwijtbaar handelen. Voorts kan zij haar cliënt niet optimaal adviseren, indien er daadwerkelijk sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wat de uiteindelijke hoogte van de billijke vergoeding zal bedragen en hoeveel de werkgever (cliënt) de werknemer zal moeten uitkeren wanneer deze door de rechter toegekend wordt. Het enige wat [opdrachtgever] nu kan doen is op grond van de MvT een zeer geringe indicatie geven over wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

**§1.3: rechtsgebied/juridische achtergrond**

Het betreft hier een probleem op het gebied van het privaatrecht. Meer in het bijzonder het arbeidsrecht. Nog specifieker: Burgerlijk Wetboek hoofdstuk 7, titel 10, afdeling 9. Afdeling 9 gaat over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De billijke vergoeding kent vijf vindplaatsen in de wet, te weten:

* art 7:671b BW (ziet toe op ontbinden arbeidsovereenkomst op verzoek werkgever)
* art 7:671c BW (ziet toe op ontbinden arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer)
* art 7:673 BW (bepalingen omtrent transitievergoeding)
* art 7:681 BW (vernietiging van de opzegging óf een billijke vergoeding)
* art 7:682 BW (herstel dienstbetrekking)

In beginsel eindigt een arbeidsovereenkomst van rechtswege (art 7:667 BW). Ook kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd indien daar een redelijke grond voor is. Deze gronden staan beschreven in 7:669, lid 3, onder a t/m h, BW. Als bijvoorbeeld een werkgever de werknemer wil ontslaan omdat de werkgever van mening is dat de werknemer disfunctioneert (art 7:669, lid 3, onder d, BW), dan kan de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b, lid 1, aanhef, onder b, BW. Indien de kantonrechter het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst inwilligt, kan hij de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art 7:671b, lid 8, aanhef en onder c, BW). Nu rijst in dit voorbeeld de vraag wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever alsook hoe de hoogte van de billijke vergoeding wordt berekend.

**§1.4: doel van het onderzoek, centrale vraag en deelvragen.**Doelstelling

Doel van dit onderzoek is via literatuur- en jurisprudentieonderzoek uitzoeken wat er in de praktijk volgens de rechter wordt verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ik ga dus uitzoeken wanneer er *wel* sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en wanneer er *geen* sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook heeft dit onderzoek als doel het achterhalen welke maatstaf of maatstaven de rechter hanteert voor het berekenen van de hoogte van de billijke vergoeding.

Deze informatie kan [opdrachtgever] goed gebruiken om bijvoorbeeld cliënten te informeren en adviseren over de hoogte en de kans van slagen van vorderingen op basis van de billijke vergoeding. Voorts kunnen zij die informatie gebruiken voor het behandelen van zaken en in procedures.

Centrale vraag

De centrale vraag luidt als volgt:

Wat kan [opdrachtgever] haar cliënten adviseren over het toekennen van de billijke vergoeding en de hoogte ervan op grond van de WWZ, blijkens jurisprudentie- en literatuuronderzoek?

Deelvragen

Om de centrale vraag te beantwoorden zijn er deelvragen nodig. De deelvragen bestaan enerzijds uit theoretisch-juridische deelvragen en anderzijds uit praktische deelvragen.

Theoretische deelvragen:

1. Wat houdt de billijke vergoeding in?
2. Wat wordt er verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever blijkens wet- en regelgeving?

Praktische deelvragen:

3a. Onder welke feiten en omstandigheden is er *geen* sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens jurisprudentie?

3b. Onder welke feiten en omstandigheden is er *wel* sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens jurisprudentie?

3c. Indien ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt aangenomen, wat zijn dan de maatstaven/factoren die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen, blijkens jurisprudentie?

**§1.5: onderzoeksmethode**

Om de centrale vraag en deelvragen te beantwoorden ga ik onderzoeksmethoden gebruiken. Ik zal nu per deelvraag uitleggen hoe ik ze ga beantwoorden. In de eerste deelvraag ga ik het juridisch kader uitgebreider toelichten. In het juridisch kader wil ik aandacht besteden aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en kort in gaan op de verschillende vormen van beëindiging hiervan.

Deelvraag 1  
Als bronnen voor de eerste deelvraag wil ik de volgende literatuur gebruiken: *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht* van Bakels e.a., *Inleiding Nederlands sociaal recht* van Heerma van Voss & Barentsen en *Arbeidsrecht begrepen* van Geugjes en Wits. Deze boeken geven namelijk een goed beeld weer van de juridische situatie met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook ga ik gebruik maken van het boek *Arbeidsrecht* van Treep. In dit boek wordt, in tegenstelling tot de andere hierboven genoemde boeken, de billijke vergoeding gedetailleerder beschreven.

Daarbij wil ik het volgende artikel gebruiken voor aanvulling van het juridisch kader.

**Kruit:** P. Kruit, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz’, *ArbeidsRecht* 2016, afl. 8/9.

Deelvraag 2

Voor de tweede deelvraag ga ik eveneens gebruik maken van literatuur en vakbladen. Ook zal ik gebruik gaan maken van een wetsanalyse. De theoretische kennis wordt verkregen door gebruik te maken van de volgende bronnen: MvT, kamerstukken, vakbladen en literatuur.

De Memorie van Toelichting ga ik gebruiken, omdat daarin meer informatie staat beschreven over in welke gevallen er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarbij wil ik ook het advies Afdeling advisering van de Raad van State gebruiken, omdat het advies meer duidelijkheid schetst over de billijke vergoeding.

Daarnaast ga ik drie artikelen uit arbeidsrechtelijke tijdschriften en maandbladen gebruiken. Het eerste artikel beschrijft hoe de billijke vergoeding wordt berekend door de rechtbanken en het tweede artikel geeft een verdieping in de billijke vergoeding. Het laatste artikel geeft uitleg over het criterium van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en de omvang van de billijke vergoeding. De artikelen zijn:

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

**Barentsen, Erkens & Doorn:** B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & H.L. Doorn, ’Kroniek van de WWZ’, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 6/7.

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

Deelvraag 3a, 3b en 3c

Om deze deelvragen te beantwoorden heb ik kennis nodig die ik via een praktijkonderzoek kan vergaren. Het praktijkonderzoek dat zich daar het beste voor leent is het jurisprudentieonderzoek. Daarbij kijk ik naar wat de praktijk precies aangeeft met betrekking tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en hoogte van de billijke vergoeding. Als je op de website www.uitspraak.rechtbank.nl alleen al de term ‘billijke vergoeding’ en periode van 1 juni 2015 intikt, krijg je meer dan 1500 uitspraken. Dit zijn uiteraard te veel uitspraken om te onderzoeken in een tijdsbestek van vijf maanden. Daarom ben ik gaan filteren. In overeenstemming met mijn opdrachtgever heb ik gekozen voor de uitspraken in eerste aanleg van de periode 1 maart 2016 tot 1 november 2016. Dit zijn namelijk de meest recente uitspraken met betrekking tot de billijke vergoeding. Voor uitspraken in hoger beroep heb ik bewust gekozen voor de periode van 1 januari 2016 tot 1 november 2016. Voor deze periode is gekozen omdat er relatief gezien minder uitspraken in hoger beroep zijn dan uitspraken in eerste aanleg betreffende de billijke vergoeding.

Voor het beantwoorden van de praktische deelvragen heb ik zowel gekeken naar uitspraken waarin de billijke vergoeding is toegewezen almede naar uitspraken waarin deze is afgewezen.

In het onderzoeksvoorstel heb ik geschreven dat ik in totaal 58 uitspraken opneem in het onderzoek. Echter ben ik na het analyseren en verwerken van de jurisprudentie tot de conclusie gekomen dat het aantal uitspraken een stuk lager ligt. De oorzaak hiervan komt doordat er ten eerste dat in de jurisprudentielijst uitspraken dubbel genoteerd zijn. Ten tweede kwam ik tot de ontdekking dat sommige uitspraken geen antwoord geven op de deelvraag. Er wordt bijvoorbeeld gesproken over ernstig verwijtbaar handelen, terwijl het hier juist de werknemer betreft. Tot slot heb ik in hoger beroep uitspraken gevonden die gaan over de billijke vergoeding ex art 7:683 BW. In dit artikel speelt ernstige verwijtbaarheid of nalaten van de werkgever geen rol bij de vraag of de billijke vergoeding wordt toegekend aan de werknemer.

In mijn onderzoek heb ik elf uitspraken in eerste aanleg gebruikt waarin er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In hoger beroep heb ik acht uitspraken gebruikt waarin het hof aangeeft dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Daartegenover heb ik vijftien uitspraken gebruikt in eerste aanleg waarin er wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en er dus een billijke vergoeding is toegekend aan de werknemer. Verder heb ik zeven uitspraken in hoger beroep gebruikt waarin het hof oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en ook in hoger beroep de billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend. Tot slot heb ik de uitspraken in eerste aanleg, waarin de billijke vergoeding is toegewezen, gebruikt die voorkwamen in de periode van 1 januari 2016 tot 1 november 2016 (in tegenstelling tot het vermelde 1 maart 2016 tot 1 november 2016 in het onderzoeksvoorstel). In totaal heb ik 41 bruikbare uitspraken gebruikt voor mijn onderzoek.

**§1.6. leeswijzer**

Mijn onderzoeksrapport ziet er als volgt uit. In hoofdstuk 2 wordt het theoretisch-juridisch kader behandeld en in hoofdstuk 3 komen de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar voren. De afronding van dit onderzoek vindt plaats in hoofdstuk 4 en 5. In hoofdstuk 4 komt de conclusie aan de orde en hoofdstuk 5 behandelt de aanbevelingen voor mijn opdrachtgever.

Hoofdstuk 2: Theoretisch juridisch kader

**§2.1 Inleiding**  
In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader uitgewerkt. Het hoofdstuk zal de volgende onderwerpen behandelen. In paragraaf 2.2 wordt de verandering van het arbeidsrecht door de WWZ besproken. Daarna wordt in paragraaf 2.3 de inhoud en de achtergrond van de billijke vergoeding behandeld. Tot slot zal ik in paragraaf 2.4 uiteenzetten wat er verstaan wordt onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de wetgever volgens de MvT.

**§2.2 De Wet Werk en Zekerheid**In deze paragraaf komt de verandering van het arbeidsrecht na invoering van de WWZ aan bod. Voor dit onderzoek is het enkel van belang om de situatie te schetsen na invoering van de WWZ. Ik zal daarom niet in dit onderzoek het oude ontslagrecht van voor 1 juni 2015 met het nieuwe ontslagrecht na 1 juni 2015 vergelijken.

Het arbeidsovereenkomstenrecht biedt de werknemer bescherming tegen de willekeur van de werkgever bij mogelijk ontslag. Het arbeidsrecht schept regels voor de werkgever om de uitdiensttreding van zijn werknemer in goede banen te leiden. Verder biedt het arbeidsrecht de mogelijkheid om werknemers op tijdelijke basis aan te nemen, maar beperkt daarbij de mogelijkheid om werknemers langdurig in te zetten op basis van flexibele contracten. Daarnaast biedt de arbeidsovereenkomst toegang tot de werknemersverzekeringen, bijvoorbeeld middels de Werkeloosheidswet (WW). Werknemersverzekeringen beschermen de werknemer tegen een scherpe inkomensteruggang na ontslag. Het flexrecht, ontslagrecht en de WW zorgen dus voor een betere werking van de arbeidsmarkt en de economie.[[8]](#footnote-9)

De arbeidsverhoudingen veranderen continu met de maatschappij mee en het is dan ook noodzakelijk om de wetgeving op het gebied van arbeidsrecht in lijn te houden met de maatschappelijke ontwikkelingen. De regering kwam tot de conclusie dat er sprake was van achterstallig onderhoud van het arbeidsrecht.[[9]](#footnote-10) De regering werkte met de WWZ dan ook aan een nieuw evenwicht tussen de flexibiliteit enerzijds en de zekerheid op de arbeidsmarkt anderzijds.[[10]](#footnote-11) De WWZ ziet toe op een grondige wijziging van het flexrecht, ontslagrecht en werknemersverzekeringen. Voor dit onderzoek is het van belang om alleen de redenen van wijziging van het ontslagrecht te bespreken.

Het toenmalige kabinet Rutte II was van mening dat het ontslagrecht voor invoering van de WWZ op een drietal punten tekortschoot. Ten eerste leidde het ontslagstelsel van voor de WWZ tot ongelijke uitkomsten. Daarbij belemmerde het oude ontslagstelsel het functioneren van de arbeidsmarkt. Onder het oude ontslagstelsel van voor de WWZ kon de werkgever bij eenzelfde ontslaggrond, bijvoorbeeld disfunctioneren van de werknemer, *kiezen* tussen twee routes (het zogenaamd duaal ontslagstelsel): de werkgever ontslaat de werknemer via de kantonrechter of via het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV). De keuzevrijheid van de werkgever maakte het oude ontslagstelsel niet alleen complex, maar het leidde ook tot ongelijke behandeling in soortgelijke gevallen.[[11]](#footnote-12) Het was immers de werkgever die bepaalde welke route werd gevolgd en daarmee bepaalde hij ook de rechtsgevolgen voor een werknemer. Het kabinet vond deze oude situatie ongewenst en was van mening dat het nieuwe ontslagrecht eenduidig en eenvoudig moest zijn en dat het bovendien moest bijdragen aan het bevorderen van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid. Daarbij is het doel om vergoedingen bij ontslag beter te benutten en te hoge vergoedingen te beperken. De WWZ beoogt dan ook om te hoge ontslagvergoedingen te voorkomen en de vergoedingen onafhankelijk te maken van de te volgen ontslagroute en van het soort contract.[[12]](#footnote-13) Een tweede tekortkoming betrof de leeftijdsafhankelijkheid voor ontslagvergoedingen. Werkgevers kunnen daardoor terughoudend zijn om een nieuwe (oudere) werknemer in dienst te nemen. Oudere werknemers durven een nieuwe baan niet aan, omdat ze dan hun opgebouwde ontslagbescherming verliezen. Tot slot waren de ontslagkosten voor de werkgever te hoog, de procedures in sommige gevallen te lang en werden de huidige ontslagvergoedingen onvoldoende productief ingezet voor het vinden van nieuw werk.[[13]](#footnote-14)

De aanpassingen van het ontslagrecht door de WWZ maken het nieuwe ontslagstelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor de werkgevers en meer gericht op het vinden van een nieuwe baan. Het uitgangspunt is en blijft dat een ontslag gebaseerd moet zijn op een redelijke grond waarbij de ontslaggronden ongewijzigd blijven. De invoering van de WWZ maakte een einde aan de mogelijkheid tot willekeur van het oude ontslagrecht. Ontslag om bedrijfseconomische reden gaat vanaf de invoering van de WWZ via het UWV en ontslag om persoonlijke redenen, waaronder disfunctioneren van de werknemer, wordt door de kantonrechter beoordeeld. Daarbij krijgt in beginsel iedereen met een dienstverband dat ten minste twee jaar heeft geduurd recht op een transitievergoeding. De transitievergoeding is onafhankelijk van de leeftijd van de werknemer en kan worden ingezet voor van-werk-naar-werk trajecten.[[14]](#footnote-15) Daarnaast zijn de transitievergoeding en de billijke vergoeding door invoering van de WWZ nieuwe begrippen geworden, waar ik later in dit hoofdstuk op terug kom.

De WWZ werd gefaseerd ingevoerd. Op 1 januari 2015 werden de regels met betrekking tot het flexrecht ingevoerd. Op 1 juli 2015 werden wijzigingen omtrent het ontslagrecht ingevoerd. En op 1 januari 2016 werden de regels van de werknemersverzekeringen ingevoerd.

**§2.3. Inhoud van de billijke vergoeding**In deze paragraaf wordt de billijke vergoeding behandeld. Ik ga eerst in op de achtergrond van de billijke vergoeding. Daarna zal ik ingaan op de eerste deelvraag: *de inhoud van de billijke vergoeding*.

**§2.3.1. (Juridische) inleiding**Voordat de billijke vergoeding inhoudelijk aan de orde komt, wordt eerst het juridische kader weergegeven dat met de invoering van de WWZ op 1 juli 2015 tot stand is gekomen. In dit juridisch kader wordt ingegaan op de manieren waarop de arbeidsovereenkomst volgens de Nederlandse wet beëindigd kan worden.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De Nederlandse wet kent vier verschillende manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd[[15]](#footnote-16), namelijk: 1) door einde van rechtswege, 2) door beëindiging met wederzijds goedvinden, 3) door opzegging door één van de partijen en 4) door ontbinding door de rechter. In dit onderzoek zal ik alleen opzegging van de arbeidsovereenkomst en ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter behandelen, omdat deze vormen van beëindiging kunnen leiden tot toekenning van een billijke vergoeding, mits er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

*Ontslagroutes na invoering WWZ*Voordat ik opzegging en ontbinding ga behandelen wil ik eerst stilstaan bij de ontslagroutes na invoering van de WWZ. Voor de invoering van de WWZ had de werkgever de keuze om de werknemer via het UWV of via de kantonrechter te ontslaan, zo lazen we in paragraaf 2.2. Nu zijn de ontslagroutes vastgesteld en heeft de werkgever dus geen keuze meer om de werknemer via het UWV of de kantonrechter te ontslaan. Welke ontslagroute de werkgever moet kiezen, wordt bepaald door de ontslaggrond. In de MvT staat geschreven: *“ontslagen die verband houden met bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid zullen worden getoetst door het UWV. De voorgenomen ontslagen vanwege vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, zullen worden getoetst door de kantonrechter”.*[[16]](#footnote-17)

De ontslaggronden zijn opgesomd in art 7:669 lid 3 BW. Deze ontslaggronden zijn:   
A) bedrijfseconomische redenen, B) langdurige arbeidsongeschiktheid, C) regelmatig ziekteverzuim, D) disfunctioneren, E) verwijtbaar handelen van de werkgever, F) gewetensbezwaren, G) een verstoorde arbeidsrelatie en H) andere omstandigheden.

Deze acht gronden zijn limitatief. Dit betekent dat de rechter en het UWV aan deze gronden gebonden zijn. Nu is de vraag welke ontslagroute de werkgever moet nemen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Als de werkgever voornemens is om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van bedrijfseconomische redenen (sub a) of langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (sub b) dan moet de werkgever de weg via het UWV bewandelen. Hij moet eerst toestemming van het UWV krijgen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (art 7:671a lid 1 BW). Voor de overige zes ‘persoonsgebonden’ ontslaggronden (sub c tot en met sub h) moet de werkgever zich wenden tot de kantonrechter (art 7:671b lid 1, sub a BW).[[17]](#footnote-18)

Opzegging  
Opzegging is juridisch te definiëren als een eenzijdige rechtshandeling,[[18]](#footnote-19) waarbij de ene partij aan de andere te kennen geeft de tussen hen geldende overeenkomst te willen beëindigen. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn er een groot aantal voorwaarden verbonden, waar de werkgever rekening mee moet houden wanneer hij besluit tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dit is om te voorkomen dat de werkgever daarbij willekeurig kan omgaan met de belangen van de werknemer.[[19]](#footnote-20) Volgens art 7:667 lid 6 BW is opzegging in elk geval nodig voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Opzegging kent drie vereisten. In de eerste plaats kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen als daar een redelijke grond voor is (zie art 7:669 lid 1 en 3 BW). De tweede vereiste is dat de werkgever zich heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen. Opzegging is alleen mogelijk als het niet mogelijk is om de werknemer binnen een redelijk termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie te herplaatsen; of als herplaatsing niet redelijk zou zijn. Herplaatsing ligt bijvoorbeeld niet in de rede als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zelf. De derde vereiste is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtgeldig kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer (art 7:671 BW).[[20]](#footnote-21)

*Instemming met de opzegging*  
Na invoering van de WWZ is het uitgangspunt van het ontslagrecht dat de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst rechtgeldig wil opzeggen (art 7:671 lid 1 BW). Wanneer de werknemer instemt met de opzegging door de werkgever dan kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd zonder tussenkomst van het UWV of de kantonrechter. Ontbreekt de instemming met de opzegging van de werknemer, en wil de werkgever toch van de werknemer af, dan moet de werkgever zich wenden tot het UWV als het ontslag betrekking heeft op bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid (art 7:669 lid 3 sub a en b). In de andere zes gevallen vermeld in art 7:669 lid 3 BW is opzegging zonder toestemming helemaal niet toegestaan. In die gevallen dient de werkgever zich te wenden tot de kantonrechter.[[21]](#footnote-22)

*Toestemming voor opzegging van het UWV*Op het moment dat de werkgever de werknemer wil ontslaan, wordt eerst gekeken of het ontslag rechtsgeldig is. Dit wordt ook wel de preventieve toets genoemd. Ook na de invoering van de WWZ is de preventieve toets behouden[[22]](#footnote-23). Het UWV is enerzijds bevoegd toestemming te verlenen voor een opzegging op grond van bedrijfseconomische redenen (art 7:669 lid 3 BW). Bij ontslag om economische redenen moet de werkgever aldus aannemelijk maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is. De werkgever moet bijvoorbeeld laten zien dat eerst de flexibele arbeidsrelaties worden beëindigd. Vervolgens is de werkgever niet vrij in het kiezen welke werknemer hij wel of niet wil ontslaan. Bij de selectie van een of meerdere werknemer waar een ontslagvergunning voor wordt aangevraagd, moet het afspiegelingsbeginsel worden toegepast (art 11 ontslagbesluit). Dit betekent dat per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging de personen met het kortste dienstverband het eerst voor opzegging in aanmerking komen.[[23]](#footnote-24) Anderzijds is het UWV bevoegd toestemming te verlenen voor een opzegging op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (art 7:669 lid 3 sub b BW).

*Opzegverboden*Ook al heeft de werkgever de toestemming van het UWV gekregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dan nog kan de werkgever niet in alle gevallen de arbeidsovereenkomst met de werknemer opzeggen. De werkgever heeft zich namelijk te houden aan de zogeheten bijzondere opzegverboden. De bijzondere opzegverboden zijn opgenomen in art 7:670 BW. Overtreding van een bijzonder opzegverbod leidt tot een vernietigbare opzegging. Opzegverboden gelden juist niet op het moment dat de werkgever de werknemer verzoekt in te stemmen met de opzegging. Volgens art 670a lid 2 sub a BW vervalt een opzegverbod zoals genoemd in art 7:670 lid 1 tot en met 4 en lid 10 BW als de werknemer instemt met de opzegging.[[24]](#footnote-25)

*Opzegging wegens dringende reden*Een bijzondere vorm van opzegging is de opzegging wegens dringende reden (ontslag op staande voet). De gestelde voorschriften omtrent opzegging gelden niet indien een partij de arbeidsovereenkomst onverwijld opzegt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij (art 7:677 lid 1 BW). Bij ontslag op staande voet wordt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd. In dat geval is instemming met de opzegging niet vereist, zodat ook het vragen van toestemming aan het UWV of ontbinding aan de kantonrechter niet nodig is (art 7:671 lid 1 sub c BW). Ook de bijzondere opzegverboden van art 7:670 lid 1 tot en met 4 en lid 10 BW zijn bij ontslag op staande voet niet van toepassing (art 7:670a lid 2 sub c BW). De vereisten voor een geldig ontslag op staande voet zijn: (1) aanwezigheid van de dringende reden, (2) direct geven van ontslag en (3) de dringende reden moet worden meegedeeld aan de wederpartij.[[25]](#footnote-26)

Ontbinding  
De kantonrechter kan op grond van art 7:671b lid 1 BW in een drietal situaties overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de eerste situatie gaat het om persoongebonden gronden ex art 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW. In de tweede situatie heeft het UWV de toestemming voor opzegging geweigerd. De kantonrechter moet zich dan buigen over de ontslagronden bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter is verplicht bij de ontslaggrond bedrijfeconomische reden dezelfde regels toe te passen als het UWV (art 7:671b lid 3 BW). En in de derde situatie gaat het om een niet tussentijdse opzegbare arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als het gaat om een a- of b-grond.

Net als het UWV mag de kantonrechter alleen overgaan tot ontbinding bij een redelijke ontslaggrond als de werkgever aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan en er geen sprake is van een opzegverbod (art 7:671b lid 2 BW).

De kantonrechter kan zowel op verzoek van de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden (art 7:671b lid 1 BW en art 7:671c lid 1 BW). Als de kantonrechter het verzoek van ontbinding inwilligt, dan kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art 7:671b lid 8, sub c BW en art 7:671c lid 2, sub c BW).

Procederen bij ontslag  
De WWZ omschrijft verschillinde rechtsmiddelen, waarvan de belangrijkste worden besproken. Deze rechtsmiddelen[[26]](#footnote-27) met betrekking tot ontslag zijn als volgt:

* Vernietiging van de opzegging of een billijke vergoeding (art 7:681 BW)

Allereerst kan de werknemer de kantonrechter verzoeken de opzegging door de werkgever te vernietigen of aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Dit kan als de opzegging bijvoorbeeld in strijd is met art 7:671 BW (opzegging zonder toestemming van het UWV) of de opzegging is in strijd met opzegverboden in art 7:670 BW. Vernietiging van de opzegging houdt in dat de opzegging geacht wordt niet te hebben plaatsgevonden en dat het dienstverband gewoon doorgaat. Als de rechter de opzegging van de werkgever vernietigt, heeft de werknemer met terugwerkende kracht recht op loon maar zal hij zijn ontvangen (hierna te bespreken) transitievergoeding terug moeten betalen aan de werkgever. Hierbij valt wel op te merken dat indien de werknemer kiest voor de billijke vergoeding dat er sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever. De werknemer hoeft niet te stellen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

* Herstel van dienstverband of billijke vergoeding (art 7:682)

De werkgever kan, op verzoek van de werknemer, van de rechter de opdracht krijgen het dienstverband te herstellen of kan verplicht worden om een billijke vergoeding te betalen. Wanneer een werknemer van oordeel is dat de werkgever bijvoorbeeld ten onrechte toestemming van het UWV heeft gekregen (art 7:682 lid 1 BW), kan hij de kantonrechter verzoeken de werkgever te veroordelen om het dienstverband te herstellen of hem, als de opzegging gebaseerd was op bedrijfseconomische omstandigheden, een billijke vergoeding toe te kennen als herstel vanwege ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever niet mogelijk is. Het toekennen van een billijke vergoeding is ook mogelijk als de opzegging gebaseerd was op langdurige arbeidsongeschiktheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever. Bijvoorbeeld wanneer de werkgever zijn re-integratieverplichting ernstig verwaarloosd.

**§2.3.2 De inhoud van de billijke vergoeding**In deze subparagraaf wordt duidelijk wat de billijke vergoeding precies inhoud. Om de billijke vergoeding te kunnen begrijpen is het van belang om eerst de transitievergoeding te behandelen. De transitievergoeding geeft duidelijk wanneer de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is en hoe de hoogte wordt berekend.

**Transitievergoeding**  
In het oude ontslagrecht kon de werkgever kiezen op welke manier hij zijn werknemer wilde ontslaan: via het UWV of via de kantonrechter. Volgde de werknemer de ontslagroute via het UWV dan kreeg hij geen vergoeding, maar volgde hij de ontslagroute via de kantonrechter dan kreeg hij een vergoeding naar billijkheid uitgekeerd. In de vroegere praktijk bestond er veel onvrede over de uitkomsten van de verschillende ontslagprocedures. Door de keuzemogelijkheid die de werkgever had, kon een ontslag in vergelijkbare situaties heel verschillend uitpakken en tot ongerechtvaardigde verschillen leiden. Ook aan de zijde van de werkgevers bestond er veel bezwaar tegen de hoge vergoedingen. Middels de transitievergoeding heeft de wetgever beide bezwaren willen voorkomen.[[27]](#footnote-28)

De transitievergoeding is bedoeld voor compensatie van het verlies van werk en als hulpmiddel om de overgang naar ander werk te vereenvoudigen. De werkgever heeft in het kader van goedwerkgeverschap een financiële zorgplicht voor de weknemer, ook bij ontslag. De vindplaats voor de transitievergoeding is art 7:673 BW. In lid 1 staan de vereisten vermeld waaraan voldaan moet worden om in aanmerking voor een transitievergoeding te komen. En in lid 2 staat hoe de hoogte berekend moet worden.[[28]](#footnote-29)

**Billijke vergoeding**  
Het ‘startpunt’ van de billijke vergoeding begint eigenlijk in art 7:673 lid 9 BW. Hierin staat: ‘dat indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de kantonrechter *naast* de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan toekennen’. De billijke vergoeding voorkomt daarmee dergelijk handelen of nalaten van de werkgever.[[29]](#footnote-30) Dus de billijke vergoeding heeft een bestraffend karakter. Maar het karakter van de billijke vergoeding is anders dan die van de transitievergoeding, omdat de transitievergoeding bedoeld is ter compensatie van het ontslag en om de werknemer in staat te stellen de overgang naar een andere baan te vereenvoudigen.[[30]](#footnote-31)

De billijke vergoeding is een vergoeding die losstaat van de vraag of een vergoeding wegens onregelmatig ontslag of transitievergoeding verschuldigd is. Het kan dus voorkomen dat een werkgever zowel een transitievergoeding als een billijke vergoeding verschuldigd is aan een werknemer.[[31]](#footnote-32) De regering benadrukt dat de billijke vergoeding moet worden afgestemd op de omstandigheden van het geval.[[32]](#footnote-33)

De billijke vergoeding kent drie categorieën[[33]](#footnote-34) in de wet. De eerste categorie is de billijke vergoeding met een expliciete eis namelijk wegens ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’ van de werkgever. Deze expliciete eis is opgenomen in de volgende wetsartikelen:

* Art 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW (ontbinding op verzoek van de werkgever)
* Art 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW (ontbinding op verzoek van de werknemer)
* Art 7:673 lid 9 BW (einde van rechtswege)
* Art 7:682 lid 2 en 3 BW (bij een opzegging door de werkgever na een verkregen ontslagvergunning)

Wordt er een beroep gedaan op één van deze vier artikelen, dan ligt de bewijsplicht bij de werknemer. De werknemer moet namelijk stellen en bewijzen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De tweede categorie van de billijke vergoeding zijn de gevallen waarin de wettekst niet expliciet melding maakt van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit betekent voor de werknemer dat ernstig verwijtbaar handelen niet hoeft te worden aangetoond. Het betreft de volgend situaties:

* Art 7:681 lid 1 sub a en b BW (ontslag zonder de benodigde instemming van de werknemer en zonder toestemming van het UWV is in strijd met opzegverbod of een discriminatieverbod).
* Art 7:681 lid 1 sub c en d BW; art 7:682 lid 4 en 5 BW (opzegging of ontbinding in strijd met de wederindiensttredingsvoorwaarde)

Als de werkgever bijvoorbeeld de werknemer heeft ontslagen zonder de benodigde instemming van die werknemer, dan heeft de werkgever, volgens de regering, in strijd gehandeld met de toepasselijke voorschriften. Het handelen in strijd met de toepasselijke voorschriften valt de werkgever dan ook zwaar aan te rekenen, zodat er sprake is van ernstig verwijtbaar handendelen aan de zijde van de werkgever.[[34]](#footnote-35)

De derde en laatste categorie betreft de billijke vergoeding als *alternatief voor herstel* van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep. De vindplaats is artikel 7:683 lid 3 BW. Het gaat dus om een keuze tussen of een billijke vergoeding of herstel van de arbeidsovereenkomst. Ernstig verwijtbaarheid speelt in dit geval geen rol voor de vraag of de werknemer recht heeft op een vergoeding.

Ondanks dat de eerste categorie de expliciete eis vermeldt dat er sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en bij de tweede categorie deze expliciete eis niet in de wettekst is vermeld, gaat het in beide gevallen om dezelfde billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten[[35]](#footnote-36)

*Hoogte billijke vergoeding*Volgens de MvT is het aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte daarvan staat in beginsel, naar haar aard, in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Rechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband die onderdeel uitmaakten van de kantonrechtsformule hierbij geen rol *hoeven* te spelen. Voorts komt in deze additionele billijke vergoeding niet tot uitdrukking of het ontslag redelijk is in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te voorkomen. De redelijkheid van het ontslag is namelijk reeds verwerkt in de transitievergoeding. Daarentegen kan de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening houden met de financiële situatie van de werkgever.[[36]](#footnote-37) Daarnaast kan het feit dat de werknemer een nieuwe baan heeft gevonden van invloed zijn op de hoogte van de billijke vergoeding volgens de regering.[[37]](#footnote-38) De Afdeling advisering van de Raad van State heeft het kabinet om opheldering gevraagd over de hoogte van de billijke vergoeding. De afdeling ziet dat de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding niet aan nadere normen is gebonden, maar deze aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten. Het is voor de afdeling dan ook onduidelijk hoe de rechter tot de berekening van deze vergoeding zal komen en met welke factoren de rechter rekening zal houden.[[38]](#footnote-39)

Het kabinet heeft daarop als volgt gereageerd. ‘De hoogte van de additionele billijke vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (en niet tot de gevolgen van het ontslag van de werknemer). Gelet op de aard van de additionele billijke vergoeding *past het niet* om hiervoor criteria op te nemen. Volgens het kabinet moeten rechters de mogelijkheid behouden om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een manier die op het niveau aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen’.[[39]](#footnote-40)

Daarbij heeft de regering aangegeven dat het niet de bedoeling is om opnieuw een standaardformule te maken zoals, de kantonrechtersformule. De billijke vergoeding is alleen bedoeld in zeer uitzonderlijke gevallen waarbij er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De regering is dan ook van mening dat het toepassen van een nieuwe kantonrechtersformule niet in de rede ligt.[[40]](#footnote-41)

**§2.4. Ernstig verwijtbaar handelen**In deze paragraaf wordt uitgebreid de tweede deelvraag behandeld: *wat wordt er verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever blijkens wet- en regelgeving?*

Zoals we hiervoor lazen kan er, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding worden toegekend aan de werknemer bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De eis die geldt wanneer een billijke vergoeding wordt toegekend is dat er sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (behalve de derde categorie).

De MvT[[41]](#footnote-42) geeft een vijftal voorbeelden van situaties waaraan moeten worden gedacht voor het toekennen van een billijke vergoeding. De voorbeelden zijn:

1. *“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;*
2. *Als de werkgever discrimineert, de werknemer hier tegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;*
3. *Als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsrelatie ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;*
4. *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;*
5. *De situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden”*

Het gaat hier om de vijf uitzonderlijke gevallen, ook wel het muizengaatje genoemd. Als wordt voldaan aan één van deze vijf voorbeelden dan acht de regering het van belang dat *alleen dan* een billijke vergoeding wordt toegekend waar het ontslag is toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Echter is het tot op de dag van vandaag niet geheel duidelijk wat er precies onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever moet worden verstaan. Bovendien moet het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten met terughoudendheid worden toegepast.[[42]](#footnote-43)

Ondanks dat de wetgever uitdrukkelijk aangeeft dat het bij de feitelijke invulling van het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ om de vijf hierboven genoemde voorbeelden gaat, lijken de gegeven voorbeelden wel enige ruimte te bieden. Zowel ‘laakbaar gedrag’ als ‘grove veronachtzaming van de norm van goed werkgeverschap’ zijn immers ruime normen waar een rechter in een duidelijk geval een ruimere of juist een beperktere uitleg kan geven.[[43]](#footnote-44) Doordat de rechter ruime uitleg kan geven lijkt het erop dat de vijf uitzonderlijke gevallen toch niet limitatief zijn.

Tot slot heeft de regering aangegeven dat zij de jurisprudentie zal blijven volgen om te bezien of het doel, dat er juist in een gering aantal gevallen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, met het criterium van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ook daadwerkelijk wordt bereikt.[[44]](#footnote-45)

**2.5 Tussenconclusie**

In deze laatste paragraaf van hoofdstuk 2 worden de twee theoretisch-juridische deelvragen beantwoord. De eerste deelvraag die wordt beantwoord luidt: *Wat houdt de billijke vergoeding in.* Het startpunt van de billijke vergoeding is artikel 7:673 lid 9 BW. In dat artikel staat dat naast de transitievergoeding de kantonrechter ook aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan toekennen, mits het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De billijke vergoeding zorgt ervoor dat een dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, voorkomen wordt en heeft daarom een bestraffend karakter. Verder benadrukt de regering dat de billijke vergoeding moet worden afgestemd op de omstandigheden van het geval.

De billijke vergoeding kan onderverdeeld worden in drie categorieën. In de eerste categorie is de eis “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten” expliciet opgenomen in de desbetreffende wetsartikelen, waarbij de werknemer moet stellen en bewijzen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In de tweede categorie wordt de eis van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet expliciet vermeld in de wettekst en de werknemer is dan ook niet verplicht om aan te tonen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nalatig heeft gehandeld. Als de werkgever bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst opzegt zonder toestemming van het UWV of zonder instemming van de werknemer, dan handelt de werkgever volgens de regering in strijd met de toepasselijke voorschriften (artt 7:681 BW jo. 7:671 BW). Dit valt de werkgever dan ook zwaar aan te rekenen, waardoor er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. In de laatste categorie is de billijke vergoeding een alternatief voor herstel van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep. Hierbij speelt ernstig verwijtbaarheid van de werkgever geen rol voor de vraag of de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Tot slot gaat het in categorie één en twee om dezelfde billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Daarnaast staat de hoogte van de billijke vergoeding, naar haar aard, in relatie tot het ernstig verwijtbaar 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. Factoren als loon en de duur van het dienstverband hoeven geen rol te spelen. Voorts zijn de gevolgen van het ontslag niet verwerkt in de hoogte van de billijke vergoeding, omdat deze gevolgen al zijn verwerkt in de transitievergoeding. Ook kan de rechter rekening houden met de (slechte) financiële situatie van de werkgever en het feit of de werknemer al een nieuwe baan heeft gevonden. Tot slot heeft het kabinet aangegeven dat, gelet op de aard van de billijke vergoeding, het niet past om criteria voor de billijke vergoeding op te nemen. Het is dan ook niet de bedoeling om een nieuwe standaardformule te maken, zoals de kantonrechtersformule.

De tweede deelvraag die wordt beantwoord luidt: *Wat wordt er verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.* Hiervan moet sprake zijn wil de rechter de billijke vergoeding aan de werknemer toekennen. De MvT beschrijft vijf uitzonderlijke gevallen waaraan gedacht moet worden voor het toekennen van een billijke vergoeding. De voorbeelden zijn, verkort weergegeven, als volgt:

* Laakbaar gedrag aan de zijde van de werkgever;
* Discriminatie aan de zijde van de werkgever;
* Een valse reden voor beëindiging dan wel het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst;
* Ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door de werkgever;
* Een grove veronachtzaming van de norm van het goed werkgeverschap.

Deze vijf uitzonderlijke gevallen worden ook wel het muizengaatje genoemd. Wordt er voldaan aan één van deze vijf gevallen, alleen dan acht de regering het van belang dat de billijke vergoeding wordt toegekend daar waar het ontslag is toe te rekenen het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarbij moet het criterium van ernstig verwijtbaarheid of nalaten met terughoudendheid worden toegepast.

Hoofdstuk 3: de billijke vergoeding in de jurisprudentie

**§3.1 Inleiding**In dit hoofdstuk wordt het praktijkonderzoek uitgewerkt. Het praktijkonderzoek bevat een onderzoek naar de vragen wanneer er wel of geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever enerzijds, anderzijds de vraag welke maatstaven/factoren de rechters gebruiken om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen.

De tweede paragraaf geeft de gevallen weer wanneer er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Vervolgens zal in de derde paragraaf worden aangegeven wanneer er wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Tot slot zal in de laatste paragraaf de door de rechters gebruikte maatstaven/factoren voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

**§3.2. Resultaten jurisprudentieonderzoek afwijzing van de billijke vergoeding**In deze subparagraaf bespreek ik de uitspraken waarin de rechter tot het oordeel komt dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaar handelen van de werkgever waardoor er evenmin grond bestaat voor het toekennen van een billijke vergoeding. In deze paragraaf worden negentien uitspraken behandeld. Ik heb de uitspraken onderverdeeld in zeven categorieën, namelijk: de werkgever probeert de arbeidsverhouding te verbeteren, maar de werknemer werkt dit tegen, de werkgever heeft zich voldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren, de werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar, onzorgvuldigheid van de werkgever, het slapend houden van de arbeidsovereenkomst en overige feiten en omstandigheden. Ook deze overige feiten en omstandigheden zijn weer onderverdeeld.

*De werkgever spant zich in om de arbeidsverhouding te verbeteren, maar werknemer belemmert dit*In deze eerste categorie heeft de werkgever veel moeite en inspanningen gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer zo goed mogelijk te herstellen, maar door toedoen van de werknemer is de verstoorde arbeidsverhouding niet verbeterd. Met ander woorden: de werknemer werkt niet mee aan het verbeteren van de verstoorde arbeidsrelatie, waardoor er geen aanleiding bestaat voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer. In de **uitspraken 3, 8, 17 en 18**[[45]](#footnote-46) oordeelde de rechter dat de werkgever zich heeft ingespannen om de arbeidsverhouding met de werknemer te verbeteren, maar dat werknemer zelf de inspanningen belemmerde. Hoe de werkgever zich heeft ingespannen en hoe de werknemer deze inspanningen heeft belemmerd blijkt uit het volgende

Zo heeft bijvoorbeeld de werkgever zich ingespannen om de arbeidsverhouding met de werknemer te verbeteren door gesprekken al dan niet met een bedrijfsarts en een jobcoach te voeren, door het zoeken naar en het aanbieden van een alternatieve functie aan de werknemer en door het regelen van vervoer. De werknemer belemmert deze inspanningen van de werkgever door te laat op zijn werk te komen of door helemaal niet te komen, door zonder toestemming verlofdagen op te nemen en storend gedrag te vertonen.[[46]](#footnote-47) Ook heeft de werkgever zich ingespannen om de arbeidsverhoudingen met de werknemer te verbeteren door de problemen die de werknemer met een derde partij van de werkgever heeft aangekaart serieus te nemen, te behandelen en door tijd en moeite te nemen om met werknemer in gesprek te gaan om hem alsnog binnen de organisatie te behouden. Zo zijn er gesprekken geweest met werknemer, de werkgever en een derde partij om tot een oplossing te komen. Echter, is het nooit tot een oplossing gekomen tussen partijen. Uit overlegde stukken blijkt dat werknemer zelf (!) heeft aangestuurd op zijn vertrek en daarmee het zoeken naar een passende oplossing op zijn minst heeft bemoeilijkt.[[47]](#footnote-48) Verder kan een situatie ontstaan waarin de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De werkgever heeft zich in zo’n situatie ingespannen door serieuze pogingen te doen door middel van gesprekken en mediation om de onderlinge verhoudingen tussen werknemer, werkgever en collega’s te normaliseren. Dit heeft in casu geen positief resultaat opgeleverd vanwege de opstelling van de werknemer. De werknemer vertoont namelijk gebrek aan flexibiliteit in de samenwerking met collega’s alsook het gebrek aan klantvriendelijkheid bij de bejegening van klanten van de werkgever.[[48]](#footnote-49) Tot slot heeft de werkgever zich ingespannen om te voldoen aan de wensen van de autistische werknemer. De werkgever heeft in dit verband aan de werknemer een andere werkplek toegekend, de werknemer hulp en begeleiding door een collega aangeboden bij planning van zijn werkzaamheden en de werkgever heeft de dossiers van werknemer opgeruimd en zijn werkplek geordend. Deze inspanningen hebben niets geholpen en uit gespreksnotities blijkt dat de werknemer van mening was dat hij zijn werk zelf kon organiseren en dat hij geen begeleiding van een andere collega meer nodig had.[[49]](#footnote-50)

*De werkgever heeft zich voldoende ingespannen*

In deze tweede categorie gaat het om uitspraken waarin de rechter tot het oordeel komt dat de werkgever er van alles heeft gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen of het functioneren van de werknemer te verbeteren. Dit betekent dat wanneer de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de arbeidssituatie te verbeteren de rechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever. Immers, de werkgever heeft gedaan wat hij kon. De toekenning van de billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. In tegenstelling tot de vorige categorie is hier niet expliciet sprake van belemmering van de inspanning van de werkgever door de werknemer. In de **uitspraken 1, 6 en 7[[50]](#footnote-51)** oordeelde de rechter dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren. Maar wat wordt er exact verstaan onder voldoende inspanning van de werkgever?

De kantonrechter ziet bijvoorbeeld geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de werkgever gedaan heeft wat van een goed werkgever verwacht mag worden. In deze casus heeft de werkgever zich als een goed werkgever gedragen, en voldoende ingespannen, door de werknemer diverse herkansingen aan te bieden, zoals het aanbieden van een andere functie, de werknemer intensief te begeleiden, waaronder voortgangsgesprekken en een verbeteringstraject, de werknemer de mogelijkheid voor externe hulp aan te bieden en een interne coach aan te stellen om de werknemer te helpen.[[51]](#footnote-52) Ook in een situatie waarin de werknemer de werkgever het volgende verwijt kan niet leiden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Zo verwijt de werknemer de werkgever dat verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken ontbreken, dat er nooit een plan van aanpak is gemaakt, dat de werknemer jaren goed heeft gefunctioneerd maar door de komst van de nieuwe directeur is het gaan botsen tussen beiden, dat hij niet op de hoogte is gesteld van zijn ontslag, dat hij onvoldoende gehoord is en dat hij een andere functie had moeten krijgen. De kantonrechter is namelijk van mening dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen door aan werknemer voldoende begeleiding te bieden om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Dit gebeurde in de vorm van wekelijkse gesprekken tussen werknemer en werkgever waarin het functioneren van de werknemer en de wijze waarop hij zijn functie diende uit te oefenen besproken werden.[[52]](#footnote-53) Tot slot is volgens de kantonrechter sprake van voldoende inspanning van de werkgever wanneer de werkgever zich heeft ingespannen om de werknemer te laten re-integreren. In casu heeft de werkgever de werknemer te werk gesteld bij een andere onderneming en hij heeft aan de werknemer meegedeeld dat als hij weer arbeidsongeschikt is, hij weer welkom is en ingezet kan worden. Volgens de kantonrechter is er *geen* sprake dat de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte zodanig ernstig heeft veronachtzaamd dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[53]](#footnote-54)

*De werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar of verstoort zelf de arbeidsverhouding*

In deze categorie heeft de werknemer zelf ernstig verwijtbaar gehandeld of zelf de arbeidsverhouding verstoort. Als blijkt dat de werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of zelf de arbeidsverhouding heeft verstoord dan wijst de kantonrechter de billijke vergoeding af. In deze categorie geven de **uitspraken 11, 12, 14 en 16**[[54]](#footnote-55) aan wat verstaan moet worden onder ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer zelf of op welke manier de werknemer de arbeidsverhouding verstoord heeft.

Allereerst handelt de werknemer zelf ernstig verwijtbaar door wijzigingen aan te brengen in de werktijden in de digitale kantooragenda zonder toestemming van de werkgever, terwijl de werknemer weet dat voor het wijzingen van werktijden toestemming van de werkgever vereist is. De werknemer wijst de werkgever ook niet op de gemaakte wijzigingen die volgens de werknemer moesten gelden en de werknemer heeft achteraf ook geen toestemming gevraagd voor zijn handelswijze.[[55]](#footnote-56) De werknemer handelt bovendien ernstig verwijtbaar door een drietal gedragingen. Ten eerste ontvangt de werknemer te veel klachten dan gemiddeld van reizigers, zoals: uitschelden, intimideren, de achterdeur van de bus niet willen openen als de reizigers daar met een kinderwagen staan en/of de deur zo snel mogelijk dicht doen dat de reizigers door de deur worden geraakt of de kinderwagen tussen de deur komt te zitten, te snel wegrijden (terwijl de reizigers nog niet zitten), agressief rijden en te hard rijden in het algemeen. Ten tweede is de werknemer niet ingegaan op het door de werkgever aangeboden coachingstraject. In plaats daarvan schakelt de werknemer een onafhankelijke derden in die zijn functioneren beoordeelt tijdens één busdienst van werknemer. Volgens de derde partij is de werknemer capabel als buschauffeur. Ten derde heeft de werknemer schade aan de bus gemaakt door tegen een paal aan te rijden. In plaats van te stoppen en de schade te inspecteren reed de werknemer gewoon door. Hiermee heeft de werknemer niet alleen in strijd gehandeld met de instructies van de werknemer, maar ook de verkeersveiligheid van andere verkeersdeelnemers in gevaar gebracht. Dit rekent het hof de werknemer zwaar aan.[[56]](#footnote-57)

Verder wordt toekenning van de billijke vergoeding afgewezen wanneer de werknemer zelf de arbeidsverhouding verstoord (ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer wordt niet expliciet genoemd). Zo verstoord de werknemer de arbeidsverhouding door aan te geven fantasieën te hebben gehad waarin hij de leidinggevende iets aandoet en door gesprekken te hebben opgenomen buiten medeweten van de gesprekspartners, met de kennelijke bedoeling zijn standpunten in een eventuele rechtszaak te onderbouwen. Met andere woorden: de arbeidsverhouding is verstoord door het handelen van de werknemer zelf.[[57]](#footnote-58) Een ander voorbeeld waar de werknemer de arbeidsverhouding zelf verstoord heeft, is door ten eerste e-mails te sturen met daarin de mededeling dat de werkgever met zijn ziekmelding fraudeert. Ten tweede heeft de werknemer aangifte bij het Openbaar Ministerie gedaan tegen de managers van de werkgever omdat de werkgever het loon niet uitkeerde en ten derde heeft de werknemer de managers van de werkgever “sadisten” genoemd en aangegeven niet met hen verder te willen werken. Daarnaast heeft de werknemer zich misdragen dat de arbeidsverhouding nog verder is verstoord. Zo was de werknemer zonder kennisgeving niet op het werk verschenen, was hij telefonisch niet bereikbaar, had hij het werk zonder toestemming van de werkgever voortijdig verlaten zonder dat hij zijn werk volledig had verricht en zonder daarover informatie te verstrekken. Overigens was de kantonrechter van mening dat op dit punt bemiddeling middels mediation niet meer relevant was.[[58]](#footnote-59)

*Onzorgvuldigheid van de werkgever*Deze categorie betreft de onzorgvuldigheid van de werkgever. Als de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld betekent dit niet automatisch dat de werkgever ook daadwerkelijk ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In zo’n situatie wordt alsnog de billijke vergoeding afgewezen. In **Uitspraken 5 en 13**[[59]](#footnote-60) heeft de werkgever onzorgvuldig gehandeld. Wat precies onzorgvuldig handelen is blijkt uit het volgende.

Een voorbeeld waarbij de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld, is het onzorgvuldig omgaan met het beantwoorden van de door de werknemer gestelde vragen. Als blijkt dat de werkgever onzorgvuldig is omgegaan met de beantwoording van de door de werknemer gestelde vragen dan kan de handelswijze van de werkgever alsnog niet gekwalificeerd worden als ernstig verwijtbaar handelen. De lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ligt erg hoog.[[60]](#footnote-61) Het andere voorbeeld van onzorgvuldigheid van de werkgever is de situatie waarin de werkgever de werknemer zijn salarisstrook toezend met daarop de woorden: *“Datum uit dienst [datum]”.* Deze woorden betekenen niet automatisch dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, aldus het hof. Ook als de werkgever naar aanleiding van een vraag van de werknemer zou hebben bevestigd dat het dienstverband op die datum zou zijn beëindigd, kan naar het oordeel van het hof niet gesproken worden van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[61]](#footnote-62)

*De arbeidsovereenkomst slapende houden*In **uitspraak 5 en 6**[[62]](#footnote-63) houdt de werkgever de arbeidsovereenkomst slapende. In beide zaken oordeelde de kantonrechter (in Limburg) dat het slapend houden van de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet maakt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De werkgever is nu eenmaal niet verplicht om aan een dienstverband na twee jaar ziekte een einde te maken.

*Overige feiten en omstandigheden die maken dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen*

Deze laatste categorie bevat uitspraken die aangeven onder welke feiten en omstandigheden er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Deze categorie moet ook worden beschouwd als een restcategorie aangezien deze uitspraken niet passen binnen een van de bovengenoemde categorieën. Deze overige uitspraken zijn weer onderverdeeld in subcategorieën, zoals: de werkgever heeft verwijtbaar gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar, de werkgever wil met de werknemer onderhandelen en niet beledigen, de gevolgen van de vernietiging van de opzegging leiden niet tot een loonaanspraak, geen / onvoldoende ervaring, de werknemer onderbouwd niet waarom er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, de werknemer verzoekt primair om een transitievergoeding en het hof geeft geen uitleg waarom er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

* De werkgever handelt verwijtbaar, maar hij handelt niet ernstig verwijtbaar.

De kantonrechter oordeelt dat er weliswaar sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar er is geen sprake van *ernstige* verwijtbaarheid betreffende de eerste loonstop. Dit komt doordat de werknemer terecht een kort gedingprocedure heeft moeten starten om haar achterstallig loon te krijgen, terwijl er geen valide reden voor opschorting dan wel stopzetting van het loon was. Hier staat tegenover dat in de eerste procedure in kort geding de omvang van de wekelijkse arbeidsuren eveneens een geschilpunt was. Verder is er volgens de kantonrechter evenmin sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever als de werkgever afging op het advies van de bedrijfsarts die aangaf dat werknemer het werk kon hervatten, terwijl de arbeidsdeskundige van het UWV aangaf dat werknemer op dat moment niet geschikt was voor het verrichten van aangeboden eigen werk bij de werknemer. Tot slot is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever betreffende de tweede stopzetting/loonopschorting. De tweede stopzetting/loonopschorting is gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts die werknemer volledig geschikt heeft geacht voor de eigen functie. Weliswaar is het UWV tot een ander oordeel gekomen, toch baseerde de werkgever de loonopschorting/stopzetting van het loon op het oordeel van de bedrijfsarts. Omdat het UWV het deskundigenoordeel kort voor de mondelinge behandeling van dit geschil heeft afgegeven, was het *niet onredelijk* van de werkgever om het oordeel van de kantonrechter in kort geding over de rechtmatigheid van die loonopschorting/stopzetting af te wachten.[[63]](#footnote-64)

* De werkgever wil met de werknemer onderhandelen

De werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar als hij de werknemer, die de directeur is van de tussen werknemer en werkgever opgerichte vennootschap, meedeelt dat uit agendaonderzoek blijkt dat de werknemer de vennootschap runt in de werktijd van de werkgever, wat ten koste gaat van het rendement van het bedrijf van de werkgever. Deze mededeling van werkgever is gericht op het onderhandelen van partijen en was juist niet gericht om de werknemer te beledigen of om hem aan te spreken op disfunctioneren, zeker niet nu de werkgever ook heeft aangestuurd op aanpassingen van de gemaakte afspraken omtrent de bedrijfsvoering van de vennootschap. [[64]](#footnote-65)

* loonaanspraak

In deze uitspraak staat het tussen zowel werkneemster als werkgever vast dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met art 7:671 BW. De werkneemster heeft niet schriftelijk met de opzegging ingestemd, terwijl de werkgever evenmin beschikte over de vereiste toestemming van het UWV voor opzegging. Op dit punt zou de rechter een billijke vergoeding ex art 681 BW toekennen aangezien de arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met art 7:671 BW (de werkneemster kiest voor billijke vergoeding en niet voor vernietiging van de opzegging). Echter gaat de kantonrechter verder. De billijke genoemd art 7:681 BW moet worden gezien als alternatief voor de rechtsgevolgen die zouden zijn ingetreden als op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd zou zijn. Dit betekent dat de billijke vergoeding vooral gerelateerd moet worden aan de financiële tegenwaarde die herstel van de arbeidsovereenkomst voor werkneemster gehad zou hebben. Er zal dus gekeken moeten worden welke gevolgen een eventuele vernietiging van de opzegging zou hebben gehad. Het staat vast dat een vernietiging van de opzegging niet onmiddellijk een salarisaanspraak zou hebben opgeleverd, omdat de werknemer twee jaar arbeidsongeschikt was. Na een eventuele vernietiging van de opzegging zou de werkgever alsnog toestemming aan het UWV hebben verzocht om wegens twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen (art 7:699 lid 3, onder b, BW). In die procedure zou het UWV vervolgens moeten beoordelen of binnen een periode van 26 weken te verwachten valt dat de werknemer weer in staat is om haar eigen werk, of aangepaste werkzaamheden bij de werkgever te verrichten. De werknemer heeft onvoldoende concrete feiten/omstandigheden gesteld dat binnen een periode van 26 weken te verwachten valt dat de werknemer weer in staat is om eigen werk of aangepaste werkzaamheden te verrichten. Het UWV zou op basis daarvan de gevraagde ontslag vergunning weigeren. Tevens kan werknemer niet herplaatst worden enerzijds omdat er geen vacatures zijn, anderzijds omdat de werknemer niet beschikt over leidinggevende capaciteiten of diploma. Op grond van de vorenstaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat het niet aannemelijk is dat vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van werknemer, zodat er ook geen aanleiding bestaat haar een billijke vergoeding toe te kennen ter compensatie.[[65]](#footnote-66)

* Niet voldoen aan de functievereisten

De werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar door de werknemer, bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische gronden, niet te herplaatsen in een andere functie, omdat de werknemer niet voldoet aan de functievereisten (geen ervaring en niet de juiste diploma’s). De functie is dan ook niet passend voor de werknemer.[[66]](#footnote-67)

* Ernstig verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever stellen, maar niet onderbouwen

Wanneer de werknemer enkel stelt dat “de handelswijze van de werkgever al ernstig verwijtbaar kan worden bestempeld”, maar verder geen onderbouwing geeft waaruit blijkt dat de werkgever daadwerkelijk ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dan wordt de billijke vergoeding afgewezen.[[67]](#footnote-68)

* Conclusie geen ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever zonder uitleg.

Het hof concludeert dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, doordat er sprake is van een “moeizame verhouding” tussen werknemer enerzijds en bestuur en voorzitter anderzijds. Zo dreef de werknemer bestuursleden tot waanzin door haar gedrag, kortaf en afwerend te reageren, niet aan te passen. Daarnaast kijkt het hof voor de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever naar de uitzonderlijke gevallen beschreven in de MvT. Daarbij is het volgens de werknemer juist de werkgever die ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreeft, waardoor de arbeidsovereenkomst verstoord is geraakt. Het hof concludeert dat de vijf uitzonderlijke situaties zich niet voordoen, maar, en dit is opmerkelijk, het hof geeft geen uitleg waarom en wanneer er in deze situatie geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[68]](#footnote-69)

**§3.3 Resultaten jurisprudentieonderzoek toekenning van de billijke vergoeding**In deze subparagraaf worden de uitspraken besproken waarin sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en er een billijke vergoeding is toegekend. Het gaat hier om 22 uitspraken. Ik zal de uitspraken sorteren op categorie. Er zijn in deze subparagraaf zes categorieën te onderscheiden, zoals: ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, non-actiefstelling al dan niet in combinatie met andere feiten en omstandigheden, opzegging in strijd met art 7:671 BW, onvoldoende inspanning alsmede nalatigheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te verbeteren, de werkgever voldoet niet aan de re-integratieverplichtingen of veronachtzaamd deze ernstig en een overige categorie. In al deze categorieën oordeelt de kantonrechter dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, met als gevolg dat de billijke vergoeding wordt toegewezen.

*Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven*In zaken waar het om ontslag op staande voet gaat, wordt er door de meeste kantonrechters een passage uit de MvT[[69]](#footnote-70) geciteerd, of iets soortgelijks van aard. Deze passage omschrijft wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever bij ontslag op staande voet. Samengevat komt het er als volgt op neer: ex art 7:671 BW is instemming nodig voor de werknemer voor opzegging, tenzij… (uitzondering). Een van de uitzonderingen op het instemmingsvereiste is ontslag op staande voet (art 7:677 BW). In zo’n geval heb je geen toestemming nodig van de werknemer. Als niet aan één of meer voorwaarden voor ontslag op staande voet is voldaan, dan is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. In dat geval geldt weer de hoofdregel van art 7:671 BW en is toestemming van de werknemer vereist. Stemt de werknemer niet in, dan is er dus in strijd met art 7:671 BW gehandeld. Art 7:681 geeft aan dat de rechter een billijke vergoeding kan toekennen, omdat er dan in strijd is gehandeld met art 7:671 BW. Blijkens rechtspraak en wetsgeschiedenis is het in strijd handelen met art 7:671 BW op zichzelf een grond voor toekenning van een billijke vergoeding, omdat hier wordt aangetoond dat er sprake is van ernstig verwijtbaarheid.

Ook deze categorie is onder te verdelen in subcategorieën, zoals: er is geen sprake van een dringende reden, te snel kiezen voor ontslag op staande voet en het niet tonen van respect voor de persoonlijke levenssfeer van werknemer. In het geheel genomen geven de **uitspraken 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 32 en 34[[70]](#footnote-71)** antwoord wanneer het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

* Subcategorie: geen sprake van een dringende reden of dringende reden ontbreekt.

In deze subcategorie is er geen sprake van een dringende reden of de dringende reden ontbreekt. Als er geen sprake is van een dringende reden of deze ontbreekt dan is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Uitspraken **21, 24, 27 tot en met 30, 32 en 36** geven aan in welke gevallen er geen sprake is van een dringende reden of in welke gevallen de dringende reden ontbreekt.

In het eerste voorbeeld ontbreekt de dringende reden, omdat de werkgever geen gedegen onderzoek heeft uitgevoerd. De werkgever beschuldigt de werknemer van diefstal door geld uit de kassa in eigen zak te steken. Op camerabeelden is echter beperkt zicht op de balie, waardoor het niet te zien is of de werknemer het geldt ook daadwerkelijk uit de kassa pakt. Bovendien heeft de werkgever geen kasverschillen geconstateerd. De kantonrechter oordeelt dan ook dat de werkgever geen gedegen onderzoek heeft uitgevoerd. Door het niet uitvoeren van een gedegen onderzoek heeft de werkgever niet kunnen bewijzen dat er sprake is van diefstal. Doordat “diefstal” ontbreekt is er geen sprake van een dringende reden.[[71]](#footnote-72)

In het tweede voorbeeld is er geen sprake van een dringende reden omdat de werknemer bedrijfsgegevens naar zijn privé-e-mailadres heeft verzonden. Het verzenden van bedrijfsgegevens naar een privé-e-mailadres, levert geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Zo is enerzijds gesteld nog gebleken dat op grond van enig beding in de arbeidsovereenkomst het de werknemer verboden was om contactgegevens naar zijn privé-mailadres te sturen. Anderzijds is niet gebleken dat de werknemer met de gegevens financiële schade heeft willen veroorzaken aan het bedrijf. De werkgever heeft bovendien aangegeven geen financiële schade te hebben geleden of enig ander nadeel te hebben ondervonden van het feit dat de werknemer over de bedrijfsgegevens beschikte.

In het derde voorbeeld nam de werknemer een cadeaubon in ontvangst van een medewerkster in een oliebollenkraam, wat volgens de werkgever een dringende reden is. De oliebollenkraam stond bij filiaal A. Volgens de rechter was de werknemer vestigingsmanager van filiaal B toen hij de cadeaubon in ontvangst nam en hij heeft daarom geen betrekking/zeggenschap meer over de aanwezigheid van de oliebollenkraam bij filiaal A. De cadeaubon is dan ook niet op onzuivere wijze verkregen en er is ook geen sprake van vermenging van privé- en zakelijk belang. Dit betekent dat het ontvangen van de cadeaubon niet als dringende reden is aan te merken.[[72]](#footnote-73)

Het vierde voorbeeld is als de werkgever nalaat om de werknemer mee te delen wat de dringende reden voor het ontslag op staande voet is. De mededeling dat de werknemer “bedrijfsinformatie aan derden heeft verstrekt” is in dit verband onvoldoende. Zo is niet duidelijk om welke bedrijfsinformatie het gaat en aan welke derde de werknemer de bedrijfsinformatie zou hebben verstrekt.[[73]](#footnote-74)

In het vijfde voorbeeld heeft de werkgever de werknemer niet voor de tweede maal gewaarschuwd, waardoor er naar het oordeel van de werkgever geen sprake is van een dringende reden. De werknemer is één keer niet op het werk verschenen en kreeg hiervoor een waarschuwing zonder verder consequenties. Een jaar later hebben de werknemer en werkgever een conflict, waarbij de werknemer naar huis gaat. De werknemer wordt hier voor de tweede maal op rij niet gewaarschuwd wat de consequenties zijn. De werknemer verschijnt een dag later zonder enige verklaring niet op het werk en de werkgever ontslaat de werknemer. Volgens de kantonrechter levert het voorval, waarbij de werknemer zonder enige verklaring niet op het werk is verschenen, onvoldoende grond op om een ontslag op staande voet te rechtvaardigend. Daarbij rekent de kantonrechter het de werkgever zwaar aan dat hij de werknemer niet voor een noodzakelijke tweede keer heeft gewaarschuwd. Tussen de eerste waarschuwing en het conflict zit een tijdsperiode van een jaar. De werknemer hoefde er dus niet op bedacht te zijn dat de eerdere waarschuwing nog steeds zou gelden, zeker nu het eerder benoemde ‘niet op het werk verschijnen’ ook geen consequenties had voor zijn dienstbetrekking. Vast staat dat de werkgever de werknemer niet had gewaarschuwd, zodat de dringende reden ontbreekt.[[74]](#footnote-75)

In het zesde voorbeeld is er geen sprake van een dringende reden, omdat de werkgever het ontslag op staande voet onvoldoende motiveert. Volgens de kantonrechter heeft de werkgever onvoldoende duidelijk gemaakt welke gedragingen van de werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen. De gedragingen zijn te algemeen geformuleerd. Zo geeft de werkgever bijvoorbeeld niet aan waaruit het gebrek aan discipline op de werkvloer blijkt, op welke dagen de werknemer te laat zou zijn gekomen en waaruit zijn passiviteit zou blijken, nog daargelaten de vraag of dergelijke gedragingen een dringende reden voor het ontslag op staande voet opleveren. Daarbij heeft de werkgever een aantal dagen eerder een e-mail gestuurd waarin met geen woord gerept wordt over gebrek aan discipline op de werkvloer, het niet uitvoeren van taken, terwijl deze gedragingen juist volgens de werkgever langere tijd hebben plaatsgevonden.[[75]](#footnote-76)

In het een-na-laatste voorbeeld is er geen sprake van een dringende reden, omdat de werknemer in functie is verlaagd, oftewel demotie. Doordat de werknemer in functie is verlaagd kan het werk, waarvoor hij is aangeworven, niet worden aangeboden, waardoor er van werkweigering, dus dringende reden, geen sprake kan zijn geweest. In deze situatie wordt onder demotie verstaan dat de werknemer in de functie van hoofdtrainer niet meer door de werkgever wordt toegelaten tot zijn feitelijke functie als hoofdtrainer. Ook hoefde de werknemer voorheen nooit verantwoording af te leggen iets wat hij nu wel moet doen en er wordt van hem verwacht dat hij zich aanpast aan de nieuwe leerlijn.[[76]](#footnote-77)

In het laatste voorbeeld is het hof van oordeel dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer doorslaggevend zijn voor het oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. Het hof acht daarbij het volgende van belang: de werkgever was op de hoogte van privéproblemen, gezondheidsklachten, goed verlopen dienstverband van twaalf jaar en een periode van vallen en opstaan voor de werknemer. Vooral bij het laatst genoemde voorval kreeg de werknemer de mogelijkheid om zelf zijn werktijd in te delen. Deze factoren maken dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel is.[[77]](#footnote-78)

* Subcategorie: te snel kiezen voor een ontslag op staande voet

In deze subcategorie heeft de werkgever te snel gekozen voor een ontslag op staande voet. Volgens de kantonrechter handelt de werkgever ernstig verwijtbaar als hij te snel kiest voor een ontslag op staande voet. De werkgever heeft namelijk de werknemer telefonisch verzocht om te verschijnen in zijn kantoor voor een gesprek, zonder aan de werknemer te vertellen over de inhoud van het gesprek. Nog voordat het gesprek plaatsvond had de werkgever het kluisje van de werknemer leeggehaald. De werknemer wordt tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen omdat hij een stapel bankbiljetten had gevonden zonder dit ooit ter sprake te brengen. Volgens de kantonrechter was ontslag op staande voet te snel gegeven en had de werkgever kunnen kiezen voor een andere weg, bijvoorbeeld een waarschuwing met opschorting van loonbetaling of het indienen van een ontbindingsverzoek.[[78]](#footnote-79)

* Subcategorie: geen respect tonen persoonlijke levenssfeer werknemer

In deze laatste subcategorie bestaat er volgens de kantonrechter aanleiding voor een billijke vergoeding omdat de werkgever zich niet alleen onbetrouwbaar en onvoorspelbaar heeft getoond, maar heeft ook geen respect getoond voor de persoonlijke levenssfeer van de werkneemster en heeft zich schuldig maakt aan grensoverschrijdend gedrag. Zo heeft de werkgever de werkneemster op non-actief gesteld vanwege het enkele feit dat zij zonder overleg had besloten om haar werkdag eerder te beëindigen. Daarnaast stelde de werkgever aan de werkneemster voor om ‘bij hem te komen douchen’ en heeft hij haar onverwachts thuis opgezocht met romantische cadeaus. Nadat de werkneemster de werkgever duidelijk had afgewezen, ontsloeg hij de werkneemster op staande voet en reageerde niet meer op brieven van haar kant.[[79]](#footnote-80)

*Non-actiefstelling al dan niet in combinatie met andere feiten en omstandigheden*Deze categorie betreft de non-actiefstelling, al dan niet in combinatie met andere factoren. Als de werkgever de werknemer onterecht op non-actief heeft gesteld, dan heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. **Uitspraken 23, 34, 38, 40**[[80]](#footnote-81) tonen aan in welke specifieke situaties er sprake is van een non-actiefstelling van de werknemer.

De werkgever handelt bijvoorbeeld ernstig verwijtbaar als de non-actiefstelling niet gerechtvaardigd is. Volgens de kantonrechter is een non-actiefstelling een ingrijpende maatregel, die alleen gerechtvaardigd is wanneer van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de werknemer nog langer op de werkvloer te accepteren. Daarvan was geen sprake omdat er weliswaar een conflict tussen werkgever en werknemer had plaatsgevonden, maar gesteld nog gebleken is dat het conflict zodanig is geëscaleerd en dat deze escalatie uitsluitend het gevolg was van het gedrag van de werknemer, hetgeen de non-actiefstelling rechtvaardigt. Daarnaast heeft de werknemer na het conflict aan de werkgever aangeboden om zijn werkzaamheden te hervatten, van welk aanbod de werkgever geen gebruikt maakte.[[81]](#footnote-82)

Verder handelt de werkgever ernstig verwijtbaar als hij van de ene op de andere dag de werknemer op non-actief stelt. In deze situatie beschouwt het hof de non-actiefstelling als laakbaar gedrag en in strijd met goed werknemerschap. De werkgever heeft namelijk de werknemer herhaaldelijk en kennelijk bewust van onjuiste informatie voorzien. Zo gaf de werkgever steeds aan dat de werknemer zijn targets niet haalde en de werkgever gaf de werknemer steeds onjuiste omzetcijfers, waaruit zou blijken dat de werknemer alsnog zijn targets niet haalde.[[82]](#footnote-83)

Ook handelt de werkgever ernstig verwijtbaar door de werknemer buiten de organisatie te plaatsen via non-actiefstelling en vrijstelling van werkzaamheden, waarbij de werkgever de werknemer geen enkele kans geeft zich aan te passen aan de door de werkgever gewenste werkwijze.[[83]](#footnote-84)

In het laatste voorbeeld heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door de werkgever van de ene op de andere dag op non-actief te stellen in combinatie met andere omstandigheden, zoals: de zakelijke e-mail van werknemer blokkeren en de werknemer de toegang tot het bedrijfspand ontzeggen door sloten te veranderen zonder de werknemer daarvan op de hoogte te stellen. Daarnaast is de werkgever zelf niet op de zitting verschenen, maar heeft een andere werknemer in zijn plaats naar de zitting gestuurd. Verder heeft de werknemer zich weliswaar bemoeid met de financiële situatie van de werkgever, maar het had op de weg van werkgever gelegen om onmiddellijk een gesprek met de werknemer aan te gaan. De woedende reactie is dan ook onbegrijpelijk. Bovendien rekent de kantonrechter het versturen van een dreigbrief door de werkgever zwaar aan. Er is geen enkele reden gesteld of gebleken voor een dergelijke reactie. Tot slot heeft de werkgever verschillende malen het salaris van de werknemer niet betaald, waardoor de werknemer in financiële problemen is geraakt.[[84]](#footnote-85)

*Opzegging in strijd met geldende voorschriften*

In deze categorie zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst op, maar hij heeft deze echter in strijd met de geldende voorschriften van artikel 7:671 BW opgezegd. Het handelen in strijd met art 7:671 BW betekent ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever (art 7:681 lid 1, sub a, BW). Uitspraken **26 en 31**[[85]](#footnote-86) geven aan wanneer en welke handelingen van de werkgever omtrent opzegging, in strijd zijn met de geldende voorschriften.

De werkgever heeft bijvoorbeeld in strijd gehandeld met de geldende voorschriften van art 7:671 BW door de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen zonder toestemming van het UWV en zonder de schriftelijke instemming van de werknemer, ook indien deze zich berust in het ontslag. [[86]](#footnote-87) Een ander voorbeeld waarbij de werkgever in strijd handelt met de geldende voorschriften van art 7:671 BW is door ten eerste zonder opgaaf van redenen en zonder toestemming van het UWV, de werknemer te laten meedelen dat van zijn diensten niet langer gebruik zal worden gemaakt. Ten tweede zijn de verweten gedragingen van de werknemer onvoldoende onderbouwd, zodat geen van de verweten gedragingen is vast komen te staan. Zo stelt de werkgever dat de werknemer zonder het te vragen alcohol dronk in verschillende ruimten van het restaurant en gedurende werkuren, maar de werkgever verzuimt te stellen om hoeveel alcohol het ging, hoe vaak dit gebeurde en of het nuttigen van alcohol van invloed was op het functioneren van de werknemer. Ook de hondengeur in de kleding van werknemer is onvoldoende onderbouwd alsook de stelling dat er sprake is van werkgerelateerde schade door zijn onzorgvuldigheid, en/of nalatigheid. Evenmin onderbouwt de werkgever de woedeaanvallen van de werknemer. Tot slot stelt de werkgever dat zij de werknemer nimmer heeft aangesproken op zijn gedrag en de werkgever betwist evenmin dat zij de reden voor opzegging niet onverwijld aan de werknemer heeft meegedeeld.[[87]](#footnote-88)

*Onvoldoende inspanning / nalatigheid van de werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren*De vierde categorie betreft de onvoldoende inspanning van de werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren. De werkgever handelt ernstig verwijtbaar door zich onvoldoende in te spannen of nalatig te zijn om de verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer te verbeteren. **Uitspraken 25 en 33[[88]](#footnote-89)** geven aan wanneer de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen en, of nalatig is geweest

Om te beginnen heeft de werkgever zich onvoldoende ingespannen als hij stelselmatig de functioneringsgesprekken achterwege laat. Op die manier heeft de werkgever een sfeer kunnen laten ontstaan waarbij onvrede over het functioneren van de werkgever, terecht of niet bij collega’s van de werknemer kon groeien en zij zich kennelijk niet veilig genoeg hebben gevoeld dit bij de werknemer of bij de werkgever aan te kaarten. Daarmee is de werknemer de kans ontnomen in een vroeg stadium zijn functioneren, zo nodig, bij te stellen, bijvoorbeeld door coaching of bijscholing. Daar komt nog eens bij dat de werkgever het kort geding vonnis niet is nagekomen, de loonstop en de werknemer op non-actief heeft gesteld, waardoor er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[[89]](#footnote-90)

Gelet op de leeftijd van (50 jaar) van de werknemer en de duur van het dienst verband (18 jaren) spant de werkgever zich bovendein onvoldoende in door te snel te oordelen dat de werknemer ongeschikt is, zonder deugdelijke begeleiding of reëel begeleidingstraject. Ook is de werkgever nalatig

geweest in het zoeken naar een oplossing voor de problemen die de werknemer heeft met zijn collega’s, terwijl de werknemer juist moeite deed om de werkrelatie met zijn collega’s te verbeteren.[[90]](#footnote-91)

*Verstoorde arbeidsverhouding*

In deze een-na-laatste categorie komt de werkgever de verplichtingen niet na die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, waardoor er een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. In **uitspraak 37, 39 en 41**[[91]](#footnote-92) is de arbeidsverhouding verstoord doordat de werkgever de re-integratie van de werknemer juist tegenwerkt of hij veronachtzaamde de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig. Wanneer de werkgever het re-integratieproces van de werknemer tegenwerkt of hij veronachtzaamt de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig dan heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

In het eerste voorbeeld handelt de werkgever ernstig verwijtbaar door de re-integratie van de werknemer juist tegen te werken. Zo geeft de werkgever geen gehoor aan de beschikking van zowel de kantonrechter als het vonnis van het kort geding om de werknemer te laten re-integreren in eigen werkzaamheden. In plaats daarvan laat de werkgever de werknemer slechts een week toe tot het werk, waarbij geen contact mocht plaatsvinden met collega’s of klanten van de werkgever. Ook diende de werknemer te rapporteren aan de leidinggevende en mocht de werknemer alleen contact onderhouden met de directeur. Tevens mocht de werknemer niet deelnemen aan vergaderingen. Zijn laptop, auto en mobiel kreeg hij niet terug. Bovendien werd hij aanvankelijk in een tochtige en koude ruimte geplaatst zonder raam waar hij geïsoleerd was van de rest van het bedrijf. Tot slot ontving de werknemer een e-mail met daarin de mededeling dat terugkeer naar zijn oude functie niet mogelijk was. Als gevolg daarvan heeft de werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld.[[92]](#footnote-93)

In het andere voorbeeld heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door zowel de re-integratieverplichtingen ernstig te veronachtzamen alsook het creëren van een verstoorde arbeidsrelatie door zijn laakbaar gedrag. Zo heeft de werkgever de arbeidsrelatie verstoord door te schelden, te vloeken, door te gooien met dossiers in plaats deze aan de werknemer te geven en ongewenste uitlatingen als “Ik treiter jou er wel uit”. Het gedrag van de werkgever is dan ook in vergaande mate onbetamelijk geweest en het had op de weg van de werkgever gelegen om een oplossing te vinden voor de problemen die werknemer aan de orde stelde, hetgeen de werkgever heeft nagelaten. Daarnaast heeft de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd. De werkgever heeft namelijk nagelaten om na uitval door ziekte van werknemer op adequate wijze te proberen het geschil op te lossen, nadat daarom meerder malen door de bedrijfsarts en werknemer zelf is verzocht. Zowel de werknemer als de bedrijfsarts heeft aan de werkgever verzocht om een gesprek om knelpunten tussen werknemer en werkgever te benoemen en op te lossen met als alternatief eventueel mediation. De werkgever is meerdere malen niet ingegaan op de voorstellen van een gesprek of mediation. Volgens het hof had de werkgever op het voorstel van mediation moeten ingaan om op die manier de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen.[[93]](#footnote-94)

In het laatste voorbeeld acht het hof dat het tegen de wil in (blijven) lastig vallen van een zieke, mentaal kwetsbare, werknemer met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waardoor de werkgever ook de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, een ernstig verwijtbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van een werkgever jegens zijn werknemer. De werkgever heeft dan ook ernstig verwijtbaar gehandeld door tijdens ziekte van de werknemer in te (blijven) steken op beëindiging van de arbeidsverhouding.[[94]](#footnote-95)

*Overig*

Deze laatste paragraaf bevat de laatste uitspraak die niet past binnen de hiervoor benoemde categorieën. In deze uitspraak[[95]](#footnote-96) heeft de werkgever, volgens het hof, ernstig verwijtbaar gehandeld door seksueel getinte e-mails van de werkneemster daadwerkelijk in de UWV-ontslagprocedure in te brengen. Ten eerste was de werkgever zich bewust van deze e-mails, maar heeft er verder geen consequenties aan verbonden noch de werkneemster daarop aangesproken. Ten tweede was er van een affaire geen sprake meer ten tijde van de UWV-ontslagprocedure. Tot slot had de werkgever moeten realiseren dat het voor de werkneemster uitermate gênant zou zijn wanneer deze seksueel getinte e-mails zouden worden geopenbaard aan derden en dat dit van negatieve invloed zou zijn op haar persoonlijke levenssfeer, terwijl er geen enkele legitieme juridische reden ten grondslag lag voor het inbrengen van de e-mails in de UWV-ontslagprocedure.

**§3.4. Resultaten jurisprudentieonderzoek hoogte billijke vergoeding.**In deze subparagraaf behandel ik de hoogte van de billijke vergoeding. In dit gedeelte van het jurisprudentieonderzoek is getracht om factoren/maatstaven te vinden die de kantonrechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. In deze subparagraaf kan een tweedeling gemaakt worden. Aan de ene kant zijn er uitspraken waarin duidelijke factoren/maatstaven te vinden zijn over de hoogte van de billijke vergoeding, en aan de andere kant zijn er uitspraken waarin er geen factoren/maatstaven te vinden zijn die de hoogte van de billijke vergoeding bepalen. Vooral bij het laatste lijkt het alsof de hoogte van de billijke vergoeding uit de lucht gegrepen is.

**§3.4.1. Onduidelijke berekening van de hoogte van de billijke vergoeding**  
In een zestal uitspraken[[96]](#footnote-97)wordt de hoogte van de billijke vergoeding niet volledig gemotiveerd. De kantonrechter refereert enkel naar passages uit de Kamerstukken[[97]](#footnote-98) en volstaat daarmee met zijn uitleg over de hoogte van de billijke vergoeding. Deze passages zijn zo algemeen dat de factoren/maatstaven, die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding bepalen, niet worden genoemd of niet duidelijk naar voren komen. Deze uitspraken zijn voor het jurisprudentieonderzoek dan ook niet bruikbaar.

Van de zes genoemde uitspraken wordt in vier[[98]](#footnote-99) daarvan helemaal niets gerept over factoren of maatstaven. In de uitspraken wordt alleen een getal genoemd. De billijke vergoedingen zijn respectievelijk: € 10.000,- , € 5.000,- € 8.000,- en €5.000, -.

Opmerkelijk isde uitspraak[[99]](#footnote-100) waarbij de kantonrechter verwijst naar de verzochte toekenning van de billijke vergoeding van de werknemer. De rechter komt zelf niet met factoren/maatstaven, maar hij neemt de verzochte hoogte van de billijke vergoeding van de werknemer over. De hoogte van het bedrag komt de kantonrechter in de gegeven omstandigheden niet onredelijk voor. Hoe de werknemer de hoogte van de billijke vergoeding heeft berekend valt niet uit de uitspraak af te leiden. De billijke vergoeding is € 23.202,-. Daarnaast heeft de werkgever door zijn ernstig verwijtbare handelswijze de werknemer in een onhoudbare situatie geplaatst en heeft voortzetting van het dienstverband voor hem onmogelijk gemaakt waardoor de werknemer genoodzaakt was om te berusten in de beëindiging van het dienstverband. De werknemer heeft daardoor zowel materiële als immateriële schade geleden. Deze schade dient door de werkgever te worden gecompenseerd, aldus de rechter.

Ook in de laatste uitspraak[[100]](#footnote-101) waarvan niet duidelijk is wat de factoren/maatstaven zijn waarmee de rechter de hoogte van de billijke vergoeding berekend. Het enige wat de rechter aangeeft is dat de feiten waarop de werkgever het ontslag heeft gebaseerd niet uit de lucht zijn gegrepen of geheel onjuist dan wel ongegrond gebleken. De werknemer heeft namelijk gehandeld in strijd met de voorschriften die bij de werkgever gelden. Volgens de rechter zal de hoogte van de billijke vergoeding worden bepaald “op een wijze die *aansluit* bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval”. De billijke vergoeding bedraagt € 20.000,-

**§3.4.2. Duidelijke berekening van de billijke vergoeding**  
In de overige zestien uitspraken wordt duidelijkheid gegeven over welke factoren/maatstaven er meegenomen worden in het besluit van de rechter ter bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Hieronder worden de onderzoeksresultaten weergegeven. Echter, is hier wel enige terughoudendheid geboden met het aannemen van factoren/maatstaven aangezien geen enkele van de volgende factoren/maatstaven in elk van de onderzochte uitspraak aanwezig is. Daarom zullen de meest voorkomende factoren/maatstaven besproken worden. Evenmin is het vanzelfsprekend dat wanneer de factoren/maatstaven op zichzelf staan leiden tot een hoge of lage billijke vergoeding. Zij moeten ook gezien worden in onderlinge samenhang.  
  
  
*De bestraffende werking van de billijke vergoeding en de ernst van het ernstig verwijtbaar handelen*  
Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding moeten alle omstandigheden van het geval meewegen. De mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werkgever speelt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding derhalve een belangrijke rol.[[101]](#footnote-102) Juist om die reden dient de hoogte van de billijke vergoeding een zodanig substantieel bedrag te beslaan dat hiermee een dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst wordt voorkomen en de vergoeding moet in dat verband tevens een zeker bestraffend en afschrikwekkend karakter hebben.[[102]](#footnote-103) De billijke vergoeding heeft bijvoorbeeld een bestraffend en afschrikwekkend karakter in een situatie waarin de werkgever het beëindigen van de arbeidsovereenkomst nastreeft[[103]](#footnote-104) of als de werkgever de werkneemster in meerdere opzichten beschadigd heeft, door zich niet alleen onbetrouwbaar en onvoorspelbaar te tonen, maar ook door geen respect te tonen voor de persoonlijke levenssfeer voor de werkneemster en door zich schuldig te maken aan grensoverschrijdend gedrag.[[104]](#footnote-105)

Echter zijn er op deze regel ook uitzonderingen te vinden. Als bijvoorbeeld het gegeven ontslag op staande voet een te zwaar middel is, gelet op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, kan de werknemer alsnog een lagere billijke vergoeding krijgen. Dit komt doordat de redenen voor het ontslag op staande voet aanleiding hadden kunnen zijn voor de werkgever om te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.[[105]](#footnote-106)

*Omstandigheden werknemer*Ook de omstandigheden van de werknemer worden meegenomen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Eerst worden de factoren/maatstaven besproken die maken dat de rechter een hoge billijke vergoeding toekent en daarna zal besproken worden welke factoren/maatstaven leiden tot een lagere billijke vergoeding.

Om te beginnen houdt de rechter in negen[[106]](#footnote-107) van de zestien uitspraken rekening met het maandsalaris van de werknemer bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Verder kijkt de rechter zowel naar materiële schade als immateriële schade. Bij materiële schade moet gedacht worden aan het verlies van een baan en inkomen[[107]](#footnote-108), terwijl bij immateriële schade gedacht moet worden aan arbeidsongeschiktheid en aantasting van de persoonlijke integriteit.[[108]](#footnote-109)

Daarnaast houdt de rechter ook rekening met de duur van het dienstverband. Als blijkt dat de werkgever een lang dienstverband heeft dan is de rechter geneigd om een hogere billijke vergoeding toe te kennen. Zo kregen de werknemers die respectievelijk 36 jaar, 22 jaar en negen jaar lang in dienst waren bij hun werkgever een billijke vergoeding van € 80.000,-, € 50.000,- en € 10.000,- toegekend.[[109]](#footnote-110)

Bovendien weegt de rechter ook mee of de werknemer in aanmerking komt voor een transitievergoeding. In vier[[110]](#footnote-111) gevallen maakt de werknemer geen aanspraak op een transitievergoeding, omdat de werknemer minder dan twee jaar in dienst is geweest. Als blijkt dat de werknemer geen aanspraak maakt op de transitievergoeding zal de rechter de hoogte van de billijke vergoeding vermeerderen. Ook rekent de rechter in drie[[111]](#footnote-112) gevallen de gevolgen voor het ontslag van de werknemer mee. Dit is echter tegenstrijdig aangezien in de MvT beschreven staat dat de transitievergoeding al ziet op de gevolgen van het ontslag.

Vervolgens kijkt de rechter ook naar de leeftijd van de werknemer. Als blijkt dat de werknemer relatief gezien een hoge leeftijd heeft, bijvoorbeeld 47[[112]](#footnote-113) of 63, dan kan de werknemer moeite hebben met het vinden van een andere baan. Vooral bij de werknemer van 63 jaar wordt tevens inkomens- en pensionschade, die de werknemer zou leiden door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, meegerekend. Ook al wordt geacht dat de gevolgen van het ontslag opgenomen zijn in de transitievergoeding, toch vond de rechter in dit geval dat de gevolgen van het ontslag niet volledig gedekt werden door de transitievergoeding. Volgens de rechter dient bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening te worden gehouden met de inkomens- en pensionschade, voor zover deze het bedrag van de transitievergoeding overduidelijk overschrijdt. Dit betekent overigens niet dat de billijke vergoeding een volledige vergoeding dient te zijn van de inkomens- en pensioenschade.[[113]](#footnote-114)

De laatste factor/maatstaf die maakt dat de rechter de billijke vergoeding verhoogt is wanneer de werknemer geen aanspraak maakt op en WW-uitkering. Als de werknemer geen WW-uitkering krijgt dan rechtvaardigt volgens de rechter dat een toe te kennen billijke vergoeding van substantiële   
vergoeding moet zijn.[[114]](#footnote-115)

Aan de andere kant zijn er ook factoren/maatstaven die maken dat de rechter de billijke vergoeding matigt. Zo is de duur van het dienstverband wederom een aandachtspunt voor de rechter. Daar waar een lang dienstverband een hoge billijke vergoeding oplevert, matigt de rechter de billijke vergoeding als het dienstverband kort is. Werknemers die bijvoorbeeld een kort dienstverband hadden van respectievelijk, 3 maanden[[115]](#footnote-116), 7 maanden[[116]](#footnote-117) en 10 maanden[[117]](#footnote-118) kregen een billijke vergoeding van   
€ 30.000,-, € 4.500,- en € 500,-. Bij de billijke vergoeding van € 30.000,- nam de rechter ook het maandsalaris mee van € 7.500,- als factor/maatstaf.

Ook kijkt de rechter naar de kansen op de arbeidsmarkt van de werkgever. De rechter matigt de hoogte van de billijke vergoeding als de werknemer al een andere baan heeft gevonden[[118]](#footnote-119). Hierbij kan de leeftijd, bijvoorbeeld 36 jaar, een rol spelen. Als de werknemer relatief jong is en als er sprake is van een gunstig perspectief op de arbeidsmarkt voor desbetreffende werknemer, dan zal de rechter de hoogte van de billijke vergoeding eveneens matigen.[[119]](#footnote-120)

Verder speelt andere vergoeding, zoals een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag ook een rol bij de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter kent namelijk gewicht toe aan de omstandigheid dat de werknemer inkomen heeft uit de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.[[120]](#footnote-121) Een vergoeding wegens onrechtmatige opzegging zal in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding.[[121]](#footnote-122) Ook kan het voorkomen dat de billijke vergoeding nihil is aangezien de werknemer een vergoeding kreeg wegens onregelmatige opzegging, de werknemer al een andere baan heeft gevonden en er niet gesteld of gebleken is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Volgens de rechter wordt er met het wettelijke scala aan vergoedingen, anders dan de aanvullende billijke vergoeding, voldoende mogelijkheden geboden om aanspraak te maken op een vergoeding van de gevolgen van het ontslag.[[122]](#footnote-123)

De een-na-laatste factor/maatstaf die maakt dat de rechter de billijke vergoeding matigt is de WW-uitkering. Heeft de werknemer daadwerkelijk recht op een WW-uitkering dan zal het bedrag van de WW-uitkering in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding.[[123]](#footnote-124)

De laatste factor/maatstaf die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen is het gedrag van de werknemer zelf. Zo acht het hof van belang dat de werknemer ook heeft bijgedragen aan de verdere verstoring van de arbeidsrelatie door een vaststellingsovereenkomst te tekenen waarin hij instemde met zijn ontslag en vervolgens met gebruikmaking van de bedenktermijn, een fors hogere beëindigingsvergoeding verlangde.[[124]](#footnote-125) Het hof neemt bijvoorbeeld ook mee dat uiteindelijk de eigen actie van de werknemer, namelijk kritische vragen stellen over integriteitskwesties, het conflict verder heeft doen escaleren, zonder dat een genoegzame rechtvaardiging voor die actie aannemelijk is geworden.[[125]](#footnote-126) Deze twee beschreven gedragingen zorgen er voor dat de rechter de billijke vergoeding matigt.

*Omstandigheden werkgever*Naast de omstandigheden van de werknemer, kijkt de werkgever ook naar de omstandigheden van de werkgever. De slechte financiële situatie waarin de werkgever verkeert, is een belangrijke factor waar de rechter naar kijkt.[[126]](#footnote-127) De kantonrechter realiseert zich dat toekenning van een substantiële billijke vergoeding voor de werkgever mogelijk aanleiding vormt om alsnog tot liquidatie c.q. faillietverklaring over te gaan, waardoor de werknemer alsnog met lege handen komt te staan. De rechter kent een vergoeding toe overeenkomend met vier maanden salaris afgerond op € 8.000,-.[[127]](#footnote-128) Bovendien is de kleine omvang van het bedrijf van de werkgever ook mede bepalend voor de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter stelt in een zaak de billijke vergoeding vast op twee maandsalarissen: € 9.2220,50. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat het om een klein bedrijf gaat en dat de buitenlandse onderneming zich niet heeft gerealiseerd dat zij in Nederland voor het ontslag toestemming nodig had van het UWV. Die omstandigheid komt voor rekening en risico van de buitenlandse onderneming, echter van een doelbewuste actie om de Nederlandse wetgeving te omzeilen is niet gebleken. Bij de vaststelling van de billijke vergoeding aan twee maandensalarissen heeft de kantonrechter aangenomen dat als de buitenlandse onderneming zich naar het UWV had gewend, de werknemer zich in het ontslag zou hebben berust, wat hij ook heeft gedaan, en dat de UWV-procedure kort zou hebben geduurd. De werknemer had dan met inachtneming van een opzegtermijn van een maand kunnen worden ontslagen.[[128]](#footnote-129) Zowel de slechte financiële situatie als de kleine omvang van het bedrijf zorgen ervoor dat de rechter de hoogte van de billijke vergoeding matigt.

*Overige omstandigheden*

Een overige factor die de rechter meeweegt in de hoogte van de billijke vergoeding zijn die situaties waarin de werknemer geen arbeid verricht terwijl het loon toch is doorbetaald[[129]](#footnote-130) en de vrijstelling van arbeid met behoud van salaris. Vooral bij het laatste geldt dat de vrijstelling van werk weliswaar niet vrijwillig is, maar wel een factor van betekenis. De werknemer heeft ook niet met een vordering tot wedertewerkstelling op hervatting aangedrongen. Om die reden zal de kantonrechter deze periode voor een belangrijk deel meewegen en beoordelen als een vorm van tegemoetkoming[[130]](#footnote-131). Volgens de rechter heeft de werknemer gedurende de tijd dat hij geen arbeid verrichte, een vorm van inkomen gehad en de rechter matigt dan ook de hoogte van de billijke vergoeding.

**§3.5 Tussenconclusie**

In deze laatste paragraaf van hoofdstuk 3 worden de drie praktische deelvragen beantwoord. De eerste deelvraag luidt: *Onder welke feiten en omstandigheden is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens jurisprudentie.* De tweede deelvraag luidt: *Onder welke feiten en omstandigheden is er wel sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens jurisprudentie.* De laatste deelvraag betreft: *Indien ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt aangenomen, wat zijn dan de factoren/maatstaven die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen, blijkens jurisprudentie.*

Na het analyseren en verwerken van de jurisprudentie die antwoord geven op zowel de eerste praktische deelvraag als de tweede praktische deelvraag, kom ik tot de conclusie dat de feiten/ omstandigheden zodanig per geval verschillen, dat niet in één oogopslag een duidelijke lijn te vinden is die aangeeft welke feiten/omstandigheden maken dat de werkgever wel of niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Echter zijn er wel een aantal feiten/omstandigheden die terugkeren, welke de rechter gebruikt om te concluderen dat de werkgever wel of niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ik merk op dat deze feiten/omstandigheden niet op zichzelf zorgen dat de werkgever wel of niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Deze feiten/omstandigheden moeten in combinatie met alle andere, zeer individuele, feiten/omstandigheden bezien worden om tot de conclusie te komen dat er wel of geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

*1e deelvraag: geen sprake ernstig verwijtbaar handelen*  
Uit het jurisprudentieonderzoek wordt het volgende geconcludeerd wanneer er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zo handelt de werkgever niet ernstig verwijtbaar als hij inspanningen verricht om de verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer te herstellen, zoals het zoeken en aanbieden van een alternatieve functie, de problemen die de werknemer heeft serieus te nemen en samen met de werknemer gesprekken voeren om tot een oplossing te komen of het bieden van hulp en begeleiding door een collega. Echter mislukken al deze inspanningen door toedoen van de werknemer. Zo laat de werknemer deze inspanningen mislukken door bijvoorbeeld te laat of helemaal niet op het werk te komen of juist door zelf aan te sturen op het vertrek waardoor hij het zoeken naar een passende oplossing heeft bemoeilijkt. De rechter kent dan ook geen billijke vergoeding toe aan de werknemer.

Verder ziet de rechter bijvoorbeeld geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen als de werkgever zich heeft ingespannen, terwijl deze inspanningen geen effect hebben gehad. De werkgever heeft zich bijvoorbeeld als goed werkgever gedragen en ingespannen door de werknemer diverse herkansingen aan te bieden, de werknemer intensief te begeleiden alsook de werknemer te laten re-integreren door de hem te werk te stellen bij een andere werkgever.

Bovendien kent de rechter de werknemer geen billijke vergoeding toe als de werknemer zelf ernstig verwijtbaar handelt of de arbeidsverhouding zelf verstoord. Zo handelt de werknemer ernstig verwijtbaar door wijzigingen aan te brengen in de kantooragenda zonder toestemming van de werkgever of hij handelt ernstig verwijtbaar door intimidatie en ander ongewenst gedrag, door het aangeboden coachingstraject af te wijzen en door schade te maken aan de bus zonder de schade te controleren. Daarbij verstoort de werknemer de arbeidsverhouding door aan te geven denkbeelden te hebben om de werkgever iets aan te doen. Ook verstoort de werknemer de arbeidsverhouding door e-mails naar de werkgever te sturen met daarin de mededeling dat de werknemer fraudeert met zijn ziekteverzuim, het doen van aangifte bij het OM en de managers van de werkgever uitmaken voor sadisten.

Ook als de werkgever onzorgvuldig is omgegaan met de beantwoording van de door de werknemer gestelde vragen of de tekst: *“Datum uit dienst”* dan nog is er geen sprake van verwijtbaar handelen zijdens de werkgever. Evenmin handelt de werkgever ernstig verwijtbaar als hij de arbeidsovereenkomst slapend houdt.

Tot slot zijn er ook nog andere feiten en omstandigheden die maken dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, waardoor de billijke vergoeding wordt afgewezen. Deze factoren komen slechts één keer voor. Ten eerste handelt de werkgever weliswaar verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar zodat er ook geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ten tweede handelt de werkgever niet ernstig verwijtbaar als hij de werknemer op de hoogte brengt van het feit dat de het runnen van een nieuwe vennootschap ten koste gaat van het rendement van het bedrijf van de werkgever. De mededeling was juist gericht op het onderhandelen van partijen en niet om de werknemer te beledigen. Wanneer het ten derde niet aannemelijk is dat vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van de werknemer, bestaat er ook geen aanleiding de werknemer op dat punt te compenseren middels een billijke vergoeding. Ten vierde handelt de werkgever niet ernstig verwijtbaar als hij de werknemer niet herplaatst in een andere functie, omdat de werknemer niet voldoet aan de functie-eisen. Tot slot levert het enkel stellen dat er sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever geen ernstig verwijtbaarheid op.

*2e deelvraag: wel sprake ernstig verwijtbaar handelen*Uit het jurisprudentieonderzoek wordt het volgende geconcludeerd indien er wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zo handelt de werkgever ernstig verwijtbaar als het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven als er geen sprake is van een dringende reden, bijvoorbeeld als de werknemer bedrijfsgegevens naar zijn privé-é-mailadres heeft verzonden, of een dringende reden ontbreekt, bijvoorbeeld in een situatie waarin de werkgever geen gedegen onderzoek naar diefstal heeft gedaan. Ook is er sprake van ernstig verwijtbaarheid als de werkgever te snel kiest voor ontslag op staande voet, alsook de werkgever geen respect toont voor de persoonlijke levenssfeer van de werkneemster.

Verder handelt de werknemer ernstig verwijtbaar door de werknemer op non-actief te stellen. De non-actiefstelling is bijvoorbeeld niet gerechtvaardigd of de non-actiefstelling wordt beschouwd als laakbaar gedrag. Bovendien handelt de werkgever ernstig verwijtbaar door de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen in strijd met de geldende voorschriften. De werkgever zegt bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst met de werknemer op, zonder toestemming van het UWV en zonder de schriftelijke instemming van de werknemer.

Verder heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door onvoldoende inspanning te leveren of nalatig te zijn om de arbeidsverhouding te verbeteren. Zo heeft de werkgever zich onvoldoende ingespannen om de arbeidsverhouding met de werknemer te verbeteren door functioneringsgesprekken achterwege te laten of te snel oordelen dat de werkgever niet langer geschikt was, zonder deugdelijke begeleiding of een reëel verbeteringstraject.

Ook het feit dat de werkgever de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, waardoor er een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat, maakt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De arbeidsverhouding is verstoord geraakt doordat de werkgever de re-integratie van de werknemer juist tegenwerkt of hij veronachtzaamd de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig.

Als laatst is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever door de seksueel getinte e-mails van de werkneemster in de UWV-ontslagprocedure in te brengen. De werkgever had zich moeten realiseren dat dit van negatieve invloed zou zijn op haar persoonlijke levenssfeer, terwijl er geen enkele legitieme juridische reden ten grondslag lag voor het inbrengen van de e-mails in de UWV-ontslagprocedure.

*3e deelvraag: hoogte van de billijke vergoeding.*Uit het jurisprudentieonderzoek wordt het volgende geconcludeerd met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding. In zes gevallen wordt niet aangegeven of is niet duidelijk wat de factoren/maatstaven zijn die de kantonrechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De kantonrechters verwijzen in hun uitspraken naar een passage van de MvT waarin staat dat de hoogte van de billijke vergoeding in relatie dient te staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, waarbij rekening gehouden kan worden met de financiële situatie van de werkgever.

Toch zijn er in de andere zestien uitspraken factoren/maatstaven te vinden die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. Zo blijkt ten eerste dat de billijke vergoeding een bestraffend karakter heeft om te voorkomen dat de werkgever nogmaals ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. Ten tweede zijn de omstandigheden van de werknemer van belang, zoals maandloon, materiële schade en immateriële schade. Ten derde kijkt de rechter naar de duur van het dienstverband. Als blijkt dat de werknemer een lang dienstverband heeft, dan zal de rechter een hoge billijke vergoeding toekennen. Ten vierde weegt de rechter ook mee of de werknemer in aanmerking komt voor een transitievergoeding. Komt de werknemer niet in aanmerking voor een transitievergoeding, dan zal de rechter ook in dit geval de billijke vergoeding vermeerderen. Ten vijfde rekent de rechter ook de gevolgen van het ontslag mee, ook al staat in de MvT beschreven dat de gevolgen van het ontslag verdisconteert zijn in de transitievergoeding. Ten zesde kijkt de rechter naar de leeftijd van de werknemer, al dan niet in samenhang met inkomens- en pensionschade die de werknemer leidt ten gevolge van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Als laatst kijkt de rechter of de werknemer aanspraak maakt op een WW-uitkering. Als de werknemer geen aanspraak maakt op de WW-uitkering dan moet de billijke vergoeding een substantiële vergoeding zijn.

Aan de nadere kant zijn er ook factoren/maatstaven die er voor zorgen dat de rechter de billijke vergoeding matigt. Zo matigt de rechter ten eerste de billijke vergoeding bij een kort dienstverband. Ten tweede matigt de rechter de hoogte van de billijke vergoeding als de werknemer goede kansen heeft op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een andere baan te vervullen. Hierbij kan een relatief jonge leeftijd een rol bij spelen. Ten derde kent de rechter gewicht toe aan de omstandigheid waarin de werknemer inkomen heeft uit de vergoeding wegens onrechtmatige opzegging. Deze vergoeding zal in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding. Ten vierde matigt de rechter de billijke vergoeding als de werknemer recht heeft op een WW-uitkering. Tot slot matigt de rechter de billijke vergoeding als de werknemer (mede) de arbeidsrelatie heeft verstoord of het conflict verder heeft doen escaleren.

Naast de omstandigheden van de werknemer kijkt de rechter ook naar de omstandigheden van de werkgever. Zo kan de slechte financiële situatie van de werkgever leiden dat rechter de hoogte van de billijke vergoeding matigt. Ook is de kleine omvang van het bedrijf van de werkgever medebepalend voor de hoogte van de billijke vergoeding. Daarnaast neemt de rechter ook in aanmerking dat de werkgever niet doelbewust de Nederlandse wetgeving heeft willen omzeilen.

Ook spelen andere omstandigheden een rol, zoals de situatie waarin de werknemer geen arbeid verricht waarbij het loon toch wordt doorbetaald en de situatie dat de werknemer is vrijgesteld van arbeid met behoud van salaris. De rechter oordeelt dat de loondoorbetaling en het behoud van salaris gezien moeten worden als een vorm van inkomen gedurende de tijd dat de werkgever niet werkzaam was en matigt dan ook de billijke vergoeding.

Al met al concludeer ik dat er geen enkele factor/maatstaf in alle uitspraken terugkomt. De twee factoren/maatstaven die het meest terug komen zijn: maandsalaris en duur dienstverband. Ondanks dat zij geen rol hoeven spelen, doen zij dit toch wel. Ik denk dat de rechter hiermee toch een beetje houvast zoekt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Alle andere factoren/maatstaven komen slechts twee, drie of vier keer terug, waarbij het in de casus zeer sterk afhangt van de feiten en omstandigheden. Derhalve zijn de factoren/maatstaven zeer casuïstisch en er kan dan ook geen duidelijk lijn naar voren worden gebracht op welke vaste factoren/maatstaven de rechter let bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. Ook ben ik van mening dat er geen sprake is van vastigheid bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit volgt uit de verschillen in de hoogte van de billijke vergoeding en het feit dat de rechter niet altijd aangeeft welke berekeningen zijn gebruikt die van invloed zijn geweest op het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarom concludeer ik op dit punt dat er geen vaste berekeningsformule gegeven kan worden over de hoogte van de billijke vergoeding.

Hoofdstuk 4: conclusie

Nu zowel de theoretische deelvragen als praktische deelvragen beantwoord zijn, wordt in dit hoofdstuk de centrale vraag beantwoord. De centrale vraag luidt:

*“Wat kan [opdrachtgever] haar cliënten adviseren over het toekennen van de billijke vergoeding en de hoogte ervan op grond van de WWZ, blijkens jurisprudentie- en literatuuronderzoek?”*

**Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever**Om te beginnen blijkt uit literatuuronderzoek dat na beëindiging van de arbeidsovereenkomst de kantonrechter naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding aan een werknemer kan toekennen ten laste van de werkgever, mits er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De toekenning van de billijke vergoeding kan op verschillende manieren gebeuren. Ten eerste kan dit toegepast worden indien op verzoek van de werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt. Ten tweede kan een billijke vergoeding worden toegekend als de werknemer kiest voor een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De billijke vergoeding kan in zo’n soort situatie alleen worden toegekend als de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder toestemming van het UWV of zonder instemming van de werknemer of de werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met een opzegverbod. Als blijkt dat de werkgever bijvoorbeeld de werknemer heeft ontslagen zonder de benodigde instemming van die werknemer, dan heeft de werkgever in strijd gehandeld met de toepasselijke voorschriften, waardoor de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft. Hierbij moet worden opgemerkt dat de werknemer in beginsel een stelplicht heeft, waardoor hij moet stellen en bewijzen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Uit het jurisprudentieonderzoek komt naar voren dat niet in één oogopslag een duidelijk lijn te vinden is die aangeeft welke feiten/omstandigheden maken dat er al dan niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, omdat feiten/omstandigheden zodanig per geval verschillen. Desondanks zijn er een aantal feiten/omstandigheden aan te wijzen die de rechter gebruikt om te concluderen dat de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Uit het jurisprudentieonderzoek blijken de volgende feiten/omstandigheden *geen* ernstig verwijtbaarheid van de werkgever op te leveren, waardoor de billijke vergoeding is afgewezen. Allereerst handelt de werkgever niet ernstig verwijtbaar door veel inspanningen te doen om de verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer zo goed mogelijk te herstellen, echter door toedoen van de werknemer is de verstoorde arbeidsverhouding niet verbeterd. Ten tweede heeft de werkgever evenmin ernstig verwijtbaar gehandeld door geruime inspanningen te doen met het doel om de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren of het functioneren van de werknemer te verbeteren. Ten derde is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in het geval de werknemer zelf ernstig verwijtbaar handelt of zelf de arbeidsverhouding verstoort. Ten vierde leidt onzorgvuldigheid van de werkgever niet tot ernstig verwijtbaarheid. Ten vijfde betekent het slapend houden van de arbeidsovereenkomst niet dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Tot slot zijn er overige feiten/omstandigheden die maken dat er *geen* sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werkgever, zoals: de werkgever handelt verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar, de werkgever wil met de werknemer onderhandelen, vernietiging van de opzegging zou niet hebben geleid tot een loonaanspraak, de werkgever herplaatst de werknemer niet vanwege het niet voldoen aan de functievereisten en de werknemer onderbouwt niet waarom de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Tevens blijken de volgende feiten/omstandigheden uit het jurisprudentieonderzoek *wel* ernstig verwijtbaarheid van de werkgever op te leveren, waardoor de billijke vergoeding is toegewezen. Ten eerste handelt de werkgever ernstig verwijtbaar als het ontslag opstaande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat er bijvoorbeeld geen sprake is van een dringende reden of de dringende reden ontbreekt. Ten tweede handelt de werkgever ernstig verwijtbaar door de werknemer onterecht op non-actief te stelen, terwijl de non-actiefstelling bijvoorbeeld niet is gerechtvaardigd. Ten derde heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door in strijd te handelen met de geldende voorschriften van artikel 7:671 BW. De werkgever handelt in strijd met de geldende voorschriften door de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder toestemming van het UWV of instemming van de werknemer. Ten vierde is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever als de werknemer zich onvoldoende heeft ingespannen of nalatig is geweest om de arbeidsverhouding met de werknemer te verbeteren. Ten vijfde handelt de werkgever ernstig verwijtbaar in de situatie als hij de re-integratie van de werknemer tegenwerkt of in de situatie als hij zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd. Tot slot is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever in het geval hij seksueel getinte e-mails van de werknemer inbrengt in de UWV-ontslagprocedure.

**Billijke vergoeding**Uit literatuuronderzoek blijkt dat de hoogte van de billijke vergoeding in beginsel, naar haar aard, in relatie staat tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De rechter heeft daarbij de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Criteria als loon en de lengte van het dienstverband hoeven hierbij geen rol te spelen en de billijke vergoeding ziet niet op de gevolgen van het ontslag. Ook kan de rechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening houden met de financiële situatie van de werkgever en of de werknemer als een andere baan heeft gevonden. Tot slot past het niet om criteria voor de billijke vergoeding op te nemen en is het niet de bedoeling om opnieuw een standaardformule te maken.

Ondanks het feit dat niet in alle uitspraken de hoogte van de billijke vergoeding is gemotiveerd, zijn er toch factoren/maatstaven te vinden die de rechter gebruikt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Allereerst moet de billijke vergoeding een bestraffend en afschrikkend karakter hebben om te voorkomen dat de werkgever in de toekomst nogmaals ernstig verwijtbaar handelt. Verder houdt de rechter rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals maandsalaris, (im)materiële schade, de duur van het dienstverband, of de werknemer recht heeft op een transitievergoeding en/of een WW-uitkering, de gevolgen van het ontslag en de leeftijd van de werknemer, de kansen op de arbeidsmarkt, een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag en het gedrag van de werknemer. Ook kijkt de rechter naar de omstandigheden van de werkgever, zoals financiële situatie van de werkgever en de omvang van het bedrijf. Tot slot weegt de rechter ook de overige omstandigheden mee bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, zoals de situatie waarin de werknemer een periode is vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Echter heb ik in mijn onderzoek geen exacte en correcte berekening kunnen vinden die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding vast te stelen.

Met dit onderzoek is duidelijk geworden welke feiten en omstandigheden belangrijk zijn voor het bepalen of de werkgever al dan niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook geeft dit onderzoek de belangrijkste factoren en maatstaven weer die de rechter gebruikt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Let op: de bovengenoemde feiten en omstandigheden bieden geen garantie dat de werkgever daadwerkelijk wel of niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Evenmin bieden de factoren en maatstaven garantie omtrent de hoogte van de billijke vergoeding. Er moet namelijk gekeken worden naar alle omstandigheden van het geval. Het doel van dit onderzoek was om uit te zoeken wat er in de praktijk volgens de rechter wordt verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Tevens was het doel van dit onderzoek het achterhalen welke factoren en maatstaven de rechter gebruikt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In hoofdstuk 3 is uiteengezet wat er in de praktijk precies verstaan moet worden onder ernstig verwijtbaar handelen. Eveneens is in hoofdstuk 3 uiteengezet wat de factoren en maatstaven zijn die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. Naar mijn mening is de doelstelling gehaald

**Hoofdstuk 5: aanbevelingen**

In dit laatste hoofdstuk zal ik [opdrachtgever] aanbevelingen geven omtrent de billijke vergoeding en de hoogte daarvan. Deze aanbevelingen kunnen als leidraad dienen voor de arbeidsrechtadvocaten van [opdrachtgever]

Voor de gevallen waarin [opdrachtgever] de werkgever bijstaat wordt het volgende aanbevolen:

* Als eerst adviseer ik om de werknemer met bewijzen te laten komen waaruit blijkt dat de cliënt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Immers, de werknemer heeft in beginsel de stelplicht.
* Ten tweede adviseer ik om de gestelde ernstig verwijtbaarheid van cliënt te betwisten door te stellen en te bewijzen dat de werknemer zijn stelling onvoldoende heeft onderbouwd of geconcretiseerd.
* Ten derde adviseer ik om de cliënt aan te bevelen een dossier op te bouwen waarin cliënt kan bewijzen dat hij zich heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren, door bijvoorbeeld gesprekken te voeren of mediation. Neem ook in het dossier op dat de inspanningen door het toedoen van de werknemer mislukt zijn of dat de inspanningen geen resultaat hebben opgeleverd. Indien geen dossier is opgebouwd dan kan de cliënt in een rechtszaak niet bewijzen dat hij daadwerkelijk van alles heeft geprobeerd om de arbeidsverhouding te verbeteren. Als de rechter tot het oordeel komt dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen dan kan de cliënt alsnog ernstig verwijtbaar hebben gehandeld.
* Ten vierde advieseer ik om de cliënt aan te bevelen eveneens een dossier op te bouwen waarin bewezen wordt dat de cliënt heeft voldaan aan de re-integratieverplichtingen. Ook hier geldt dat als er geen dossier is opgebouwd de cliënt niet kan bewijzen dat hij de re-integratieverplichtingen is nagekomen. Als de rechter tot het oordeel komt dat de cliënt niet heeft voldaan aan de re-integratieplicht dan kan de cliënt alsnog ernstig verwijtbaar hebben gehandeld.
* Ten vijfde adviseer ik om de cliënt aan te bevelen om ook een dossier op te bouwen waarin de cliënt kan bewijzen dat de werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Als de werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of de arbeidsverhouding heeft verstoord, wordt de billijke vergoeding afgewezen.
* Ten zesde adviseer ik om aan te geven dat de cliënt de arbeidsovereenkomst slapend houdt. Dit leidt er toe dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.
* Ten zevende wordt aanbevolen dat de werkgever niet verplicht is om de werknemer in een andere functie te (her)plaatsen als deze werknemer niet voldoet aan de functie-eisen.
* Ten achtste wordt aanbevolen de cliënt bewust te maken niet zomaar over te gaan tot een ontslag op staande voet. Wanneer er geen sprake is van een dringende reden of de dringende reden ontbreekt dan is ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geven. Ook handelt de werkgever ernstig verwijtbaar door te snel te kiezen voor ontslag op staande voet.
* Ten negende wordt aanbevolen de cliënt op de hoogte stellen niet zomaar de werknemer op non-actief te stellen. Als de non-actiefstelling niet gerechtvaardigd is dan handelt de cliënt ernstig verwijtbaar.
* Op de tiende plaats adviseer ik om de cliënt mee te delen dat als hij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen, hij dit wel moet doen binnen de geldende voorschriften. Zegt de cliënt de arbeidsovereenkomst op in strijd met artikel 7:671 BW door op te zeggen zonder toestemming van het UWV, dan handelt de cliënt automatisch ernstig verwijtbaar.
* Tot slot wordt aanbevolen om te voorkomen dat de cliënt de werknemer in verlegenheid brengt. De werknemer in de verlegenheid brengen levert ernstig verwijtbaar handelen op.
* Als blijkt dat de werkgever toch ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de werkgever wil alsnog van de werknemer af wil, dan adviseer ik [opdrachtgever] om als eerste het initiatief te nemen om te bezien of er de mogelijkheid bestaat voor een schikking, bijvoorbeeld een beëindigingsovereenkomst.

Het volgende wordt geadviseerd omtrent de hoogte van de billijke vergoeding:

* Allereerst raad ik aan om de hoogte van de billijke vergoeding die werknemer verzoekt te betwisten en daarbij de hoogte te matigen.
* Op de tweede plaats is het van belang rekening te houden met het bruto maandsalaris van de werknemer.
* Op de derde plaats is het van belang om rekening te houden met de duur van het dienstverband. Bij een lang dienstverband is de rechter geneigd om een hoge billijke vergoeding toe te kennen, terwijl bij een kort dienstverband de rechter de billijke vergoeding matigt.
* Op de vierde plaats is het van belang rekening te houden met de (im)materiële schade die het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever teweeg heeft gebracht.
* Ten vijfde is het verstandig om op de financiële gevolgen van het ontslag voor de werknemer te letten. Ondanks dat de gevolgen van het ontslag verdisconteerd zijn in de transitievergoeding, wordt in twee onderzochte gevallen de gevolgen van het ontslag wel meegenomen in de hoogte van de billijke vergoeding.
* Ten zesde is het van belang te letten of de werknemer in aanmerking komt voor zowel een transitievergoeding als een WW-uitkering. Maakt de werknemer geen aanspraak op de transitievergoeding of een WW-uitkering dan zal de rechter de billijke vergoeding verhogen, terwijl de rechter de billijke vergoeding matigt als de werknemer wel in aanmerking komt voor een transitievergoeding of een WW-uitkering.
* Ten zevende is het verstandig om naar zowel naar de leeftijd als de kansen op de arbeidmarkt te kijken. Heeft de werknemer een hoge leeftijd en zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt dan verhoogt de rechter de billijke vergoeding, maar de rechter matigt juist de billijke vergoeding wanneer de werknemer een (relatief) jonge leeftijd heeft en een goed perspectief op de arbeidsmarkt.
* Ten achtste is het raadzaam om te bezien of de werknemer een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag krijgt. Krijgt de werknemer een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag. Een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag zal in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding.
* Ten negende is het verstandig om het gedrag van de werknemer, in een situatie waarin de werknemer arbeidsrelatie verder heeft verstoord, aan te kaarten bij de rechter. De rechter kan dan de billijke vergoeding matigen.
* Op de tiende plaats wordt aanbevolen om rekening te houden met de financiële situatie van de cliënt en de eventuele kleine omvang van het bedrijf van de cliënt.
* Ten slotte raad ik aan om te kijken naar de omstandigheid dat de werknemer een periode vrijgesteld is geweest van werkzaamheden met behoud van loon.

Literatuurlijst

***Artikelen/vaktijdschriften***

**Barentsen, Erkens & Doorn**

B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & H.L. Doorn, ‘Kroniek van de WWZ’, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 6/7.

**Bij de Vaate & Pinedo**

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

**Engelsman**

J.S. Engelsman, ‘Termijnen in het arbeidsrecht: een overzicht onder de WWZ’, *ArbeidsRecht* 2015, afl. 11.

**Frikkee & Smorenburg**

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

**Kruit**

P. Kruit, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz’, *ArbeidsRecht* 2016, afl. 8/9.

***Boeken/literatuur***

**Bakels e.a. 2015**

H.L. Bakels e.a., *Schets van het Nederlands arbeidsrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**Van Den Brink & Kruit 2015**

P.F. Van Den Brink & P. Kruit, *WWZ in modellen. De WWZ uitgelegd en praktisch toegepast in overeenkomsten, brieven en modellen,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

**Geugjes & Wits 2015**

H.C. Geugjes & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015

**Heerma van Voss & Barentsen 2015**

G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, *Inleiding Nederlands sociaal recht,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

**Knipschil 2015:**

E. Knipschild, E. Verhulp & P.A. Hogewind-Wolters, *Wet werk en zekerheid*, Den Haag: Sdu 2015.

**Treep 2015**

M. Treep, Arbeidsrecht, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

***Kamerstukken***

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

Kamerstukken *II* 2013/14, 33 818, nr. 4.   
Kamerstukken *II* 2013/14, 33 818, nr. 7.

Kamerstukken *I* 2013/14, 33 818, nr. C.

**Bijlage I: jurisprudentielijst**

**Afwijzing billijke vergoeding. (eerste aanleg) periode 1 maart tot 1 november 2016**  
1. Rb. Noord-Holland (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6811  
2. Rb. Limburg (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3589  
3. Rb. Rotterdam (ktr.) 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163  
4. Rb. Rotterdam (ktr.) 13 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3665   
5. Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805  
6. Rb. Limburg (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343  
7. Rb. Rotterdam (ktr.) 8 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135  
8. Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7868  
9. Rb. Rotterdam (ktr.) 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495  
10. Rb. Noord-Holland (ktr.) 15 augustus 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6590  
11. Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9066

**Hof (periode van 1 januari 2016 tot 1 november 2016)**  
12. Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3774   
13. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742   
14. Hof ’s-Hertogenbosch 20 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4702   
15. Hof ’s-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103   
16. Hof ’s-Hertogenbosch 18 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:495   
17. Hof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655   
18. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538  
19. Hof ’s-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367

**Toekenning billijke vergoeding (eerste aanleg, periode 1 januari tot 1 november 2016)**20. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300  
21. Rb. Rotterdam (ktr.) 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076  
22. Rb. Noord-Holland (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52  
23. Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578  
24. Rb. Limburg (ktr.) 21 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2432  
25. Rb. Overijssel (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882  
26. Rb. Limburg (ktr.) 1 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622  
27. Rb. Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015  
28. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980  
29. Rb. Limburg (ktr.) 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179  
30. Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661  
31. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628  
32. Rb. Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939  
33. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854  
34. Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056

**Hof (periode 1 januari 2016 tot 1 november 2016)**   
35. Hof ’s-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320   
36. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514   
37. Hof Den Haag 10 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:6  
38. Hof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530  
39. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715  
40. Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441  
41. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882

**Bijlage 2: tabellen met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding**

**Tabel 2.1: factoren/maatstaven voor de hoogte van de billijke vergoeding (eerste aanleg).**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| Bruto maandsalaris | ✓ | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Leeftijd werknemer | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Duur dienstverband | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Financiële gevolgen ontslag | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Perspectief arbeidsmarkt | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Materiële schade | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ |
| Immateriële schade | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ |
| Geen aanspraak op transitievergoeding | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Geen aanspraak op WW-uitkering | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Financiële situatie werkgever | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Werknemer handelt in strijd met de voorschriften | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Toekenning van andere vergoeding (bijvoorbeeld vergoeding wegens onrechtmatig ontslag) | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Onvoldoende juridische onderbouwing | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Verwijzing naar jurisprudentie werkgever | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Vrijstelling van werk met behoud van loon; evenmin heeft werknemer met vordering tot wedertewerkstelling op hervatting aangedrongen. | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Geen reden voor hoogte van de billijke vergoeding (slechts citaat Kamerstukken) | 🗶 | ✓ | ✓ | 🗶 | ✓ |
| Hoogte billijke vergoeding. | €40.000,- | €10.000,- | €5.000,- | €8.000 | €23.202,- |

|  |  |
| --- | --- |
| Horizontaal | Uitspraken aangegeven met nummer. |
| Verticaal | Factoren/maatstaven |
| ✓ | Hiervan is sprake. Dit is met groen aangegeven. |
| 🗶 | Hiervan is geen sprake. Dit is in Turkoois aangegeven. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 25 | 26 | 27 | 28 | 29\* |
| Bruto maandsalaris | ✓ | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Leeftijd werknemer | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Duur dienstverband | ✓ | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Financiële gevolgen ontslag | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Perspectief arbeidsmarkt | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | ✓ |
| Materiële schade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Immateriële schade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Geen aanspraak op transitievergoeding | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Geen aanspraak op WW-uitkering | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Financiële situatie werkgever | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Werknemer handelt in strijd met de voorschriften | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 |
| Toekenning van andere vergoeding (bijvoorbeeld vergoeding wegens onrechtmatig ontslag) | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | ✓ |
| Onvoldoende juridische onderbouwing werkgever | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Verwijzing naar jurisprudentie | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ |
| Vrijstelling van werk met behoud van loon; evenmin heeft werknemer met vordering tot wedertewerkstelling op hervatting aangedrongen. | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Geen reden voor hoogte van de billijke vergoeding (slechts citaat Kamerstukken) | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 |
| Hoogte billijke vergoeding. | **€80.000,-** | **€500,-** | **€20.000,-** | **€5.000,-** | **€0,-** |

|  |  |
| --- | --- |
| Horizontaal | Uitspraken aangegeven met nummer. |
| Verticaal | Factoren/maatstaven |
| ✓ | Hiervan is sprake. Dit is met groen aangegeven. |
| 🗶 | Hiervan is geen sprake. Dit is in Turkoois aangegeven. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 30\*\* | 31\*\*\* | 32 | 33 | 34 |
| Bruto maandsalaris | ✓ | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Leeftijd werknemer | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Duur dienstverband | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Financiële gevolgen ontslag | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Perspectief arbeidsmarkt | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Materiële schade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Immateriële schade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Geen aanspraak op transitievergoeding | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Geen aanspraak op WW-uitkering | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Financiële situatie werkgever | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Werknemer handelt in strijd met de voorschriften | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Toekenning van andere vergoeding (bijvoorbeeld vergoeding wegens onrechtmatig ontslag) | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Onvoldoende juridische onderbouwing werkgever | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Verwijzing naar jurisprudentie | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Vrijstelling van werk met behoud van loon; evenmin heeft werknemer met vordering tot wedertewerkstelling op hervatting aangedrongen. | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Geen reden voor hoogte van de billijke vergoeding (slechts citaat Kamerstukken) | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | ✓ |
| Hoogte billijke vergoeding. | €4.500,- | €9.222,50 | €8.000,- | €15.000,- | €5.000,- |

|  |  |
| --- | --- |
| Horizontaal | Uitspraken aangegeven met nummer. |
| Verticaal | Factoren/maatstaven |
| ✓ | Hiervan is sprake. Dit is met groen aangegeven. |
| 🗶 | Hiervan is geen sprake. Dit is in Turkoois aangegeven. |

**factoren/maatstaven voor de hoogte van de billijke vergoeding (hoger beroep).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 |
| Bruto maandsalaris | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | ✓ | ✓ | 🗶 |
| Leeftijd werknemer | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 |
| Duur dienstverband | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | ✓ | 🗶 |
| Financiële gevolgen ontslag | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 |
| Perspectief arbeidsmarkt | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Materiële schade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Immateriële schade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Geen aanspraak op de transitievergoeding | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 |
| Geen aanspraak op WW-uitkering | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Recht op een WW-uitkering | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | ✓ | 🗶 |
| De werknemer functioneert goed | ✓ | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Mislopen salaris | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Werkgever heeft gegronde redenen om te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden (zij heeft dit in de casus niet gedaan). Deze gegronde redenen leiden dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst een grote kans van slagen had gehad | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Werknemer betwist onvoldoende de gedragingen waarvan hij wordt beschuldigd. | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Schade die niet wordt gedekt door de transitievergoeding. | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 |
| Pensioenschade | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | 🗶 | 🗶 |
| De werknemer heeft zelf bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsovereenkomst / conflict verder geëscaleerd. | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | 🗶 | ✓ | ✓ |
| Hoogte billijke vergoeding. | €10.000,- | €6.500,- | €20,000 | €6.000,- | €50.000,- | €30.000,- | €15.000,- |

\* Uitspraak 29: daar komt nog bij dat het handelen van de werknemer de arbeidsrelatie met de werkgever niet is verbeterd, gesteld nog gebleken is dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de werkgever door het wettelijk scala aan vergoedingen voldoende wordt gecompenseerd.

\*\* Uitspraak 30: daar komt nog bij dat de werknemer geen schadevergoeding ontvangt.

\*\*\* Uitspraak 31: De vennootschap heeft de Nederlandse wet- en regelgeving niet doelbewust willen omzeilen. Zou de vennootschap naar het UWV gegaan zijn, dan zou de UWV-procedure kort geduurd hebben.

|  |  |
| --- | --- |
| Horizontaal | Uitspraken aangegeven met nummer. |
| Verticaal | Factoren/maatstaven |
| ✓ | Hiervan is sprake. Dit is met groen aangegeven. |
| 🗶 | Hiervan is geen sprake. Dit is in Turkoois aangegeven. |

**Tabel 2.2: Gebruik van factoren/maatstaven om de hoogte van de billijke vergoeding te berekenen**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Frequentie | uitspraak |
| Er is geen enkele factor of maatstaf te vinden die de rechter gebruikt om d hoogte van de billijke vergoeding te bepalen | 6 keer | 21, 22, 24, 27, 32 en 34 |
| De rechter gebruikt wel factoren of maatstaven om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen | 16 keer | 20, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40 en 41 |

**Tabel 2.3: Factoren/maatstaven die de rechter gebruikt om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Factoren/maatstaven | Frequentie | uitspraak |
| Maandsalaris | 9 keer | 20, 23, 25, 26, 30, 31, 36, 39 en 40 |
| Duur dienstverband | 7 keer | 20, 25, 26, 30, 35, 39 en 40 |
| Immateriële schade | 4 keer | 20, 24, 28 en 38 |
| De werknemer maakt geen aanspraak op de transitievergoeding | 4 keer | 20, 28, 30 en 40 |
| Financiële gevolgen van het ontslag voor werknemer. | 4 keer | 20, 29, 30, en 39 |
| Perspectief op de arbeidsmarkt | 3 keer | 26, 29 en 38 |
| Leeftijd werknemer | 3 keer | 26, 35 en 39 |
| De werknemer maakt geen aanspraak op een WW-uitkering | 3 keer | 20, 28 en 35 |
| Financiële situatie werkgever | 3 keer | 23, 28 en 31 |
| Toekenning schadevergoeding / vergoeding wegens onrechtmatig ontslag | 2 keer | 28 en 29 |
| Materiële schade | 2 keer | 20 en 24 |
| Recht op een WW-uitkering | 2 keer | 39 en 40 |
| De werknemer heeft zelf bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsovereenkomst / conflict verder geëscaleerd. | 2 keer | 40 en 41 |

**Bijlage 3.1: tabellen**

**Tabel 3.1:** uitspraken onderverdeeld in categorieën (vereenvoudigd weergegeven)

|  |  |
| --- | --- |
| **Categorie** | **Uitspraak** |
| Werkgever spant zich in om de arbeidsverhouding te verbeteren, maar door toedoen van de *werknemer* mislukken die inspanningen. | 3. ECLI:NL:RBROT:2016:3163  8. ECLI:NL:RBROT:2016:7868  17. ECLI:NL:GHARL:2016:2655  18. ECLI:NL:GHSHE:2016:1538 |
| De werkgever heeft zich voldoende ingespannen om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen | 1. ECLI:NL:RBNHO:2016:6811  7. ECLI:NL:RBROT:2016:6135 |
| De werkgever heeft voldaan aan de re-integratieverplichtingen. | 6. ECLI:NL:RBLIM:2016:4343 |
| De werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar. | 11. ECLI:NL:RBNHO:2016:9066  12. ECLI:NL:GHSHE:2016:3774  14. ECLI:NL:GHSHE:2016:4702 16. ECLI:NL:GHSHE:2016:495 |
| Onzorgvuldigheid van de werkgever leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen | 5. ECLI:NL:RBLIM:2016:6805  13. ECLI:N:GHARL:2016:4742 |
| De arbeidsovereenkomst slapende houden is geen ernstig verwijtbaar handelen | 5. ECLI:NL:RBLIM:2016:6805  6. ECLI:NL:RBLIM:2016:4343 |
| Overige  *De werkgever heeft wel verwijtbaar gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar*  *De werkgever wil met de werknemer onderhandelen en niet beledigen*  *Het is niet aannemelijk dat de gevolgen van de vernietiging van de opzegging tot een loonaanspraak. leiden*  *Geen of onvoldoende ervaring*  *De werknemer onderbouwd niet waarom er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen*  *Het hof geeft geen uitleg waarom er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.* | 2. ECLI:NL:RBLIM:2016:3589  4. ECLI:NL:RBROT: 2016:3665  9. ECLI:NL:RBROT:2016:6495.  10. ECLI:NL:RBNHO:2016:6590  15. ECLI:NL:GHSHE:2016:2103  19. ECLI:NL:GHSHE:2016:1367 |

**Tabel 3.2**: uitspraken onderverdeeld in categorieën (vereenvoudigd weergegeven).

|  |  |
| --- | --- |
| **Categorie** | **Uitspraak** |
| Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven:  Geen sprake van een dringende reden  Te snel kiezen voor ontslag op staande voet  Geen respect tonen voor persoonlijke levenssfeer werkneemster | 21. ECLI:NL:RBROT:2016:4076 24. ECLI:NL:RBLIM:2016:2432  27. ECLI:NL:RBAMS:2016:5015 28. ECLI:NL:RBMNE:2016:2980 29. ECLI:NL:RBLIM:2016:6179 30. ECLI:NL:RBLIM:2016:661 32. ECLI:NL:RBOVE:2016:939  36. ECLI:NL:GHSHE:2016:2514  22. ECLI:NL:RBNHO:2016:52  20. ECLI:NL:RBNHO:2016:6300 |
| Non actiefstelling al dan niet in combinatie met andere feiten en omstandigheden | 23. ECLI:NL:RBROT:2016:3578 34. ECLI:NL:RBNHO:2016:9056 38. ECLI:NL:GHDHA:2016:3530 40. ECLI:NL:GHDHA:2016:2441 |
| Opzegging in strijd met art 7:671 BW / geen rechtsgeldig gegeven ontslag | 26. ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 31. ECLI:NL:RBNNE:2016:3628 |
| Onvoldoende inspanning / nalatigheid van de werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren. | 25. ECLI:NL:RBOVE:2016:882 33. ECLI:NL:RBMNE:2016:854 |
| De werkgever voldoet niet aan / ernstige veronachtzaming van de re-integratieverplichtingen | 37. ECLI:NL:GHDHA:2017:6 39. ECLI:NL:GHDHA:2016:715  41. ECLI:NL:GHARL:2016:6882 |
| Overige:  De werkgever in de verlegenheid brengen | 35. ECLI:NL:GHSHE:2016:320 |

**Bijlage 3.2. Ernstig verwijtbaar handelen nader uitgewerkt.**

**Tabel 3.3**:   
Gevallen waarin geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **ECLI code** | **Categorie** | **Wettelijke grondslag verzocht billijke vergoeding** | **Omstandigheden / waarom geen ernstig verwijtbaar handelen** | **Uitkomst uitspraak** |
| 1. | ECLI:NL:RBNHO: 2016:6811 | De werkgever heeft zich voldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werkgever heeft gedaan wat van een goed werkgever verwacht mag worden. De werkgever heeft de werknemer herkansingen aangeboden, heeft de werknemer intensief begeleid, heeft de werknemer in de gelegenheid gesteld om externe hulp te zoeken en heeft voor werknemer een interne coach aangesteld. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding om de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 2. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:3589 | De werkgever handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW. | In deze uitspraak heeft de werknemer terecht aangevoerd dat hij een kort gedingprocedure moest starten om het achterstallig loon te krijgen en dat er voor de werkgever geen goede reden was voor de opschorting dan wel de loonstop. Tevens was het aantal arbeidsuren voorbaan geschilpunt. De kantonrechter komt tot het oordeel dat op dit punt sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Voorts stelt de werkgever dat de werknemer wel het aangepast werk kon hervatten, terwijl het UWV oordeelde dat de werknemer niet geschikt was voor het verrichten van het aangeboden eigen werk bij eigen werkgever. In die andersluidende conclusie van de bedrijfsarts en het UWV kan zonder nadere toelichting evenmin geconcludeerd worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Daarnaast heeft de werkgever getracht het conflict met mediation te beëindigen. Bovendien is de tweede loonopschorting/loonstop gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts, die de werknemer ook weer volledig arbeidsgeschikt achtte voor de eigen functie. Weliswaar is het UWV in haar deskundigenoordeel ander oordeel gekomen, maar aldus baseerde de werkgever de loonopschorting/loonstop op het oordeel van de bedrijfsarts. Omdat het UWV het deskundigenoordeel kort voor de mondelinge behandeling van dit geschil heeft afgegeven, was het niet onredelijk van de werkgever om het oordeel van de kantonrechter in kort geding over de rechtmatigheid van die loonstop af te wachten. Alle feiten bij elkaar genomen concludeert de kantonrechter dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en daarom wordt de billijke vergoeding afgewezen. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 3. | ECLI:NL:RBROT: 2016:3163 | De werkgever heeft zich ingespannen om arbeidsverhouding te verbeteren, maar door toedoen van werknemer mislukken die inspanningen. | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werkgever heeft er alles aan gedaan om tegemoet te komen aan de privéomstandigheden van werknemer. De werkgever heeft bijvoorbeeld gesprekken met werknemer gevoerd al dan niet met de bedrijfsarts en jobcoach, de werkgever heeft gezocht naar een alternatiever functie en heeft deze aan de werknemer aangeboden en de werkgever heeft vervoer voor de werknemer geregeld. Maar door het toedoen van de werknemer is de werkgever er niet in geslaagd om tegemoet te komen in de privéomstandigheden van de werknemer. De werknemer kwam te laat op het werk of helemaal niet, hij had zonder toestemming verlofdagen opgenomen en toonde verstorend gedrag. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 4. | ECLI:NL:RBROT: 2016:3665 | De werkgever wil met de werknemer onderhandelen en hem juist niet beledigen. | Artikel 7:671c lid 2 sub b BW | Werkgever en werknemer richtten samen een nieuwe vennootschap op, waarbij wordt afgesproken dat de werknemer directeur van de nieuwe vennootschap wordt. Tussen werknemer en werkgever is overleg gevoerd per e-mail over gemaakte afspraken ten aanzien van de bedrijfsvoering van de nieuwe vennootschap. In de e-mail heeft de werkgever aan de werknemer meegedeeld dat agendaonderzoek heeft uitgewezen dat de nieuwe vennootschap grotendeels wordt gerund in de werktijd van de werkgever en dat dit ten koste gaat van het rendement van het bedrijf van de werknemer. Ook stuurt de werkgever aan op aanpassingen van de gemaakte afspraken omtrent de bedrijfsvoering van de nieuwe vennootschap. Naar aanleiding van de e-mail is er een conflict ontstaan. De kantonrechter is van oordeel dat de inhoud van de e-mail niet als ernstig verwijtbaar handelen, kan worden aangemerkt. Daarbij is het van belang dat het doel en strekking van de e-mail gericht was op het onderhandelen van de partijen en niet gericht was om de werknemer te beledigen of om hem aan te spreken op disfunctioneren. Van een medewerker die functioneert als directeur mag worden verwacht dat te begrijpen en hierdoor niet al te zeer uit evenwicht te geraken | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 5. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:6805 | Onzorgvuldigheid van de werkgever leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. | Artikel 7:671c lid 2 sub b BW | In deze uitspraak verwijt de werknemer dat de werkgever zijn gestelde vragen niet heeft beantwoord. De werkgever heeft daarvoor als verklaring dat zij die vragen wel degelijk beantwoord heeft, voor zover zij dit kon. De door de werknemer gestelde vragen waren of niet duidelijk of te complex. Voor zover de kantonrechter aanneemt dat de werkgever inderdaad onzorgvuldig is omgegaan met het beantwoorden van de vragen van werknemer, hetgeen de kantonrechter niet is gebleken gelet op het door werkgever gegeven toelichting, kan dit alsnog niet gekwalificeerd worden als ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. De lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen is erg hoog. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 6. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:4343 | De werkgever heeft zich voldoende ingespannen om aan zijn re-integratie- verplichtingen te voldoen. | Artikel 7:671c lid 2 onder b BW | De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever zich naar behoren heeft ingespannen om de werknemer te re-integreren. De werkgever heeft namelijk de werknemer te werk gesteld bij een andere onderneming en heeft aan de werknemer meegedeeld dat als hij arbeidsgeschikt is, hij weer welkom is en ingezet kan worden. In ieder geval is er geen sprake dat de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte zodanig ernstig heeft veronachtzaamd dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding |
| 7. | ECLI:NL:RBROT: 2016:6135 | De werkgever heeft zich voldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | Volgens de medewerker ontbraken verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken, heeft hij jaren goed gefunctioneerd maar sinds de komst van de nieuwe directeur is het gaan botsen tussen beiden, is hij er nooit op gewezen dat hij ontslagen zou worden en de werkgever had hem juist een ander functie moeten aanbieden in plaats van ontslag. Dit handelen van de werknemer kan niet als ernstig verwijtbaar worden gezien, omdat de werkgever voldoende begeleiding geboden heeft om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Dit gebeurde in de vorm van wekelijkse gesprekken tussen partijen waarin het functioneren van de werknemer en de wijze waarop hij zijn functie diende uit te oefenen besproken werden. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 8. | ECLI:NL:RBROT: 2016:7868 | De werkgever heeft zich ingespannen om arbeidsverhouding te verbeteren, maar door toedoen van werknemer mislukken die spanningen. | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werkgever heeft de problemen die werknemer met de nieuwe investeerde heeft aangekaart uiterst serieus genomen en heeft tijd en moeite genomen om diverse besprekingen aan te gaan om de werknemer binnen de organisatie te behouden. Er hebben zich gesprekken voorgedaan tussen de werknemer, werkgever en de nieuwe investeerder. Partijen zijn niet tot een oplossing gekomen. Dit komt door het afgewezen ontbindingsverzoek verzocht door de werknemer zelf. Uit stukken blijkt dat het juist de werknemer is die heeft aangestuurd op zijn vertrek en daarmee het zoeken naar een passende oplossing op zijn minst heeft bemoeilijkt. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding |
| 9. | ECLI:NL:RBROT: 2016:6495 | De gevolgen van de vernietiging van de opzegging leiden tot een loonaanspraak. | Artikel 7:671 BW jo. Art 7:681 BW. | In deze uitspraak staat het tussen zowel werkneemster als werkgever vast dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met art 7:671 BW. De werkneemster heeft niet schriftelijk met de opzegging ingestemd, terwijl de werkgever evenmin beschikte over de vereiste toestemming van het UWV voor de opzegging. Op dit punt zou de rechter een billijke vergoeding ex art 7:681 BW toekennen aangezien de arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met art 7:671 BW (de werkneemster kiest voor billijke vergoeding en niet voor vernietiging van de opzegging). Echter gaat de kantonrechter verder. Volgens de kantonrechter speelt het bestraffend karakter bij de billijke vergoeding ex art 7:681 BW veel minder een rol dan bijvoorbeeld de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex art 7:671b BW. De billijke genoemd art 7:681 BW moet worden gezien als alternatief voor de rechtsgevolgen die zouden zijn ingetreden als op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd zou zijn. Dit betekent dat de billijke vergoeding vooral gerelateerd moet worden aan de financiële tegenwaarde die herstel van de arbeidsovereenkomst voor werkneemster gehad zou hebben. Dit leidt ertoe dat er gekeken zal moeten worden welke gevolgen een eventuele vernietiging van de opzegging zou hebben gehad. Het staat tussen partijen vast dat een vernietiging van de opzegging niet onmiddellijk een salarisaanspraak zou hebben opgeleverd, omdat de werkneemster immers twee jaar arbeidsongeschikt was. Na een eventuele vernietiging van de opzegging zou de werkgever alsnog toestemming aan het UWV hebben verzocht om wegens twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen (art 7:699 lid 3, onder b, BW). Het UWV zou dan moeten beoordelen of te verwachten valt dat werkneemster binnen een periode van 26 weken in staat is om haar eigen werk of aangepaste werkzaamheden bij werkgever te verrichten. De werkneemster heeft onvoldoende concrete feiten/omstandigheden gesteld op grond waarvan verwacht mag worden dat het UWV de hiervoor opgeworpen vragen bevestigend zou beantwoorden en zij dus de gevraagde ontslagvergunning zou weigeren. Tevens zal moeten worden beoordeeld of aannemelijk is dat na een eventuele vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst in een passende functie bij werkgever herplaatst zou kunnen worden. Werkneemster heeft niet aannemelijk kunnen maken dat zij herplaatst kan worden binnen de organisatie, aangezien er geen vacatures zijn op haar niveau. Ander functies zijn niet passend voor werkneemster, omdat zij niet beschikt over leidinggevende capaciteiten of diploma. Op grond van de vorenstaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat niet aannemelijk is dat vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van werkneemster, zodat er ook geen aanleiding bestaat haar een billijke vergoeding toe te kennen ter compensatie. | De gevolgen van de vernietiging van de opzegging leiden tot een loonaanspraak, waardoor er geen aanleiding bestaat om de werknemer te compenseren. |
| 10. | ECLI:NL:RBNHO: 2016:6590 | Geen of onvoldoende ervaring | Art 7:682 lid 1, onderdeel b, BW | De werknemer vindt dat hij herplaatst had kunnen worden in de functie van HR medewerker, in plaats dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De kantonrechter oordeelt dat de functie van HR medewerker niet passend is voor hem gezien het ontbreken van de vereiste ervaring en diploma. De werkgever had de functie dan ook niet hoeven aanbieden aan de werknemer. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 11. | ECLI:NL:RBNHO: 2016:9066 | De werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werknemer heeft toegang tot de digitale kantooragenda. De werknemer brengt wijzigingen aan in de werktijden, aangezien de werknemer zelf vindt dat hij extra heeft gewerkt. Dit doet hij zonder toestemming van de werkgever (terwijl hij weet dat toestemming vereist is) en wijst de werkgever evenmin op de wijzigingen van de werktijden in de kantooragenda zoals deze moesten luiden. Ook heeft de werknemer achteraf geen toestemming gevraagd voor haar handelswijze. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer zich hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor de verzochte billijke vergoeding van de werknemer wordt afgewezen. | Werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar dus geen billijke vergoeding |
| 12. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:3774 | De werknemer verstoord zelf de arbeidsverhouding | Artikel 7:673 lid 9 BW | De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding, veroorzaakt doordat werknemer ervan blijk heeft gegeven fantasieën te hebben gehad waarin hij zijn leidinggevende iets aandoet en gesprekken te hebben opgenomen buiten medeweten van de gesprekpartners, met de kennelijke bedoeling zijn standpunten in een eventuele rechtszaak te onderbouwen. Met andere woorden: de arbeidsverhouding is verstoord door verklaringen en gedragingen van de werknemer zelf. De ontbinding is dus niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 13. | ECLI:NL:GHARL: 2016:4742 | Onzorgvuldigheid van de werkgever leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. | Artikel 7:671c lid 2 sub b BW | Uit de omstandigheid dat op de aan de werkgever toegezonden salarisstrook de woorden: “Datum uit dienst [datum]” staan vermeld, vloeit niet voort dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook als de werkgever naar aanleiding van een vraag van de werknemer zou hebben bevestigd dat het dienstverband op die datum zou zijn geëindigd, kan naar het oordeel van het hof niet worden gesproken van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Dit betekent dat de het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding wordt afgewezen. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen werkgever dus geen billijke vergoeding. |
| 14. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:4702 | De werknemer verstoord zelf de arbeidsverhouding | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werknemer heeft zelf de arbeidsovereenkomst met de werkgever verstoord door e-mails te sturen met daarin de mededeling dat de werkgever met zijn ziekmelding fraudeert en dat hij aangifte heeft gedaan bij het Openbaar Ministerie tegen zijn managers van de werkgever omdat de werkgever het loon niet betaalde. Ook noemt de werknemer de managers sadisten en wil hij niet meer met hen verder samenwerken. Daarnaast hebben zich incidenten voorgedaan waardoor de arbeidsverhouding verder is verslechterd. Zo was de werknemer zonder kennisgeving niet op het werk verschenen, was hij telefonisch niet bereikbaar, had hij het werk zonder toestemming van de werkgever voortijdig verlaten zonder dat hij zijn werk volledig had verricht en zonder daarover informatie te verstrekken | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen werkgever dus geen billijke vergoeding |
| 15. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:2103 | Werknemer stelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar onderbouwd de stelling niet. | Staat niet in de uitspraak aangegeven. | De werknemer voert slechts aan dat de handelswijze van de werkgever als ernstig verwijtbaar kan worden bestempeld. De werknemer heeft geen nadere toelichting gegeven waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. De verzochte billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding |
| 16. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:495 | De werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar | Staat niet in de uitspraak aangegeven | De werknemer heeft zelf ernstig verwijtbaar gehandeld door ten eerste meer dan gemiddeld klachten te ontvangen over zijn gedrag als buschauffeur. Ten tweede heeft de werknemer de door werknemer aangeboden coachingstraject afgewezen. Tot slot heeft de werkgever schade gemaakt en is gewoon doorgereden. Daarmee heeft de werknemer niet alleen in strijd gehandeld met de instructies van de werkgever, maar hij heeft ook de verkeersveiligheid van andere verkeersdeelnemers in gevaar gebracht. De verzochte billijke vergoeding wordt door het ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer afgewezen. | Werknemer handelt zelf ernstig verwijtbaar dus geen billijke vergoeding |
| 17. | ECLI:NL:GHARL: 2016:2655 | De werkgever heeft zich ingespannen om arbeidsverhouding te verbeteren, maar door toedoen van werknemer mislukken die spanningen. | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | Tussen werkgever en werknemer is er een situatie ontstaan waarin de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt, waarbij de werkgever serieuze pogingen heeft gedaan door middel van gesprekken en mediation om de onderlinge verhoudingen tussen werknemer, werkgever en collega’s te normaliseren. Dit heeft geen positief resultaat opgeleverd vanwege de opstelling van werknemer. De werkneemster vertoont namelijk gebrek aan flexibiliteit in de samenwerking met collega’s alsook het gebrek aan klantvriendelijkheid bij de bejegening van klanten van de werkgever. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus geen billijke vergoeding |
| 18. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:1538 | De werkgever heeft zich ingespannen om arbeidsverhouding te verbeteren, maar door toedoen van werknemer mislukken die spanningen | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer een andere werkplek krijgt. Verder krijgt de werknemer hulp en begeleiding door een collega bij de planning van zijn werkzaamheden. De werkgever zorgt er tevens voor dat de dossiers op zijn werkplek geordend en op geruimd zijn. Deze maatregelen hebben geen positief effect gehad, omdat uit gespreksnotities blijkt dat de werknemer aangaf dat hij zijn werk zelf kon organiseren en dat hij geen begeleiding van een collega nodig had. | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en dus geen billijke vergoeding. |
| 19. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:1367 | Het hof geeft geen uitleg waarom de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | Het hof kijkt voor de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever naar de uitzonderlijke gevallen beschreven in de MvT. Daarbij is het volgens de werknemer juist de werkgever die ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreeft, waardoor de arbeidsovereenkomst verstoord is geraakt. Het hof concludeert dat de vijf uitzonderlijke situaties zich niet voordoen, maar geeft geen uitleg waarom en wanneer er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever in deze casus | Geen sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en dus geen billijke vergoeding. |

**Tabel 3.4**:   
Gevallen waarin wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **ECLI code** | **Categorie** | **Wettelijke grondslag verzocht billijke vergoeding** | **Omstandigheden / waarom wel ernstig verwijtbaar handelen** | **Uitkomst uitspraak** |
| 20. | ECLI:NL:RBNHO: 2016:6300 | Geen respect tonen voor persoonlijke levenssfeer werkneemster en grensoverschrijdend gedrag. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werkgever heeft de arbeidsverhouding onder spanning gezet, waardoor een verder vruchtbare samenwerking niet mogelijk is. De werkgever heeft namelijk de werkneemster op non-actief gesteld vanwege het enkele feit dat zij om 18:00 uur naar huis wilde gaan. Daarnaast heeft de werkgever voorgesteld om bij hem te komen douchen en heeft hij haar onverwacht opgezocht met rode rozen en een kaart met daarop de tekst ‘welkom in mijn hart/leven, mijn roosje’. Toen de werkneemster hem afwees heeft hij haar op staande voet ontslagen. De werkgever heeft zich hiermee niet alleen onbetrouwbaar en onvoorspelbaar getoond, maar ook geen respect getoond voor de persoonlijke levenssfeer van werkneemster en heeft zich schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. De beschreven gedragingen van de werkgever rechtvaardigen een billijke vergoeding. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 21. | ECLI:NL:RBROT: 2016:4076 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werkgever beticht de werknemer van diefstal door geld in eigen zak te steken. Echter is op camerabeelden een gedeelte van de balie te zien, waardoor het niet te zien is of de werknemer het geld uit de kassa pakt en in eigen zak steekt. Ook constateert de werkgever geen kasverschillen. De kantonrechter oordeelt dat zij niet kan concluderen dat de werkgever gedegen onderzoek heeft uitgevoerd. Door het niet uitvoeren van een gedegen onderzoek heeft de werkgever niet kunnen bewijzen dat er sprake is van diefstal. Doordat diefstal ontbreekt, is er geen sprake van een dringende reden. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 22. | ECLI:NL:RBNHO: 2016:52 | Ernstig verwijtbaar handelen door te snel te kiezen voor ontslag op staande voet. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werkgever heeft de werknemer verzocht om te verschijnen voor een gesprek, waarbij geen informatie is verstrekt over de inhoud van het gesprek. Voorafgaand aan het gesprek heeft de werkgever het kluisje van de werknemer al leeggehaald. De werknemer wordt tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen door de werkgever, omdat hij onder werktijd een stapeltje bankbiljetten heeft gevonden zonder dit te melden. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door te snel te kiezen voor een ontslag op staande voet. De werkgever had kunnen kiezen voor een andere weg, bijvoorbeeld een waarschuwing met opschorting van loonbetaling of indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 23. | ECLI:NL:RBROT: 2016:3578 | Non-actiefstelling van de werknemer door de werkgever. | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | In deze uitspraak heeft de werkgever op de eerste plaats de werknemer van de een op de andere dag op non-actief gesteld, de zakelijke e-mail van de werknemer geblokkeerd en de werkgever heeft de werknemer de toegang tot het bedrijfspand ontzegd door de sloten te veranderen zonder de werknemer daarvan op de hoogte te stellen. Daarnaast is de werkgever niet naar de zitting geweest, maar heeft hij een andere werknemer gestuurd. Dit valt de werknemer zwaar aan te rekenen. De werknemer heeft zich weliswaar bemoeid met de financiële situatie, maar het had juist op de weg van de werkgever gelegen om onmiddellijk een gesprek met de werknemer aan te gaan. De woedende reactie was dan ook onbegrijpelijk. Ook het dreigbericht rekent de kantonrechter de werkgever zwaar aan. Er is geen enkele reden gesteld of gebleken voor een dergelijke reactie. Tot slot heeft de werkgever verschillende malen geen salaris aan de werknemer betaald, waardoor hij in financiële problemen is geraakt. Dit alles maakt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 24. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:2432 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: ontbreken dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | Het enkele feit dat de werknemer contactgegevens naar zijn privé-mailadres heeft verzonden, levert geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Allereerst is gesteld nog gebleken dat op grond van enig beding in de arbeidsovereenkomst het de werknemer verboden was om contactgegevens naar zijn privé-mailadres te sturen. Daarnaast is het niet gebleken dat de werknemer met de gegevens financiële schade heeft willen veroorzaken aan het bedrijf. De werkgever geeft zelf aan geen financiële schade te hebben geleden of enig nader nadeel te hebben ondervonden van het feit dat de werknemer over contactgegevens beschikt. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 25. | ECLI:NL:RBOVE: 2016:882 | Onvoldoende inspanning / nalatigheid van de werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De werkgever heeft stelselmatig functioneringsgesprekken achterwege gelaten. De werkgever heeft hiermee een sfeer kunnen laten ontstaan waarbij onvrede over het functioneren van de werkgever (terecht of niet) bij de collega’s van de werknemer kon groeien en zij zich kennelijk niet veilig genoeg hebben gevoeld dit bij de werknemer of bij de werkgever aan te kaarten. Daarmee is de werknemer de kans ontnomen in een vroeg stadium zijn functioneren, voor zover nodig, bij te stellen. Dit, in combinatie met het niet nakomen van het kort gedingvonnis, de loonstop en de non-actiefstelling, maken in onderlinge samenhang bezien, dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 26. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:7622 | Opzegging in strijd met de geldende voorschriften | Artikel 7:681 BW | De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst van de werknemer opgezegd in strijd met 7:671 BW door ten eerste zonder opgaaf van redenen en zonder toestemming van het UWV de werknemer de werknemer meedelen dat van zijn diensten niet langer gebruik wordt gemaakt. Ten tweede heeft de werkgever de verweten gedragingen (zonder toestemming nuttigen van alcohol, de hondengeur uit kleding, onzorgvuldig/nalatig handelen en woedeaanvallen) onvoldoende onderbouwd, zodat geen van de verweten gedragingen is vast komen te staan. Ten derde stelt de werkgever niet dat zij de werknemer ooit heeft aangesproken op zijn gedrag en de werknemer betwist evenmin dat zij de reden van opzegging niet onverwijld aan de werknemer heeft meegedeeld. Dit alles maakt dat de geldende voorschriften voor opzegging niet zijn nageleefd, waardoor er in strijd is gehandeld met art 7:671 BW. Handelen in strijd met art 7:671 BW betekent ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. | Opzegging in strijd met geldende voorschriften dus ernstig verwijtbaar dus een billijke vergoeding. |
| 27. | ECLI:NL:RBAMS: 2016:5015 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werknemer neemt een cadeaubon aan in de van een werkneemster van een oliebollenkraam. De oliebollenkraam stond bij filiaal A, maar werknemer was daar geen vestigingsmanager meer toen hij de cadeaubon in ontvangst nam. De werknemer heeft dan ook de cadeaubon niet op onzuivere wijze gekregen en er is ook geen sprake van vermenging van privé- en zakelijk belang. Dit betekent dat het in ontvangst nemen van de cadeaubon niet als dringende reden is aan te merken. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 28. | ECLI:NL:RBMNE: 2016:2980 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | Volgens de kantonrechter heeft de werkgever nagelaten om de werkgever mee te delen wat de dringende reden voor het ontslag op staande voet is. De mededeling dat de werknemer bedrijfsinformatie aan derden heeft verstrekt is in dit geval onvoldoende. Het is bijvoorbeeld niet duidelijk om welke bedrijfsinformatie het gaat en aan welke derde de werknemer de bedrijfsinformatie heeft verstrekt. Dit betekent dat er geen sprake is van een dringende reden. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 29. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:6179 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werknemer is een keer niet op het werk verschenen waarbij hij een waarschuwing kreeg zonder verdere consequenties. Een jaar later hebben werknemer en werkgever een conflict waarbij de werknemer naar huis gaat. Ook hier waarschuwt de werkgever niet wat de consequenties zijn. De werknemer verschijnt een dag later niet op het werk zonder mededeling van de werkgever. Volgens de kantonrechter levert de omstandigheid dat de werknemer zonder nadere mededeling aan zijn werkgever niet op het werk is verschenen onvoldoende grond op om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarbij rekent de kantonrechter de werkgever zwaar aan dat hij de werknemer niet voor de tweede keer heeft gewaarschuwd. Tussen de eerste waarschuwing en het conflict zit een tijdsperiode van een jaar. De werknemer hoeft er dus niet op bedacht te zijn dat de eerder waarschuwing nog steeds zou gelden, zeker nu het eerder niet op het werk verschijnen ook geen consequenties voor zijn dienstbetrekking had. Vast staat dat de werkgever de werknemer niet heeft gewaarschuwd, zodat naar het oordeel van de rechter geen sprake is van een dringende reden. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 30. | ECLI:NL:RBLIM: 2016:661 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werkgever heeft de motivering van het ontslag op staande voet onvoldoende gemotiveerd. Volgens de kantonrechter heeft de werkgever onvoldoende duidelijk gemaakt welke gedragingen van de werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen. De verwijten/gedragingen van de werknemer zijn niet concreet maar algemeen geformuleerd. De werkgever verzuimt bijvoorbeeld om aan te geven waaruit het gebrek aan discipline op de werkvloer blijkt, op welke dagen de werknemer te laat zou zijn gekomen en waaruit de passiviteit zou blijken, nog daargelaten de vraag of dergelijke gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Daarbij heeft de werkgever een aantal dagen eerder de werknemer een e-mail gestuurd waarin met geen woord gerept wordt over het gebrek aan discipline op de werkvloer en het niet goed uitvoeren van taken, terwijl deze gedragingen juist volgens de werkgever gedurende langere tijd hebben plaatsgevonden. Er is dan ook geen sprake van een dringende reden. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 31. | ECLI:NL:RBNNE: 2016:3628 | Opzegging in strijd met de geldende voorschriften | Artikel 7:681 BW | Volgens de rechter kan de werknemer, ook al berust hij zich in de opzegging van de arbeidsovereenkomst, aanspraak maken op een billijke vergoeding ex art 7:681 BW. De werkgever heeft namelijk de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder toestemming van het UWV en de werknemer heeft evenmin ingestemd met de opzegging. Dit betekent dat de geldende voorschriften van opzegging niet zijn nageleefd, waardoor de opzegging in strijd is met art 7:671 BW. Dit maakt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. | Opzegging in strijd met geldende voorschriften dus ernstig verwijtbaar dus een billijke vergoeding. |
| 32. | ECLI:NL:RBOVE: 2016:939 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | De werknemer wordt in functie verlaagd (demotie). De werknemer was namelijk werkzaam als hoofdtrainer, maar de werkgever laat hem niet meer toe tot zijn feitelijke functie als hoofdtrainer. Ook moet hij nu verantwoording afleggen bij een collega, wat hij voorheen nooit hoefde te doen en hij moet zich aanpassen aan de nieuwe richtlijn. Er is dus sprake van demotie en dat betekent dat als het juiste werk niet kan wordt of kan worden aangeboden, van werkweigering, dus dringende reden, geen sprake is. Dus er is geen sprake van een dringende reden. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 33. | ECLI:NL:RBMNE: 2016:854 | Onvoldoende inspanning / nalatigheid van de werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | De kantonrechter oordeelt dat de werkgever, gezien de leeftijd van de werknemer (50 jaar) en duur dienstverband (18 jaar), onvoldoende voor de werknemer heeft gedaan. Volgens de kantonrechter heeft de werkgever te snel geoordeeld (binnen enkele maanden) dat zij niet verder kon met de werkgever, zonder deugdelijke begeleiding of een reëel verbeteringstraject. Ook is de werkgever nalatig geweest in het zoeken voor een oplossing voor de problemen die werknemer met zijn collega’s heeft, terwijl de werknemer juist moeite heeft gedaan om de werkrelatie met zijn collega’s te verbeteren. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 34. | ECLI:NL:RBNHO: 2016:9056 | Non-actiefstelling van de werknemer door werkgever | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | Volgens de kantonrechter is een non-actiefstelling een ingrijpende maatregel, die alleen gerechtvaardigd is wanneer van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de werknemer nog langer op de werkvloer te accepteren. Daarvan was geen sprake omdat er weliswaar een conflict tussen werkgever en werknemer had plaatsgevonden, maar gesteld nog gebleken is dat het conflict zodanig is geëscaleerd en deze escalatie het gevolg was van uitsluitend het gedrag van de werknemer, dat dit de non-actief stelling rechtvaardigt. Daarnaast heeft de werkgever na het conflict aan de werkgever aangeboden om zijn werkzaamheden te hervatten, waarvan de werkgever geen gebruikt maakte. In dit opzicht heeft de werkgever wel ernstig verwijtbaar gehandeld. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 35 | ECLI:NL:GHSHE: 2016:320 | De werknemer in de verlegenheid brengen | Artikel 7:671c lid 2 sub b BW | De werkgever heeft daadwerkelijk seksueel getinte e-mail in de UWV-ontslagprocedure ingebracht. Het hof oordeelt dat de werkgever daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ten eerste wist de werkgever van het bestaan van de e-mails, maar heeft er verder geen consequenties aan verbonden noch de werkneemster erop aangesproken. Ten tweede was de affaire met de minnaar (van wie zij de e-mail kreeg) allang geëindigd ten tijde van de UWV-ontslagprocedure. Tot slot had de werkgever moeten realiseren dat het voor de werkneemster uitermate gênant zou zijn wanneer deze seksueel getinte e-mails worden ingebracht in de UWV-ontslagprocedure (de e-mails worden openbaar gemaakt aan derden) en dat dit van negatieve invloed zou zijn op haar persoonlijke levenssfeer, terwijl er geen enkele legitieme juridische reden ten grondslag lag voor het inbrengen van de e-mails in de UWV-ontslagprocedure | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 36. | ECLI:NL:GHSHE: 2016:2514 | Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven: geen sprake dringende reden. | Artikel 7:681 lid 1 sub a BW | Het hof oordeelt dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer doorslaggevend zijn voor het oordeel dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag. Het hof acht daarbij het volgende van belang: de werkgever was op de hoogte van de privéproblemen van werkgever, zijn gezondheidsklachten. Daarnaast had de werknemer een goed verlopen dienstverband van 12 jaar en de werkgever was op de hoogte dat de werknemer een periode had van vallen en opstaan. Vooral bij het laatste was het de werknemer toegestaan om in overleg met zijn leidinggevende te komen werken en te gaan wanneer het hem goeddunkte. De factoren leiden ertoe dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel is. Het hof is van oordeel dat er geen sprake was van een dringende reden. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 37. | ECLI:NL:GHDHA: 2017:6 | De werkgever voldoet niet aan / ernstige veronachtzaming van de re-integratie-verplichting | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | In deze uitspraak heeft de kantonrechter zowel in eerste aanleg als in kort geding geoordeeld dat werkgever de werknemer moet laten re-integreren in zijn eigen functie. Aan zowel de beschikking van de kantonrechter en het vonnis van het kort geding geeft de werkgever geen gehoor. In plaats dat de werkgever zijn re-integratieverplichtingen voldoet, laat de werkgever werknemer slechts voor een week toe tot zijn werk. Ook mocht werknemer geen contact zoeken met collega’s of klanten van werkgever. Verder diende hij te rapporteren aan zijn leidinggevende en mocht hij alleen contact onderhouden met de HR-directeur. Tevens mocht werknemer niet deelnemen aan vergaderingen. Zijn laptop, auto en moebiel kreeg hij niet terug. Bovendien werd hij aanvankelijk in een ruimte geplaatst waar hij geïsoleerd was van de rest van het bedrijf, zonder raam, tochtig en koud. Tot slot ontving werknemer een e-mail met daarin de mededeling dat terugkeer naar zijn oude functie niet mogelijk is. Als gevolg daarvan heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld. Het hof is van oordeel dat het gebrek aan medewerking en de tegenwerking bij de re-integratie van werknemer van werkgever, zoals hierboven beschreven, moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 38. | ECLI:NL:GHDHA: 2016:3530 | Non-actiefstelling van de werknemer door de werkgever. | Artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW | In deze uitspraak acht het hof laakbaar en in strijd met goed werkgeverschap dat de werkgever de werknemer op non-actief heeft gesteld. Non-actiefstelling kan alleen in uitzonderlijke situaties, maar in deze uitspraak is er geen sprake van een uitzonderlijke situatie. De werkgever heeft de werknemer namelijk meegedeeld dat hij zijn ‘targets’ niet haalde. De werknemer heeft aannemelijk gemaakt dat hij wel de ‘targets’ haalde. In de gesprekken die met werknemer zijn aangevoerd, waarbij werknemer herhaaldelijk heeft gevraagd naar de omzetcijfers, is hem steeds door de werkgever voorgespiegeld dat hij zijn ‘targets’ niet haalde. De conclusie is dan ook dat de werkgever werknemer steeds en kennelijk bewust van onjuist informatie heeft voorzien en op basis daarvan heeft aangedrongen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer wordt op de een of andere dag op non-actief gesteld. Kortom, deze handelswijze (non-actiefstelling) wordt door het hof gezien als laakbaar gedrag en er is dus sprake van ernstig verwijtbaar handelen en daarom maakt de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 39. | ECLI:NL:GHDHA: 2016:715 | De werkgever voldoet niet aan / ernstige veronachtzaming van de re-integratie-verplichting | Artikel 7:671c lid 2 sub b BW | In deze uitspraak is de arbeidsrelatie met de werknemer ernstig verstoord geraakt door laakbaar gedrag van de werkgever en de werkgever heeft zijn re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamd (als voorbeelden genoemd in de MvT). Het laakbaar gedrag van de werkgever bestaat uit: schelden, vloeken, smijten met dossiers in plaats van aangeven en de uitlating “Ik treiter jou er wel uit”. Deze verwijten zijn als zeer ernstig aan te merken. Volgens het hof is het gedrag van de werkgever in vergaande mate onbetamelijk geweest en het had juist op de weg van de werkgever gelegen om een oplossing te vinden voor de problemen die werknemer aan de orde stelde, hetgeen de werkgever heeft nagelaten. Verder heeft de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd doordat hij heeft nagelaten om na uitval door ziekte van werknemer op adequate wijze te trachten het geschil op te lossen, nadat daarom meerdere malen door de bedrijfsarts en werkneemster zelf verzocht is. Zowel de werknemer als de bedrijfsarts heeft aan werkgever verzocht voor een gesprek om knelpunten tussen werknemer en werkgever te benoemen en op te lossen met als alternatief mediation. De werkgever is meerdere malen niet ingegaan op voorstellen van een gesprek of mediation. Volgens het hof had de werkgever op het voorstel van mediation moeten in gaan om op die manier de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Nu hier sprake is van zowel verstoorde arbeidsrelatie wegens laakbaar gedrag van werkgever als ernstige veronachtzaming van de re-integratieverplichtingen door werkgever, is ernstig verwijtbaarheid zijdens de werkgever vast komen te staan. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 40. | ECLI:NL:GHDHA 2016:2441 | Non-actiefstelling van de werknemer door de werkgever. | Artikel 7:671b lid 8 sub c | In deze uitspraak wordt de werknemer buiten de organisatie geplaatst, in de vorm van een non-actiefstelling en vrijstelling van werkzaamheden, zonder hem een reële kans te geven zich aan te passen aan de door de werkgever gewenste werkwijze. Dit handelen van werkgever wordt door het hof gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |
| 41. | ECLI:NL:GHARL: 2016:6882 | Tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van een werkgever jegens zijn werknemer | Artikel 7:671b lid 8 sub c BW | Het tegen de wil in (blijven) lastig vallen van een zieke, mentaal kwetsbare, werknemer met voorstellen tot beëindiging van de arbeidsverhouding, waardoor de werkgever ook de re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, acht het hof een ernstig verwijtbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van een werkgever jegens zijn werknemer. Nu aannemelijk is dat dit ook een belangrijke oorzaak is geweest voor het ontstane arbeidsconflict, is daarmee naar het oordeel van het hof voldaan aan de criteria voor toekenning van een billijke vergoeding. | Sprake ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dus toekenning billijke vergoeding |

1. Knipschild 2015, p. 7. [↑](#footnote-ref-2)
2. Knipschild 2015, p. 7. [↑](#footnote-ref-3)
3. Kamerstukken *II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-4)
4. Kamerstukken *II* 2013/14, 33 818, nr. 3 (Memorie van Toelichting) [↑](#footnote-ref-5)
5. Kamerstukken *II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34 [↑](#footnote-ref-6)
6. Knipschild 2015, p. 9. [↑](#footnote-ref-7)
7. Kamerstukken *II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-33 [↑](#footnote-ref-8)
8. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 2. [↑](#footnote-ref-9)
9. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 2. [↑](#footnote-ref-10)
10. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 2. [↑](#footnote-ref-11)
11. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-12)
12. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 24. [↑](#footnote-ref-13)
13. *Kamerstukken II* 2013-2014, 22 818, nr. 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-14)
14. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-15)
15. Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 139. [↑](#footnote-ref-16)
16. *Kamerstukken II* 2013/2014, 33 818, nr. 3, p. 25 [↑](#footnote-ref-17)
17. Geugjes & Wits 2016 p. 293-294. [↑](#footnote-ref-18)
18. Een rechtshandeling is een handeling die iemand uitvoert met de bedoeling een rechtsgevolg tot stand te brengen, Bijvoorbeeld het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. [↑](#footnote-ref-19)
19. Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 140. [↑](#footnote-ref-20)
20. Bakels e.a. 2015, p. 140-141. [↑](#footnote-ref-21)
21. Bakels e.a. 2015, p. 1403. [↑](#footnote-ref-22)
22. Bakels e.a. 2015, p. 146. [↑](#footnote-ref-23)
23. Bakels e.a. 2015, p. 147. [↑](#footnote-ref-24)
24. Bakels e.a. 2015, p. 153-154. [↑](#footnote-ref-25)
25. Bakels e.a. 2015, p. 162. [↑](#footnote-ref-26)
26. Treep 2015, p. 230-236 [↑](#footnote-ref-27)
27. Geugjes & Wits 2016, p. 351-353. [↑](#footnote-ref-28)
28. Geugjes & Wits 2016, p. 358-360. [↑](#footnote-ref-29)
29. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32. [↑](#footnote-ref-30)
30. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-31)
31. Bakels e.a. 2015, p. 182 [↑](#footnote-ref-32)
32. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 4 p. 61. [↑](#footnote-ref-33)
33. Bakels e.a. 2015, p. 183; B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & H.L Doorn, ‘Kroniek van de WWZ’, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 6/7, p. 20. [↑](#footnote-ref-34)
34. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 4, p. 61; *Kamerstukken I* 33 818, c, p. 99. [↑](#footnote-ref-35)
35. *Kamerstukken I* 2013-2014, 33 818, nr. c, p. 113. [↑](#footnote-ref-36)
36. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32-34. [↑](#footnote-ref-37)
37. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 90. [↑](#footnote-ref-38)
38. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 4, p. 46. [↑](#footnote-ref-39)
39. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-40)
40. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. c, p. 66. [↑](#footnote-ref-41)
41. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-42)
42. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3. p. 34. [↑](#footnote-ref-43)
43. Van den Brink & Kruit 2015, p. 182. [↑](#footnote-ref-44)
44. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-45)
45. Rb. Rotterdam (ktr.) 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163, Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7868, Hof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655, Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538. [↑](#footnote-ref-46)
46. Rb. Rotterdam (ktr.) 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163 [↑](#footnote-ref-47)
47. Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7868 [↑](#footnote-ref-48)
48. Hof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655 [↑](#footnote-ref-49)
49. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538 [↑](#footnote-ref-50)
50. Rb. Noord-Holland (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6811, Rb. Limburg (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343, Rb. Rotterdam (ktr.) 8 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135. [↑](#footnote-ref-51)
51. Rb. Noord-Holland (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6811 [↑](#footnote-ref-52)
52. Rb. Rotterdam (ktr.) 8 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6135 [↑](#footnote-ref-53)
53. Rb. Limburg (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343 [↑](#footnote-ref-54)
54. Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9066, Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3774, Hof ’s-Hertogenbosch 20 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4702, Hof ’s-Hertogenbosch 18 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:495 [↑](#footnote-ref-55)
55. Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9066 [↑](#footnote-ref-56)
56. 16. Hof ’s-Hertogenbosch 18 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:495 [↑](#footnote-ref-57)
57. Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3774 [↑](#footnote-ref-58)
58. Hof ’s-Hertogenbosch 20 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4702 [↑](#footnote-ref-59)
59. Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742. [↑](#footnote-ref-60)
60. Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6805 [↑](#footnote-ref-61)
61. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742 [↑](#footnote-ref-62)
62. Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2016,ECLI:NL:RBLIM:2016:6805, Rb. Limburg (ktr.) 23 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4343 [↑](#footnote-ref-63)
63. Rb. Limburg (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3589 [↑](#footnote-ref-64)
64. Rb. Rotterdam (ktr.) 13 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3665 [↑](#footnote-ref-65)
65. Rb. Rotterdam (ktr.) 22 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6495 [↑](#footnote-ref-66)
66. Rb. Noord-Holland (ktr.) 15 augustus 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6590 [↑](#footnote-ref-67)
67. Hof ’s-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103 [↑](#footnote-ref-68)
68. Hof ’s-Hertogenbosch 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367 [↑](#footnote-ref-69)
69. *Kamerstukken I* 2013-2014, 33 818, nr. C, p. 99 en 113. [↑](#footnote-ref-70)
70. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300, Rb. Rotterdam (ktr.) 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076, Rb. Noord-Holland (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52, Rb. Limburg (ktr.) 21 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2432, Rb. Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, Rb. Limburg (ktr.) 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179, Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Rb. Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939, Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056. [↑](#footnote-ref-71)
71. Rb. Rotterdam (ktr.) 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076 [↑](#footnote-ref-72)
72. Rb. Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016,ECLI:NL:RBAMS:2016:5015 [↑](#footnote-ref-73)
73. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980 [↑](#footnote-ref-74)
74. Rb. Limburg (ktr.) 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179 [↑](#footnote-ref-75)
75. Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661 [↑](#footnote-ref-76)
76. Rb. Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939 [↑](#footnote-ref-77)
77. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514 [↑](#footnote-ref-78)
78. Rb. Noord-Holland (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52 [↑](#footnote-ref-79)
79. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300 [↑](#footnote-ref-80)
80. Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578, Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056, Hof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530, Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441. [↑](#footnote-ref-81)
81. Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056 [↑](#footnote-ref-82)
82. Hof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530 [↑](#footnote-ref-83)
83. Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441 [↑](#footnote-ref-84)
84. Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578 [↑](#footnote-ref-85)
85. Rb. Overijssel (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628 [↑](#footnote-ref-86)
86. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628 [↑](#footnote-ref-87)
87. Rb. Limburg (ktr.) 1 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 [↑](#footnote-ref-88)
88. Rb. Overijssel (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854 [↑](#footnote-ref-89)
89. Rb. Overijssel (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882 [↑](#footnote-ref-90)
90. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854 [↑](#footnote-ref-91)
91. Hof Den Haag 10 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:6, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715, Hof Arnhem-Leeuwarden 25 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882 [↑](#footnote-ref-92)
92. Hof Den Haag 10 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:6 [↑](#footnote-ref-93)
93. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715 [↑](#footnote-ref-94)
94. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882 [↑](#footnote-ref-95)
95. Hof ’s-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320 [↑](#footnote-ref-96)
96. Rb. Rotterdam (ktr.) 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076, Rb. Noord-Holland (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52, Rb. Limburg (ktr.) 21 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2432, Rb. Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015, Rb. Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056 ECLI:NL:RBOVE:2016:939, [↑](#footnote-ref-97)
97. *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32-34.  
    *Kamerstukken II* 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 55, 91.  
    *Kamerstukken I* 2013-2014, 33 818, nr. C. p. 92. [↑](#footnote-ref-98)
98. Rb. Rotterdam (ktr.) 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076, Rb. Noord-Holland (ktr.) 7 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:52, Rb. Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939, Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9056 [↑](#footnote-ref-99)
99. Rb. Limburg (ktr.) 21 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2432 [↑](#footnote-ref-100)
100. Rb. Amsterdam (ktr.) 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015 [↑](#footnote-ref-101)
101. Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441, Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514 [↑](#footnote-ref-102)
102. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882 [↑](#footnote-ref-103)
103. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882 [↑](#footnote-ref-104)
104. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300 [↑](#footnote-ref-105)
105. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514 [↑](#footnote-ref-106)
106. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300, Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578, Rb. Overijssel (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882, Rb. Limburg (ktr.) 1 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622, Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628, Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715, Hof Den Haag 23 september 2016,ECLI:NL:GHDHA:2016:2441. [↑](#footnote-ref-107)
107. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300 [↑](#footnote-ref-108)
108. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300 [↑](#footnote-ref-109)
109. Rb. Overijssel (ktr.) 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715, Hof ’s-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320 [↑](#footnote-ref-110)
110. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016,ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441 [↑](#footnote-ref-111)
111. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300, Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661, Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715 [↑](#footnote-ref-112)
112. Hof ’s-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320 [↑](#footnote-ref-113)
113. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715 [↑](#footnote-ref-114)
114. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980 [↑](#footnote-ref-115)
115. Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441 [↑](#footnote-ref-116)
116. Rb. Limburg (ktr.) 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661 [↑](#footnote-ref-117)
117. Rb. Limburg (ktr.) 1 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 [↑](#footnote-ref-118)
118. Rb. Limburg (ktr.) 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179, Hof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530 [↑](#footnote-ref-119)
119. Rb. Limburg (ktr.) 1 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7622 [↑](#footnote-ref-120)
120. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980 [↑](#footnote-ref-121)
121. Rb. Limburg (ktr.) 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179 [↑](#footnote-ref-122)
122. Rb. Limburg (ktr.) 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179 [↑](#footnote-ref-123)
123. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715, Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441 [↑](#footnote-ref-124)
124. Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441, [↑](#footnote-ref-125)
125. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882 [↑](#footnote-ref-126)
126. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980 [↑](#footnote-ref-127)
127. Rb. Rotterdam (ktr.) 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578 [↑](#footnote-ref-128)
128. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 14 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3628 [↑](#footnote-ref-129)
129. Hof Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2441 [↑](#footnote-ref-130)
130. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854 [↑](#footnote-ref-131)