

***‘Invloed van de Hairstyle-beschikking op de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding’***

**Afstuderen**

**HBR-AS17-AS**

**Aantal woorden: 13.982**

Onderzoeksrapport

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

P. (Pien) J. Salomons – s1083816 V. (Vincent) Jongste

mr. B (Bert) Voogt

13 juni 2018

Klas Law4c Reguliere kans

**Voorwoord**

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie over de invloed van de Hairstyle-beschikking op de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit onderzoeksrapport had niet tot stand kunnen komen zonder de begeleiding, de enorme steun, de buitengewone hulp en het onuitputtelijke vertrouwen van mevrouw Ingrid van Mierlo-Groot, en de heer Vincent Jongste. Een bijzondere en onvergetelijke rol is vervuld door mr. Bert Voogt, de arbeidsrechtadvocaat die in mij het vertrouwen heeft gelegd om dit onderzoek voor hem uit te voeren. Ook voor de hulp tijdens de afrondende fase van dit onderzoeksrapport wil ik graag een woord van dank wijden aan Monica ten Hagen en Frits Salomons. Hun steun en hulp bij het afronden van het onderzoeksrapport zijn van onschatbare waarde geweest.

Mijn dank is groot.

Den Haag, 13 juni 2018

P. (Pien) J. Salomons

**Samenvatting**

Sinds 1 juli 2015 is er in Nederland nieuw ontslagrecht van kracht. In dit nieuwe ontslagrecht is de billijke vergoeding geïntroduceerd, waar iemand aanspraak op kan maken als het dienstverband beëindigd is naar aanleiding van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever of de werknemer. Hoe de hoogte van de billijke vergoeding bepaald moet worden is al jaren onduidelijk, omdat de wet en de wetsgeschiedenis hier enkel over zeggen dat gekeken moet worden naar de omstandigheden van het geval. In 2017 heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan in de Hairstyle-beschikking (ECLI:NL:HR:2017:1187). In deze beschikking worden aan de feitenrechters (nieuwe) handvatten gegeven om de hoogte van de billijke vergoeding mee te bepalen. Hoe deze handvatten gebruikt worden, is in dit onderzoeksrapport onderzocht, en hierover is advies uitgebracht aan mr. B. Voogt, advocaat in Rotterdam.

Mr. Voogt staat alleen werknemers bij, dus dit onderzoek heeft zich beperkt tot de situaties waarin rechters billijke vergoedingen toekennen aan werknemers. Het doel van dit onderzoek is antwoord vinden op de vraag wat mr. Voogt zijn cliënten kan adviseren over de hoogte van een verzoek om een billijke vergoeding na de Hairstyle-beschikking, blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek. Na een analyse van de Hairstyle-beschikking en de relevante literatuur, is een topiclijst tot stand gekomen waarmee de jurisprudentieanalyse is gedaan. Om de jurisprudentieanalyse te stroomlijnen is een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën voor de billijke vergoeding: laag, middel en hoog. Dit onderscheid is gemaakt aan de hand van een fictieve factor, waarmee de verhouding tussen de hoogte van de billijke vergoeding en de duur van het dienstverband en het maandloon tot uiting komt.

Uit de analyse zijn een aantal kenmerken per categorie naar voren gekomen. Hier worden de twee meest opvallende besproken.

Voorop staat dat de duur van het dienstverband grote invloed blijkt te hebben op de factor van de billijke vergoeding. Bij relatief korte dienstverbanden was de vergoeding altijd hoog, terwijl bij relatief lange dienstverbanden de vergoeding veelal middelmatig of zelfs laag was.

Daarnaast bleek dat de belangrijkste componenten van de billijke vergoeding de begrote mate van verwijtbaarheid en de inkomensschade waren. Bij een kort dienstverband valt de relevantie hiervan weg, omdat de bijbehorende billijke vergoeding toch wel in de categorie hoog viel. Bij een lang dienstverband bleek dat de invloed op de billijke vergoeding van één van deze componenten ervoor zorgde dat de factor in de categorie laag viel. Bij een combinatie van componenten viel de factor in de categorie middel.

**Inhoudsopgave**

Voorwoord

Samenvatting

Inhoudsopgave

Afkortingen

1. Inleiding p. 9

1.1 Probleemanalyse p. 9

1.1.1 De vergoedingen in het nieuwe ontslagrecht p. 9

1.1.2 Bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding p. 9

1.1.3 De Hairstyle-beschikking p. 10

1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen p. 10

1.2.1 Theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte p. 10

1.2.2 Praktijkonderzoeksgedeelte p. 11

1.3 Operationaliseren van begrippen p. 11

1.4 Onderzoeksmethode/verantwoording per deelvraag p. 12

1.4.1 Theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte p. 12

1.4.2 Praktijkonderzoeksgedeelte p. 12

1.4.3 Selectie van de uitspraken p. 12

1.4.4 Totstandkoming topiclijst p. 13

1.4.5 De factor van de billijke vergoeding p. 13

1.4.6 De berekening van de factor p. 14

1.4.7 De topics en de uitspraken p. 15

1.5 Leeswijzer p. 17

2. Juridisch kader p. 18

2.1 Inleiding p. 18

2.2 De casus p. 18

2.3 Het theoretisch-juridisch kader p. 18

2.4 Het oude ontslagrecht p. 18

2.5 Het nieuwe ontslagrecht p. 19

2.6 Het recht op een billijke vergoeding p. 20

2.7 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten p. 22

2.8 De hoogte van de vergoeding volgens de wetsgeschiedenis p. 23

2.9 Toepasbaarheid van de criteria van de Hoge Raad p. 23

2.10 De Hairstyle-beschikking: de feiten p. 24

2.11 De handvatten p. 24

2.12 Kruit, Van de Kam en Postma over de Hairstyle-beschikking p. 26

2.13 Conclusie p. 27

3. Resultaten p. 29

3.1 Categorie laag p. 30

3.1.1 Topic 2: Tijd in dienst p. 30

3.1.2 Topic 3: Maandloon p. 30

3.1.3 Topic 4: Functie p. 30

3.1.4 Topic 5: Hoogte billijke vergoeding p. 30

3.1.5 Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid p. 31

3.1.6 Topic 7: Inkomensschade p. 32

3.1.7 Topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen p. 33

3.1.8 Topic 9: Rekening met (WW-)uitkering p. 33

3.1.9 Topic 10: Gevolgen ontslag p. 33

3.1.10 Topic 11: Inspanning zorgplicht werkgever p. 34

3.1.11 Topic 13: Bijzonderheden p. 34

3.2 Categorie middel p. 35

3.2.1 Topic 2: Tijd in dienst p. 35

3.2.2 Topic 3: Maandloon p. 35

3.2.3 Topic 4: Functie p. 36

3.2.4 Topic 5: Hoogte billijke vergoeding p. 37

3.2.5 Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid p. 38

3.2.6 Topic 7: Inkomensschade p. 39

3.2.7 Topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen p. 39

3.2.8 Topic 9: Rekening met (WW-)uitkering p. 40

3.2.9 Topic 10: Gevolgen ontslag p. 40

3.2.10 Topic 11: Inspanning zorgplicht werkgever p. 41

3.2.11 Topic 13: Bijzonderheden p. 42

3.3 Categorie hoog p. 42

3.3.1 Topic 2: Tijd in dienst p. 42

3.3.2 Topic 3: Maandloon p. 42

3.3.3 Topic 4: Functie p. 42

3.3.4 Topic 5: Hoogte billijke vergoeding p. 43

3.3.5 Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid p. 43

3.3.6 Topic 7: Inkomensschade p. 44

3.3.7 Topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen p. 44

3.3.8 Topic 9: Rekening met (WW-)uitkering p. 45

3.3.9 Topic 10: Gevolgen ontslag p. 46

3.3.10 Topic 11: Inspanning zorgplicht werkgever p. 46

3.3.11 Topic 13: Bijzonderheden p. 47

3.4 Conclusie p. 47

4. Conclusies p. 52

4.1 Conclusie en beantwoording van de centrale vraag p. 52

4.2 Conclusie van de voorbeeldcasus p. 53

5. Aanbevelingen p. 55

Bronnenlijst p. 57

**Afkortingen**

De volgende afkortingen worden in dit onderzoeksrapport gebruikt.

BW : Burgerlijk Wetboek

UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

WW-uitkering: Werkloosheidswet-uitkering

Wwz: Wet werk en zekerheid

**1. Inleiding**

*1.1 Probleemanalyse*

Bert Voogt is een arbeidsrechtadvocaat, gevestigd in Rotterdam. Hij staat enkel werknemers bij. Hij heeft onder andere cliënten die te maken krijgen met ontslag. Voor mr. Voogt is het dus erg belangrijk om over alle ontwikkelingen op dit gebied op de hoogte te blijven, zodat hij zijn cliënten volledig kan adviseren.

*1.1.1 De vergoedingen in het nieuwe ontslagrecht*

Sinds 1 juli 2015 is er nieuw ontslagrecht van kracht. De manieren waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen staan in afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (verder: BW). In dit nieuwe ontslagrecht hebben werknemers die ontslagen worden recht op een transitievergoeding, mits zij meer dan 24 maanden in dienst zijn geweest.[[1]](#footnote-1) Mocht de werkgever ernstig verwijtbaar hebben gehandeld of nagelaten, dan biedt de wet een mogelijkheid om een additionele vergoeding te krijgen, namelijk de billijke vergoeding.[[2]](#footnote-2)

*1.1.2 Bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding*

Wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is terug te lezen in hoofdstuk 2 van dit onderzoeksrapport. De prangende vraag die sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (verder: Wwz)[[3]](#footnote-3) speelt, is hoe de hoogte van de billijke vergoeding bepaald moet worden. De wetsgeschiedenis bood hier weinig houvast. Er ontstond grote onduidelijkheid over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Bij de toegewezen verzoeken van de billijke vergoeding varieerden niet alleen de bedragen, maar ook de aspecten die meegewogen werden bij vaststelling van het bedrag.[[4]](#footnote-4) Op 30 juni 2017 deed de Hoge Raad uitspraak in de Hairstyle-beschikking, die verandering zou moeten brengen in de onduidelijkheid omtrent de billijke vergoeding.[[5]](#footnote-5)

*1.1.3 De Hairstyle-beschikking*

In de Hairstyle-beschikking biedt de Hoge Raad nadere criteria voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Een zeer welkome verduidelijking voor feitenrechters, over de vraag welke aspecten meegenomen kunnen worden bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, mocht deze worden toegewezen.[[6]](#footnote-6) Dit onderzoeksrapport laat zien welke invloed deze beschikking van de Hoge Raad heeft gehad op de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding bij feitenrechters in de praktijk. Dit is teruggekoppeld naar mr. Voogt, zodat hij weet op welke aspecten hij zijn verzoeken om een billijke vergoeding moet focussen om de hoogte van de billijke vergoeding te maximaliseren.

*1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen*

Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om mr. Voogt te adviseren over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding door feitenrechters naar aanleiding van de Hairstyle-beschikking, aan de hand van een analyse van literatuur en jurisprudentie. Dit onderzoek richt zich op de positie van werknemers.

Centrale vraag

Wat kan mr. Voogt zijn cliënten adviseren over de hoogte van een verzoek om een billijke vergoeding na de Hairstyle-beschikking, blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?

Deelvragen

*1.2.1 Theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte*

1. Welke criteria volgen uit de wet- en regelgeving omtrent het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding?

2. Wat biedt de Hoge Raad in de Hairstyle-beschikking d.d. 30 juni 2017 aan handvatten om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen?

*1.2.2 Praktijkonderzoeksgedeelte*

3. Welke factoren bepalen, blijkens jurisprudentieonderzoek van uitspraken na 30 juni 2017, de hoogte van de billijke vergoeding bij de rechtbank?

4. Welke factoren bepalen, blijkens jurisprudentieonderzoek van uitspraken na 30 juni 2017, de hoogte van de billijke vergoeding bij het gerechtshof?

5. Hoe staan de onderzochte topics (factoren) in verhouding tot de uiteindelijk toegewezen billijke vergoeding?

*1.3 Operationaliseren van begrippen*

De volgende begrippen hebben een korte toelichting nodig:

Relatief kort/lang dienstverband

In hoofdstuk 3, 4 en 5 worden de termen ‘’relatief kort dienstverband’’ en ‘’relatief lang dienstverband’’ gebruikt. Met relatief kort wordt in dit onderzoek minder dan drie jaren bedoeld. Relatief lang behelst dan vanzelfsprekend een dienstverband van langer dan drie jaren.

Factor van de billijke vergoeding

Wat bedoeld wordt met de factor van de billijke vergoeding wordt uitgelegd in § 1.4.5. Kortgezegd is deze factor een hulpmiddel om te bepalen of een billijke vergoeding laag, middelmatig of hoog is. Ik heb deze factor voor dit onderzoek bedacht, en hiermee bereken ik hoe veel maandsalarissen iemand per gewerkt jaar mee krijgt, in de vorm van een billijke vergoeding.

Topics

Aspecten in een zaak die meewegen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

*1.4 Onderzoeksmethode/verantwoording per deelvraag*

*1.4.1 Theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte*

Voor de beantwoording van deelvragen 1 en 2 is gebruik gemaakt van wet- en regelgeving en literatuur. Voor een duidelijke achtergrond van de billijke vergoeding is in kaart gebracht hoe het hedendaagse ontslagrecht tot stand is gekomen, en wat de (voor dit onderzoek relevante) verschillen tussen het oude en het nieuwe ontslagrecht zijn. Voor deelvraag 1 is gebruik gemaakt van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en de bijbehorende wetsgeschiedenis (Kamerstuk 33818). De gebruikte literatuur is onder andere van Bennaars, Bouwens en Duk, Geugjes, Houweling en Loonstra. Voor de beantwoording van deelvraag 2 is gebruik gemaakt van de Hairstyle-beschikking, en de artikelen van Van de Kam en Postma, en Kruit. Hiermee is het theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte van het onderzoek voltooid.

*1.4.2 Praktijkonderzoeksgedeelte*

Deelvragen 3 en 4 werken toe naar een beantwoording van deelvraag 5. Door middel van het jurisprudentieonderzoek uit deelvragen 3 en 4 werd de analyse mogelijk die leidt tot beantwoording van deelvraag 5.

*1.4.3 Selectie van de uitspraken*

Om erachter te komen welke factoren feitenrechters doen bepalen hoe hoog de billijke vergoeding moet zijn, is gebruikt gemaakt van een jurisprudentieonderzoek. Ter voorbereiding hiervan zijn 16 uitspraken van rechtbanken uitgekozen, en 12 uitspraken van gerechtshoven. De uitspraken zijn gedaan na publicatie van de Hairstyle-beschikking, en in alle uitspraken is een billijke vergoeding toegewezen. Bij de selectie is gekeken naar de motivering van de rechters over hoe hoog de billijke vergoeding moet zijn. In uitspraken die niet meegenomen zijn in de analyse was er ofwel geen motivering van de hoogte van de billijke vergoeding, ofwel geen toewijzing van de billijke vergoeding. Ten tijde van de uitvoering van het onderzoek is er nog één uitspraak toegevoegd, van rechtbank Noord-Holland.[[7]](#footnote-7) Deze werd pas gepubliceerd toen het onderzoek al gestart was. Op het moment van toevoegen, bevatte deze uitspraak de hoogst toegekende billijke vergoeding ooit in Nederland, en kon daarom in dit onderzoek niet ontbreken. Wel moet hier vermeld worden dat na de afronding van dit onderzoek uitspraak is gedaan waarin een nog hogere billijke vergoeding toegewezen. Uiteindelijk zijn dus 17 uitspraken van rechtbanken onderzocht.

*1.4.4 Totstandkoming topiclijst*

De analyse is gedaan aan de hand van een lijst met topics. Met de term topics bedoel ik de aspecten die de rechter al dan niet meeweegt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze topics zijn onder andere geformuleerd aan de hand van de conclusie van hoofdstuk 2 van dit onderzoeksrapport. In die conclusie staat welke aspecten blijkens wet- en regelgeving en de Hairstyle-beschikking van belang zijn bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Na het lezen van alle uitspraken bleek mij dat nog een aantal andere aspecten van belang is bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze zijn derhalve toegevoegd aan de lijst. Voor het beantwoorden van deelvraag 5 was het van belang om per uitspraak de duur van het dienstverband en het maandloon te weten, omdat hiermee de factor van de billijke vergoeding berekend kan worden. Voordat de lijst met topics genoemd wordt, is het belangrijk om eerst uit te leggen wat bedoeld wordt met de factor van de billijke vergoeding.

*1.4.5 De factor van de billijke vergoeding*

Om de vraag te beantwoorden hoe de onderzochte topics in verhouding staan tot de uiteindelijk toegewezen billijke vergoeding, is het nodig om hier een concreet houvast voor te hebben. In het kader van dit onderzoek heb ik per zaak een factor berekend, waarin de verhouding tussen de duur van het dienstverband, het maandloon en de hoogte van de billijke vergoeding tot uitdrukking komt. Deze factor wordt in dit onderzoek de factor van de billijke vergoeding genoemd. Aan de hand van deze factor zijn de billijke vergoedingen onderverdeeld in drie categorieën, laag, middelmatig en hoog. Na deze indeling is aan de hand van de topics onderzocht wat nu maakt dat een billijke vergoeding in een bepaalde categorie belandt, en dus hoe de topics in verhouding staan tot de toegewezen billijke vergoeding.

De reden om te kiezen voor een verdeling aan de hand van de factor van de billijke vergoeding in plaats van een verdeling aan de hand van de nominale bedragen van de billijke vergoeding, is de volgende. De vraag of een bedrag als hoog moet worden beschouwd, kan per persoon verschillen. Dit hangt er namelijk vanaf in welke context het bedrag zich bevindt. Bijvoorbeeld, als we kijken naar uitspraak **9** en uitspraak **18**, dan zien we dat de billijke vergoeding in beide uitspraken op hetzelfde bedrag is vastgesteld, €10.000,-. Dit betekent niet dat dit bedrag voor beide werknemers dezelfde waarde heeft. De werknemer in uitspraak **9** was al meer dan vijf jaar in dienst bij zijn werkgever, en verdiende per maand rond de €17.000,-. Dan lijkt een billijke vergoeding van €10.000,- ineens niet zo erg hoog. De werknemer in uitspraak **18** was pas twee maanden in dienst bij zijn werkgever, en verdiende €2.500,- per maand. Voor hem zal de vergoeding van vier keer zijn maandsalaris wel erg hoog geweest zijn. Om deze reden is gekozen om met een andere blik te kijken naar de bedragen van de billijke vergoedingen, en toen ontstond bij mij het idee om met een factor te werken. Zo is de factor van de billijke vergoeding ontstaan.

*1.4.6 De berekening van de factor*

De factor van de billijke vergoeding wordt berekend aan de hand van de duur van het dienstverband, het bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld), en de billijke vergoeding. Bij factor 1.00 is het zo dat de billijke vergoeding inhoudt dat iemand per gewerkt jaar een volledig bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld) heeft ontvangen. Bij factor 0.50 heeft iemand een billijke vergoeding ontvangen die gelijk staat aan een half bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld) per gewerkt jaar. Dit wordt berekend door de billijke vergoeding door het bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld) te delen, en de uitkomst hiervan door het aantal gewerkte jaren te delen.

Bijvoorbeeld: Johan is ergens 10 jaar in dienst geweest, en verdiende per maand €1.000,- (inclusief vakantiegeld). Hij heeft een billijke vergoeding ontvangen van €10.000,-. De factor van zijn billijke vergoeding is dan 1.0. Immers: 10.000/1.000 = 10. 10/10 = 1.0. Stel dat zijn billijke vergoeding €5.000,- is. Dan is de factor 0.5. 5.000/1.000 = 5. 5/10 = 0.50.

Als in een uitspraak het maandloon exclusief vakantiegeld genoemd wordt, wordt het vakantiegeld berekend door dit maandloon met 8 procent te vermeerderen. Dit is de minimumvakantiebijslag (art. 15 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).[[8]](#footnote-8)

Na het berekenen van de factoren van alle billijke vergoedingen in de onderzochte uitspraken, is de volgende indeling tot stand gekomen. Lage billijke vergoedingen hebben een factor lager dan 0.50. Middelmatige billijke vergoedingen hebben een factor vanaf 0.50 tot en met 1.00. Hoge billijke vergoedingen hebben een factor hoger dan 1.00. Voor deze grenswaarden is gekozen nádat voor elke uitspraak de factor berekend was. De belangrijkste reden was om per categorie een representatief aantal uitspraken te hebben om te kunnen onderzoeken. Met per categorie respectievelijk 8, 10 en 11 uitspraken, is dit voor dit onderzoek voldoende.

*1.4.7 De topics en de uitspraken*

De lijst met topics, en de verantwoording ervan, is als volgt:

1. Zaaknummer
2. Tijd in dienst; de tijd dat iemand ergens in dienst was geweest bleek in sommige uitspraken van belang bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Ook is de duur van het dienstverband van belang bij de berekening van de factor van de billijke vergoeding.
3. Maandloon (exclusief vakantiegeld); het genoten maandloon bleek voor sommige rechters van belang bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Ook is het maandloon van belang bij de berekening van de factor van de billijke vergoeding.
4. Functie
5. Hoogte billijke vergoeding
6. Begrote mate van verwijtbaarheid; dit is een van de factoren die door de Hoge Raad gegeven is in de Hairstyle-beschikking.
7. Inkomensschade; dit is een van de factoren die door de Hoge Raad gegeven is in de Hairstyle-beschikking.
8. Recht op/toegewezen andere vergoedingen; dit is een van de factoren die door de Hoge Raad gegeven is in de Hairstyle-beschikking.
9. Rekening met (WW-)uitkering; dit is een van de factoren die door de Hoge Raad gegeven is in de Hairstyle-beschikking.
10. Gevolgen ontslag; hieronder valt de verwachte duur van het dienstverband voort zou hebben geduurd als het arbeidsconflict niet had plaatsgevonden, de leeftijd van de werknemer waar relevant, de kansen die de werknemer op de arbeidsmarkt heeft, of de werknemer al een nieuwe baan heeft gevonden, en eventuele immateriële schade of reputatieschade.
11. Inspanning zorgplicht werkgever; hieronder valt de mate van inspanning die de werkgever heeft geleverd om bemiddeling of mediation te proberen, of een goed re-integratietraject aan te bieden.
12. Wettelijke grondslag billijke vergoeding
13. Bijzonderheden; omdat het bij zaken omtrent de billijke vergoeding om uitzonderlijke gevallen gaat, is deze topic voor bijzondere aspecten die niet onder de andere topics vallen.

De volgende uitspraken zijn aan de hand van bovenstaande topiclijst onderzocht:

1. Rechtbank Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879
2. Rechtbank Limburg 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257
3. Rechtbank Limburg 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508
4. Rechtbank Limburg 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348
5. Rechtbank Rotterdam 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858
6. Rechtbank Limburg 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702
7. Rechtbank Overijssel 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768
8. Rechtbank Limburg 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730
9. Rechtbank Rotterdam 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750
10. Rechtbank Noord-Holland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027
11. Rechtbank Noord-Holland 27 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9934
12. Rechtbank Noord-Holland 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537
13. Rechtbank Noord-Holland 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092
14. Rechtbank Limburg 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151
15. Rechtbank Noord-Holland 16 januari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:310
16. Rechtbank Midden-Nederland 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481
17. Rechtbank Den Haag 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361
18. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3240
19. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241
20. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856
21. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 12 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4621
22. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 30 november 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5246
23. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144
24. Gerechtshof Den Haag 20 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57
25. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254
26. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355
27. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536
28. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 22 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:738
29. Gerechtshof Den Haag 28 februari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:355

*1.5 Leeswijzer*

In het volgende hoofdstuk zal het juridisch kader behandeld worden. Hoofdstuk 3 zal de jurisprudentieanalyse weergeven, waarover in hoofdstuk 4 de conclusie staat opgenomen. Vervolgens vindt u de aanbevelingen in hoofdstuk 5. Dit rapport wordt afgesloten met de bronnenlijst en de bijlagen.

**2. Juridisch kader**

*2.1 Inleiding*

In dit hoofdstuk zal het juridisch kader omtrent het nieuwe ontslagrecht en de billijke vergoeding geschetst worden. Ter illustratie zal gebruik worden gemaakt van een voorbeeldcasus, en zal de vraag naar voren komen op wat voor billijke vergoeding de werkneemster in kwestie kan rekenen.

*2.2 De casus*

In de voorbeeldcasus gaat het om een werkneemster van 23 jaar oud, die sinds oktober 2011 in dienst is van een supermarktketen. Zij verdient €535,48 per maand, exclusief vakantiebijslag. Ondanks haar vaste contract, heeft zij bij haar werkgever aangegeven vanaf oktober 2018 uit dienst te willen treden in verband met een nieuwe, uitdagende baan. In maart 2018 ontstond de roddel dat zij geld uit kassa’s zou hebben gestolen. Zonder nader onderzoek heeft haar werkgever ingegrepen, en op 1 april 2018 heeft hij haar op staande voet ontslagen. De werkneemster vraagt advies aan mr. Voogt, want door dit voorval is de relatie met haar werkgever zodanig beschadigd dat zij niet meer terug in dienst wil bij haar oude werkgever. Een billijke vergoeding is hier wellicht op zijn plaats, en de vraag rijst: zal deze worden toegewezen, en zo ja, hoe hoog zal deze zijn?

*2.3 Het theoretisch-juridisch kader*

Het nieuwe ontslagrecht is ingevoerd met de Wet werk en zekerheid (Wwz), die op 1 juli 2015 in werking is getreden. Een aantal belangrijke aspecten vanuit het oude ontslagrecht, of die met deze wet in het leven zijn geroepen, worden in de komende paragraaf besproken. Ook wordt uitgelegd hoe het oude ontslagstelsel er uit zag, en waarom dit volgens sommigen onwenselijk was.

*2.4 Het oude ontslagrecht*

Het oude ontslagrecht kende een duaal stelsel. Loonstra en Zondag merken op in het boek ‘’Arbeidsrechtelijke Themata’’ dat er veel kritiek op dat duale stelsel geuit werd.[[9]](#footnote-9) Het stelsel hield in dat werkgevers konden kiezen via welke procedure zij hun werknemer zouden ontslaan, via een ontslagvergunningsprocedure bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (verder: UWV) of via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. Omdat het UWV onbevoegd was om een vergoeding aan de werknemer toe te kennen, en de kantonrechter wel, werd de route via het UWV ook wel de ‘’gratis ontslagroute’’ genoemd. Ook stond geen hoger beroep open tegen de beslissing van het UWV. De enige mogelijkheid voor de werknemer om nog een vergoeding te ontvangen na zo’n beslissing, was om dan een ‘’kennelijk onredelijk ontslag’’-procedure aan te spannen bij de kantonrechter. Hier kon de werknemer dan herstel van de arbeidsovereenkomst of een schadevergoeding vorderen. Naast het feit dat de werknemer hiervoor een aparte procedure moest starten, waren deze schadevergoedingen aanvankelijk nooit aan de hoge kant, aldus Loonstra.[[10]](#footnote-10)

Als de werkgever koos voor de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, werd er vaak ook een vergoeding toegekend. Dit gebeurde alleen niet als er een dringende reden was voor de ontbinding. Waar deze vergoeding wel werd toegekend, werd deze berekend aan de hand van de zogenoemde kantonrechtersformule. Dit leidde tot hoge(re) ontslagvergoedingen, waartegen geen hoger beroep of cassatie open stond.[[11]](#footnote-11) Loonstra en Zondag merken hierover nog op dat de Hoge Raad in 2009 verandering bracht in de hoogte van de vergoedingen.[[12]](#footnote-12) De uitspraak van de Hoge Raad leidde ertoe dat de vergoedingen die bepaald werden aan de hand van de kantonrechtersformule op zijn minst gehalveerd werden. Het ongewenste effect van deze uitspraak was dat de lagere vergoedingen, in combinatie met de uitsluiting van hoger beroep, ertoe leidden dat de route via de kantonrechter een makkelijke mogelijkheid bood aan de werkgever om de ‘ontslagbescherming af te kopen’.

*2.5 Het nieuwe ontslagrecht*

In het huidige ontslagrecht is er geen keuzemogelijkheid meer voor de werkgever.[[13]](#footnote-13) Als de werknemer niet instemt met opzegging van de arbeidsovereenkomst, leiden de in aanmerking komende ontslaggronden zelf naar ofwel het UWV, ofwel de kantonrechter. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, of langdurige ziekte zal de werkgever zich tot het UWV moeten wenden (art. 7:671a lid 1 jo. 7:669 lid 3 sub a en b BW).[[14]](#footnote-14) Bij de overige in artikel 7:669 lid 3 BW genoemde gronden, moet de werkgever zich wenden tot de kantonrechter (art. 7:671b lid 1 jo. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW). Ook kan de werkgever naar de kantonrechter als het UWV zijn verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen afwijst.[[15]](#footnote-15) Tegen de beschikking van de kantonrechter staat hoger beroep open, in tegenstelling tot de situatie in het oude ontslagstelsel.[[16]](#footnote-16)

Wat ook nieuw is in het huidige ontslagrecht is dat iedere werknemer die meer dan 24 maanden in dienst is geweest, in beginsel een transitievergoeding toekomt als de werkgever het dienstverband beëindigt.[[17]](#footnote-17) De berekening van de hoogte van de transitievergoeding staat wettelijk vast, en de werknemer hoeft voor toekenning ervan niet naar het UWV of de kantonrechter. Een van de functies van de transitievergoeding is de werknemer te compenseren voor de gevolgen van het ontslag. De andere is om de transitie naar nieuw werk makkelijker te maken.[[18]](#footnote-18) Het kan gebruikt worden voor bijvoorbeeld scholing, maar de ontvanger van de transitievergoeding kan zelf bepalen wat hij met het geld doet. In sommige gevallen kan de werknemer recht hebben op een aanvullende (‘additionele’) vergoeding, de billijke vergoeding. Wanneer er sprake is van recht op een additionele billijke vergoeding zal in de volgende paragraaf besproken worden.

*2.6 Het recht op een billijke vergoeding*

In dit onderzoeksrapport wordt gezocht naar het antwoord op de vraag hoe de hoogte van de billijke vergoeding bepaald wordt. Om hier achter te komen moet uiteraard gekeken worden naar de criteria in wet- en regelgeving omtrent het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Allereerst moet bepaald worden wanneer het recht op een billijke vergoeding bestaat. De situaties waarbij iemand recht heeft op een billijke vergoeding zijn als volgt:

* Art. 7:671b lid 8 sub c, en lid 9 sub b BW geeft aan dat de kantonrechter aan de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen indien de **ontbinding** van de arbeidsovereenkomst **op verzoek van de werkgever** het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[19]](#footnote-19)
* Art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW staat dat ook in het geval dat de werknemer om ontbinding vraagt bij de kantonrechter, een billijke vergoeding aan de werknemer kan worden toegekend, mits de **ontbinding** van de arbeidsovereenkomst **op verzoek van de werknemer** het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
* Naast de uitwerking van de transitievergoeding biedt art. 7:673 BW in lid 9 een mogelijkheid aan de kantonrechter om de transitievergoeding aan te vullen met een billijke vergoeding. In het geval dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet na een **einde van rechtswege**, en dit te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter hiertoe besluiten.[[20]](#footnote-20) Deze mogelijkheid bestaat ook voor een werknemer die korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij een werkgever, en dus geen recht heeft op een transitievergoeding.
* In artikel 7:681 BW staat beschreven wanneer er sprake is van een vernietigbare opzegging door de werkgever. De werknemer heeft dan de mogelijkheid om bij de kantonrechter te verzoeken de opzegging van de werkgever te vernietigen. De werknemer kan de kantonrechter ook verzoeken om **in plaats van de vernietiging** van de opzegging een billijke vergoeding toe te kennen.[[21]](#footnote-21)
* Art. 7:682 BW bepaalt dat de werknemer een verzoek kan doen bij de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen als de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, en deze opzegging het gevolg was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit kan zowel in de gevallen dat de **opzegging** geschiedde met **toestemming van het UWV**, als in de gevallen dat de opzegging geschiedde met **schriftelijke toestemming** **van de werknemer**.
* In art. 7:683 BW staat dat ook in **hoger beroep** door de werknemer verzocht mag worden om een billijke vergoeding. Als hij in eerste aanleg een verzoek deed om een vernietigbare opzegging te vernietigen, kan in hoger beroep alsnog besloten worden om in plaats daarvan een billijke vergoeding toe te kennen.

Opvallend aan bovenstaande lijst is dat in bijna elk geval sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever om aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding. In de situaties waarbij het om een vernietigbare opzegging gaat is dit niet het geval, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep. Een opzegging is vernietigbaar in eerste aanleg als de werkgever zich niet aan de regels omtrent opzegging heeft gehouden. Dit is op zichzelf al ernstig verwijtbaar, waardoor dit (ernstige verwijtbaarheid) geen extra criterium is in de wettekst.[[22]](#footnote-22) In hoger beroep hoeft er van ernstige verwijtbaarheid helemaal geen sprake te zijn. De gedachte hierachter is dat tijdens de gerechtelijke procedure zo veel tijd voorbij kan zijn gegaan, dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet meer reëel is.[[23]](#footnote-23) De billijke vergoeding dient in zo’n geval als vervanging van de mogelijkheid tot herstel van het dienstverband.

*2.7 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*

De crux van de toewijzing van de billijke vergoeding zit hem dus vrijwel altijd in het criterium ‘’ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’’. In de wetsgeschiedenis staat een aantal voorbeelden van omstandigheden waarin sprake zou kunnen zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.[[24]](#footnote-24) De voorbeelden zijn als volgt:

* een discriminerende werkgever;
* laakbaar gedrag van de werkgever;
* ernstige veronachtzaming van re-integratieverplichtingen van de werkgever bij ziekte;
* arbeidsongeschiktheid van de werknemer die te wijten is aan onvoldoende zorg van de werkgever, en
* aanvoering van een valse grond voor ontslag door de werkgever.

Om te zien hoe rechters het begrip ernstig verwijtbaar handelen of nalaten uitwerken, vermeldt de Memorie van Toelichting dat de jurisprudentie geëvalueerd zal worden. Deze evaluatie is inmiddels gepubliceerd in het rapport ‘’*Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz’’* van onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam (verder: UvA).[[25]](#footnote-25) De uitkomst van dit onderzoek is dat met terughoudendheid inderdaad alleen in uitzonderlijke situaties wordt geoordeeld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De gevallen waarin de rechter bepaalt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever blijken allemaal in het rijtje van voorbeelden uit de wetsgeschiedenis te passen.[[26]](#footnote-26)

*2.8 De hoogte van de vergoeding volgens de wetsgeschiedenis*

Nu duidelijk is in welke situaties iemand aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, kan het volgende geconcludeerd worden over de aspecten omtrent de bepaling van de hoogte ervan. De criteria die de wetsgeschiedenis noemt voor de hoogte van de billijke vergoeding zijn zeer summier. De wetgever achtte het namelijk niet passend om criteria op te stellen voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding. Het zou namelijk om uiterst uitzonderlijke situaties gaan waarin de vergoeding zou worden toegewezen.[[27]](#footnote-27) De rechter moet dan per geval kunnen bepalen hoe hoog de vergoeding moet zijn, en niet gebonden zijn aan bepaalde criteria. Uitgangspunt is dat de hoogte in verhouding moet staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. Ook merkt de wetgever op dat de gevolgen van het ontslag niet meegewogen mogen worden bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat die schade al opgevangen wordt door de transitievergoeding. Naast dit uitgangspunt en deze opmerking, laat de wetgever zich niet verder uit over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit heeft geleid tot zeer uiteenlopende bedragen die werden toegewezen.[[28]](#footnote-28) Dat er onduidelijkheid bestaat, en een sterke wens naar verduidelijking over hoe men de hoogte van de billijke vergoeding moet bepalen, komt onder andere tot uitdrukking in de relevante literatuur. Hierin wordt hoopvol opgemerkt dat de rechtspraak *nog* niet duidelijk is op dit punt.[[29]](#footnote-29)

*2.9 Toepasbaarheid van de criteria van de Hoge Raad*

Concrete gezichtspunten om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen werden pas gegeven in de Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad d.d. 30 juni 2017. In deze beschikking laat de Hoge Raad zich uit over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding ex. artikel 7:681 lid 1, aanhef en onder a, BW, bij onrechtmatig ontslag op staande voet. Echter, de handvatten die de Hoge Raad biedt, zijn toepasbaar op alle billijke vergoedingen.[[30]](#footnote-30) Met deze beschikking heeft de Hoge Raad dan eindelijk wat duidelijkheid verschaft met betrekking tot de wijze waarop de hoogte van de billijke vergoeding bepaald moet worden. Wat het geschil inhield, leest u in de volgende paragraaf.

*2.10 De Hairstyle-beschikking: de feiten*

Het verhaal achter de Hairstyle-beschikking is als volgt.[[31]](#footnote-31) De werkneemster werkte al tientallen jaren als kapster bij *New Hairstyle*. In 2014 wilde *New Hairstyle* de kapster niet meer in dienst hebben, en legde haar een vaststellingsovereenkomst voor waarbij zij geen vergoeding zou ontvangen als zij deze zou ondertekenen. De werkneemster ging hier niet op in, en een jaar later probeerde *New Hairstyle* nogmaals om haar uit dienst te krijgen, dit keer via het UWV. Ook dit had geen succes. Een aantal maanden later was er gesteggel of werkneemster wel of niet in bepaalde weken vakantie kon opnemen. Werkneemster is toen, ondanks protesten van *New Hairstyle*, op de door haar gekozen dagen vakantie gaan houden. De werkgever zag haar kans schoon en zij heeft werkneemster toen per direct op non-actief gezet, en het dienstverband beëindigd. De rechtbank, en later ook het hof, vond dit een te zware sanctie en oordeelde dat aan werkneemster een billijke vergoeding toekwam. Hoe de hoogte hiervan bepaald moest worden bleek niet makkelijk, en dit leidde ertoe dat de Hoge Raad zich hierover boog en een aantal criteria gaf waarmee de hoogte bepaald kon worden. Wat deze ‘’nieuwe’’ handvatten zijn, wordt beschreven in de volgende paragraaf.

*2.11 De handvatten*

De Hoge Raad gaf in de Hairstyle-beschikking aan dat bepaalde criteria wel degelijk van belang kunnen zijn bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.[[32]](#footnote-32) Vooropstaand is van belang dat rekening gehouden kan worden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, voor zover deze gevolgen te wijten zijn aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[33]](#footnote-33) Onder gevolgen van ontslag valt onder andere inkomensschade.

Bij wijze van voorbeeld kan gedacht worden aan aan een vernietigbare opzegging, waarbij in plaats van vernietiging van de opzegging gekozen wordt voor een billijke vergoeding. Stel dat de werknemer bij een rechtmatige opzegging nog vier maanden in dienst was gebleven bij de werkgever. Dan kan de rechter meewegen dat het gemiste loon van deze vier maanden bij de billijke vergoeding meegeteld wordt. Ook kan worden meegewogen in hoeverre de mate van verwijtbaarheid van de werkgever ten grondslag ligt aan de vernietigbaarheid van de opzegging. Mocht er gekozen worden voor een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging, en er is niet duidelijk hoe lang het dienstverband nog zou hebben geduurd als de opzegging vernietigd was, dan is het aan de rechter om in te schatten hoe lang dit nog zou hebben geduurd.[[34]](#footnote-34) De Hoge Raad overweegt hierbij ook dat dit van de omstandigheden van het geval afhangt, dus deze schatting laat hij aan de feitenrechters over. Wel noemt hij nog de mogelijkheid dat een eventuele matiging van een loonvordering in ogenschouw moet worden genomen in de gevallen waar dit relevant is.

De omstandigheid dat de werknemer ondertussen nieuw werk heeft gevonden, of een transitievergoeding heeft gekregen, kan ook een rol spelen bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit heeft immers invloed op de inkomensschade die hij lijdt door de onrechtmatige opzegging van het dienstverband.[[35]](#footnote-35)

Andere schade dan inkomensschade kan ook meegenomen worden bij de bepaling van de hoogte. Hiervoor overweegt de Hoge Raad dat de regels van art. 6:95 e.v. BW van overeenkomstige toepassing zijn.[[36]](#footnote-36) Voor andere schade kan gedacht worden aan immateriële schade of iets dergelijks.

Tot slot overweegt de Hoge Raad dat meegewogen kan worden dat de billijke vergoeding preventief moet werken.[[37]](#footnote-37) Het moet namelijk niet het geval zijn dat werkgevers kiezen voor een vernietigbare opzegging omdat ze dan goedkoper uitkomen. Wel moet in ogenschouw genomen worden dat de billijke vergoeding géén punitief karakter heeft, zodat de billijke vergoeding niet mag worden opgelegd bij wijze van straf.

*2.12 Kruit, Van de Kam en Postma over de Hairstyle-beschikking*

In het artikel ‘’*De billijke vergoeding na New Hairstyle: hoe nu verder?’’* noemt Kruit een lijst met voor de hoogte van de billijke vergoeding relevante gezichtspunten die hij uit de Hairstyle-beschikking haalt.[[38]](#footnote-38) Hij noemt de volgende gezichtspunten:

* in hoeverre de reden waarom de werknemer afziet van vernietiging aan de werkgever kan worden toegerekend;
* de inkomsten die de werknemer had verkregen wanneer de werkgever niet onterecht een ontslag op staande voet had gegeven;
* de mate van verwijtbaarheid die de werkgever kan worden gemaakt van het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet;
* of de werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden;
* welke inkomsten de werknemer in de toekomst in redelijkheid zou moeten kunnen verwerven;
* of de werknemer aanspraak heeft op de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging;
* in hoeverre de werknemer zelf een verwijt van het onterechte ontslag op staande voet valt te maken.

Ook Van de Kam en Postma hebben zo’n lijst opgesteld naar aanleiding van de Hairstyle-beschikking.[[39]](#footnote-39) Zij hebben de volgende punten onder elkaar gezet:

* de mate waarin de werkgever van de grond voor de vernietigbaarheid van de opzegging een verwijt valt te maken;
* de vraag of de redenen die de werknemer heeft om af te zien van vernietiging van de opzegging aan de werkgever zijn toe te rekenen;
* of de werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden;
* welke inkomsten hij daaruit dan verkrijgt;
* of er sprake is van (andere) inkomsten die de werknemer in redelijkheid in de toekomst kan verwerven; en
* of de werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding.

Ook geven zij onder de lijst aan dat de Hoge Raad de schadevergoedingsbepalingen van Boek 6 van toepassing heeft verklaard.

*2.13 Conclusie*

Bij elkaar genomen kan dus uitgegaan worden van de volgende belangrijke componenten die meegenomen kunnen worden bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding:

a. Het gemiste loon van de werknemer, afhankelijk van hoe lang de werknemer nog in dienst zou zijn geweest;

b. De mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werkgever dat ten grondslag ligt aan het ontslag;

c. De mate van verwijtbaarheid van de werkgever die vernietiging van het ontslag in de weg staat;

d. De vraag of, en zo ja hoeveel andere inkomsten de werknemer ondertussen heeft (nieuw werk, een transitievergoeding of een uitkering), en redelijkerwijs in de toekomst moet kunnen verwerven;

e. De mate waarin het ontslag te wijten is aan verwijtbaar gedrag van de werknemer;

f. Andere schade (art. 6:95 BW);

g. Preventie.

Dan rest de vraag in hoeverre deze componenten meewegen bij het bepalen van de hoogte door feitenrechters in de praktijk. Hiervoor is naar een antwoord gezocht met een jurisprudentieanalyse. De voornoemde componenten uit zowel de literatuur als uit de beschikking van de Hoge Raad, komen terug in de topiclijst waarmee deze analyse is uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn te vinden in het volgende hoofdstuk, maar eerst kijken we nog even naar de relevante omstandigheden in de voorbeeldcasus.

Allereerst is van belang dat de werkneemster uit de voorbeeldcasus de kantonrechter kan verzoeken het onterechte ontslag op staande voet te vernietigen. Echter, zij heeft al aangegeven dat zij dit niet wil, dus op grond van art. 7:681 BW kan zij de kantonrechter verzoeken een billijke vergoeding toe te kennen. Omdat een vernietigbare opzegging op zichzelf al ernstig verwijtbaar is, hoeft zij dit niet apart nog aan te tonen. De vraag of de billijke vergoeding toegewezen zal worden, is bij dezen positief beantwoord.

Omtrent de hoogte van de billijke vergoeding zijn de volgende omstandigheden van belang. De werkneemster heeft recht op een transitievergoeding. Zij is immers langer dan 24 maanden, namelijk 6,5 jaren, in dienst geweest bij de werkgever. De transitievergoeding kan berekend worden met een simpele som die in art. 7:673 lid 2 BW staat. De hoogte van de transitievergoeding zal €1.160,21 zijn.[[40]](#footnote-40) Door het onterechte ontslag op staande voet komt haar ook een gefixeerde schadevergoeding toe, van €1.070,96. Dit bedrag staat gelijk aan twee maandsalarissen, omdat de wettelijke opzegtermijn twee maanden zou zijn.[[41]](#footnote-41) Omdat zij vanaf oktober 2018 nieuw werk heeft, is het loon dat zij mist door het ontslag gelijk aan zes maandsalarissen, derhalve €3.212,88. Het recht op een WW-uitkering is verspeeld door het ontslag op staande voet. Van andere schade is geen sprake. De vraag op wat voor bedrag zij kan rekenen zal beantwoord worden na de jurisprudentie-analyse.

**3. Resultaten**

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de jurisprudentieanalyse gepresenteerd worden. Zoals in § 1.4 is uitgelegd, zijn de uitspraken onderverdeeld in drie categorieën aan de hand van de door mij gehanteerde factor van de billijke vergoeding. Deze onderverdeling heb ik gemaakt om de opdrachtgever een zo concreet mogelijk advies te kunnen geven over de vraag wanneer in de rechtspraak een hoge, een gemiddelde dan wel een relatief lage billijke vergoeding wordt toegekend. In dit kader moest ik dus allereerst bepalen wat dan de gemiddelde billijke vergoeding is, wat een lage billijke vergoeding is, en wat tenslotte een relatief hoge vergoeding is. Allereerst bestaat de categorie laag, waarin de factor van de billijke vergoeding niet hoger is dan 0.50. Daarboven zit de categorie middel, waarin de factor tussen de 0.50 en de 1.00 zit. En tot slot de categorie hoog, waarin de factor hoger is dan 1.00. Hoe de factor tot stand gekomen is, is terug te vinden in § 1.4. De verdeling van de uitspraken is als volgt:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Categorie | Uitspraken rechtbanken | Uitspraken hoven |
| Laag | 2, 5, 9, 12, 13 en 16 | 28 en 29 |
| Middel | 1, 4, 8, 10, 11 en 17 | 24, 25, 26 en 27 |
| Hoog | 3, 6, 7, 14 en 15 | 18, 19, 20, 21, 22 en 23 |

Hieronder zal per categorie de topiclijst afgegaan worden, om inzichtelijk te maken wat nou maakt dat een vergoeding hoog, middel of laag is. Het document waarin de analyse verwerkt is, is te vinden in bijlage 1. De uitspraken van de rechtbanken en de hoven worden samengevoegd omdat aparte behandeling niet relevant is voor dit onderzoek. Topic 1 (zaaknummer) en topic 12 (grondslag billijke vergoeding) zullen buiten beschouwing gelaten worden, omdat deze niet relevant zijn voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Ter afsluiting van dit hoofdstuk zal een conclusie per topic volgen.

***3.1 Categorie laag***

In deze categorie vallen de uitspraken **2, 5, 9, 12, 13, 16, 28** en **29**. Hieronder een bespreking van de topics met betrekking tot deze uitspraken.

*3.1.1 Topic 2: Tijd in dienst*

De tijd dat een werknemer bij de werkgever in dienst was blijkt in bijna geen van deze zaken van belang. Alleen in uitspraak **5** speelt de duur van het dienstverband een rol bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, zoals blijkt uit rechtsoverweging 4.8:

*‘’De kantonrechter acht een vergoeding van €8.050,00 bruto redelijk. Dat zijn 3,5 maandsalarissen, de helft van het aantal jaren dat [gedaagde] bij Meerservices in dienst is geweest.’’*

*3.1.2 Topic 3: Maandloon*

Het genoten maandloon is in veel uitspraken van belang, omdat hiermee gerekend wordt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit is het geval in uitspraken **2, 5, 12, 13, 28** en **29**. In uitspraken **2, 12**, **13, 28** en **29** wordt hiermee berekend wat het gemiste loon zou zijn als de opzegging van de arbeidsovereenkomst zou worden vernietigd.[[42]](#footnote-42) In uitspraak **5** wordt het maandloon louter gebruikt als noemer waarmee de som gemaakt wordt (zie citaat in *§ 3.- Topic 2: Tijd in dienst*).

*3.1.3 Topic 4: Functie*

De functie bleek in geen van de uitspraken in deze categorie van belang.

*3.1.4 Topic 5: Hoogte billijke vergoeding*

Bij de bespreking van deze topic wordt uitgelegd wat de som is van de billijke vergoeding. De overzichtelijkste manier om dit te laten zien is aan de hand van een tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Uitspraken | Billijke vergoeding is gelijk aan: |
| 2 | Topic 7: Inkomensschade |
| 5 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid |
| 9 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid |
| 12 | Topic 7: Inkomensschade |
| 13 | Topic 7: Inkomensschade |
| 16 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid |
| 28 | Topic 7: Inkomensschade |
| 29 | (Topic 7: Inkomensschade + topic 10: Gevolgen ontslag ) – topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen |

In de tabel is te zien dat topic 7 hier vaak terug komt. Ook topic 6 is duidelijk aanwezig. Zij vormen de basis voor de hoogte van de billijke vergoeding. De bedragen van deze twee topics zijn opgebouwd uit meerdere factoren die terugkomen in andere topics in de uitspraken. Deze zullen hieronder verder besproken worden.

*3.1.5 Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid*

In uitspraken **2, 12** en **13** wordt er door de rechter geen bedrag verbonden aan de ernstige verwijtbaarheid. De rechter acht de verwijtbaarheid voldoende gecompenseerd door de billijke vergoeding gelijk te stellen aan de inkomensschade.[[43]](#footnote-43) In uitspraken **28** en **29** is er geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

In uitspraken **5, 9** en **16** verbindt de rechter wél een bedrag aan de ernstige verwijtbaarheid. Dit bedrag is in deze uitspraken dan ook meteen gelijk aan de billijke vergoeding, zij het dat dit bedrag is opgebouwd uit meerdere factoren. In alle drie de uitspraken is het zich onvoldoende inspannen om aan de zorgplichtte voldoen de kern van de ernstige verwijtbaarheid. [[44]](#footnote-44) In uitspraak **9** komt hier ook nog bij dat het ontslag een diffamerende werking had voor de werknemer. Hierover meer bij de bespreking van topic 10.

Uitspraak **16**, rechtsoverweging 4.15: *‘’(…) heeft De Volksbank de re-integratie van [verzoekster] belemmerd en daarmee haar re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamd. (…) Op grond van het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van De Volksbank.’’*

(…)

Uitspraak **16**, rechtsoverweging 4.19: *‘’[verzoekster] dient te worden gecompenseerd voor de gevolgen die de schending van de re-integratieverplichtingen van De Volksbank met zich meebrengen.’’*

*3.1.6 Topic 7: Inkomensschade*

De billijke vergoeding is in uitspraken **2, 12**, **13** en **28** gelijkgesteld aan de inkomensschade. In deze uitspraken is de inkomensschade berekend aan de hand van het gemiste loon als de vernietigbare opzegging zou zijn vernietigd.[[45]](#footnote-45) Dit houdt in dat de werknemers ook hadden kunnen kiezen voor vernietiging van het onrechtmatige ontslag, maar zij kozen in plaats hiervan voor de billijke vergoeding. Zouden zij hebben gekozen voor vernietiging van het ontslag, dan waren ze nog een aantal maanden in dienst geweest. Op zijn minst de tijd totdat het dienstverband op rechtmatige manier zou zijn opgezegd. Het loon dat zij over die maanden zouden hebben ontvangen wordt dus gelijk gesteld aan (of meegenomen in) de inkomensschade. Ter illustratie een citaat uit uitspraak **28**:

Uitspraak **28**, rechtsoverweging 3.24: *‘’In de hoogte van deze billijke vergoeding moet tot uitdrukking komen dat (…) de vergoeding een alternatief is voor herstel van de arbeidsrelatie.’’*

In uitspraak **2,** **13, 28** en **29** is rekening gehouden met andere vergoedingen en/of een (WW-)uitkering, hierover meer bij de bespreking van die topics. In uitspraak **9** was er geen sprake van inkomensschade.[[46]](#footnote-46) In zowel uitspraak **5** als uitspraak **16** werd de inkomensschade niet voldoende onderbouwd geacht, waardoor de rechter dit niet meenam in de billijke vergoeding.[[47]](#footnote-47)

Uitspraak **5**, rechtsoverweging 4.8: *‘’Echter, om met die gevolgen rekening te kunnen houden moet [gedaagde] wel naar voren brengen wat voor hem de gevolgen van het ontslag zijn. Dit heeft hij niet gedaan, anders dan de algemene, en niet aan te tonen stelling dat hij nog (minstens) een jaar in dienst had willen blijven waarmee hij zijn verzoek om een billijke vergoeding van één jaarsalaris onderbouwt.’’*

*3.1.7 Topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen*

Of de rechter meeweegt dat de werknemer al dan niet recht heeft op een andere vergoeding, verschilt per uitspraak enorm. In uitspraak **2** en **13** brengt de rechter de andere ontvangen vergoeding in mindering op de inkomensschade.[[48]](#footnote-48) In uitspraak **29** stelt de rechter eerst het bedrag van de inkomensschade vast. Dan rondt hij dit (in het voordeel van de werk nemer) af met inachtneming van de gevolgen van het ontslag en bepaalt zo de hoogte van de billijke vergoeding. Hierna trekt hij de vergoeding voor onregelmatige opzegging hiervan af.[[49]](#footnote-49) In uitspraken **12** en **28** brengt de rechter expliciet niet de andere vergoedingen in mindering op de inkomensschade of de billijke vergoeding.[[50]](#footnote-50) Ook in uitspraak **5** en **9** doet de rechter dit niet, al wordt dat niet expliciet benoemd. Uitspraak **16** is hierover onduidelijk.

*3.1.8 Topic 9: Rekening met (WW-)uitkering*

Alleen in uitspraak **13** is sprake van een WW-uitkering, en deze wordt in mindering gebracht op het gemiste loon om zo de inkomensschade vast te stellen.[[51]](#footnote-51)

*3.1.9 Topic 10: Gevolgen ontslag*

De gevolgen van het ontslag wegen in de uitspraken waarbij deze voldoende zijn onderbouwd altijd mee bij ofwel de begrote mate van verwijtbaarheid, ofwel de inkomensschade. Dit is het geval in uitspraken **2, 9, 12**, **13, 28** en **29**. In de uitspraken **2, 12** en **13** gaat het om het gemiste loon dat de werknemer had ontvangen als het ontslag op rechtmatige wijze had plaatsgevonden.[[52]](#footnote-52) In uitspraak **9** had het ontslag een diffamerende werking, en werd de werknemer hierdoor gecompenseerd in de begrote mate van verwijtbaarheid.[[53]](#footnote-53) In uitspraak **28** woog mee dat de werknemer heel lage kansen had op de arbeidsmarkt.[[54]](#footnote-54) In uitspraak **29** wordt nadat de inkomensschade is vastgesteld, de billijke vergoeding omhoog afgerond.[[55]](#footnote-55) Het bedrag dat bij de inkomensschade wordt opgeteld, geldt als compensatie voor de gevolgen van het ontslag.

*3.1.10 Topic 11: Inspanning zorgplicht werkgever*

De werkgever heeft zich in de uitspraken **2, 5, 9, 12** en **16** niet voldoende ingespannen om aan zijn zorgplicht te voldoen.[[56]](#footnote-56) Omdat dit de kern is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan er vanuit gegaan worden dat deze topic alleen invloed heeft op de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, waar aan de verwijtbaarheid van de werkgever een specifiek bedrag wordt gekoppeld. Dit is het geval in uitspraken **5, 9** en **16**.

Omdat het in uitspraken **28** en **29** gaat om een billijke vergoeding ex. art. 7:683 lid 3 BW, is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten geen vereiste om aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding.[[57]](#footnote-57) In beide zaken is hier dan ook geen sprake van, en is de inspanning van de werkgever om aan zijn zorgplicht te voldoen ook niet in het geding.

*3.1.11 Topic 13: Bijzonderheden*

De werknemer in uitspraak **29** had zelf verwijtbaar gehandeld voordat hij ontslagen werd.[[58]](#footnote-58) Daarom had de werkgever wel een goede grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, maar ontslag op staande voet was een te zwaar middel om het dienstverband te beëindigen. Er is hierdoor geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

***3.2 Categorie middel***

Hieronder de bespreking van de topics met betrekking tot de uitspraken **1, 4, 8, 10, 11, 17, 24, 25, 26** en **27**.

*3.2.1 Topic 2: Tijd in dienst*

De tijd dat iemand in dienst was bleek in deze categorie belangrijk bij uitspraken **10, 11, 24, 25** en **26**.[[59]](#footnote-59) In uitspraak **10** en **11** benoemt de rechter de tijd dat de werknemer in dienst was in verband met de te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst als er geen conflict was geweest. Deze te verwachten duur heeft op zijn beurt weer invloed op de vaststelling van de inkomensschade.

Uitspraak **11**, rechtsoverweging 5.21: *‘’Daarbij wordt ervan uitgegaan dat er, gezien de duur van het dienstverband (14 jaar), geen reden is aan te nemen dat dit dienstverband zonder het ontstane arbeidsconflict op korte termijn zou zijn geëindigd.’’*

De duur van het dienstverband blijkt in uitspraken **25** en **26** van belang te zijn bij de onderbouwing van het ernstig verwijtbare handelen van de werkgevers en de gevolgen van het ontslag. In uitspraak **24** wordt juist meegewogen dat het dienstverband relatief kort heeft geduurd.

*3.2.2 Topic 3: Maandloon*

In bijna alle uitspraken van deze categorie was het maandloon van belang, in uitspraken **1, 4, 8, 10**, **11, 24, 25** en **26** om hiermee de inkomensschade te berekenen. In uitspraak **17** wordt de inkomensschade niet benoemd, maar overweegt de rechter wel expliciet dat hij het maandloon meeneemt in zijn bepaling voor de hoogte van de billijke vergoeding.[[60]](#footnote-60)

Uitspraak **17**, rechtsoverweging 5.15: *‘’Uitgaande van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van (…). Daarbij neem de kantonrechter (…) de hoogte van het laatst verdiende salaris (…) in aanmerking.’’*

In uitspraak **27** is de inkomensschade zodanig slecht onderbouwd, dat deze niet meegenomen wordt bij hoogte van de billijke vergoeding, en is dus ook het maandloon ook hiervoor niet relevant.[[61]](#footnote-61)

*3.2.3 Topic 4: Functie*

De functie van de werknemer was in uitspraken **4,** **17** en **25** van belang. In uitspraken **4** en **17** zat dit hem in de kansen die zij hadden op de arbeidsmarkt. In uitspraak **4** ging het om een chauffeur, voor wie de kansen op de arbeidsmarkt niet per se groot of klein waren.[[62]](#footnote-62) In uitspraak **17** ging het om een musicus, van wie de werkgever een monopolie had op zijn arbeidsmarkt. Zijn kansen op deze arbeidsmarkt werden om die reden ingeschat als bijzonder klein.[[63]](#footnote-63) Alleen in uitspraak **25** is de functie van belang voor het hof bij de mate van verwijtbaarheid van de werkgever.[[64]](#footnote-64)

Uitspraak **25**, rechtsoverweging 3.18: *‘’Mede in aanmerking genomen de duur van het dienstverband (sinds 2000), de positie van [verweerder] bij [de vennootschap 1] (…) en de zeer ingrijpende gevolgen van het ontslag voor [verweerder], is het hof al met al van oordeel dat [de vennootschap 1] niet tot ontslag op staande voet had mogen overgaan op 18 oktober 2016.’’*

*3.2.4 Topic 5: Hoogte billijke vergoeding*

Zoals bij de vorige categorie, zal bij de bespreking van deze topic opnieuw gebruikt worden gemaakt van een tabel. Deze tabel wordt getoond wat de som is van de billijke vergoeding per uitspraak.

|  |  |
| --- | --- |
| Uitspraken | Billijke vergoeding is gelijk aan: |
| 1 | Topic 7: Inkomensschade + topic 6: begrote mate van verwijtbaarheid |
| 4 | Topic 7: Inkomensschade + topic 6: begrote mate van verwijtbaarheid + topic 10: gevolgen ontslag |
| 8 | Topic 7: Inkomensschade + topic 10: gevolgen ontslag |
| 10 | Topic 7: Inkomensschade |
| 11 | Topic 7: Inkomensschade |
| 17 | Topic 3: Maandloon + topic 6: begrote mate van verwijtbaarheid + topic 13: bijzonderheden |
| 24 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid + topic 7: Inkomensschade – topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen |
| 25 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid + topic 7: Inkomensschade – topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen |
| 26 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid + topic 7: Inkomensschade – topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen |
| 27 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid |

In tegenstelling tot de vorige categorie, is hier een grotere verscheidenheid aan topics die de billijke vergoeding bepalen. In meerdere uitspraken is sprake van een optelsom van verschillende topics, in plaats van enkel het gelijkstellen aan een topic (met uitzondering van uitspraken **10**, **11** en **27**). Hierbij moet wel vermeld worden dat het bij uitspraak **27** in beginsel de bedoeling was om de som van topic 6: begrote mate van verwijtbaarheid + (topic 7: inkomensschade – topic 8: recht op/toegewezen andere vergoedingen) te volgen. Echter, de werknemer had onvoldoende onderbouwd wat de inkomensschade was, en deze is dus niet meegenomen bij de billijke vergoeding. [[65]](#footnote-65) De transitievergoeding zou van de inkomensschade worden afgetrokken, maar aangezien die schade wegviel bij de berekening, viel ook de aftrek van de transitievergoeding weg.

*3.2.5 Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid*

In uitspraak **8** is de verwijtbaarheid gecompenseerd door een immateriële schadevergoeding te verdisconteren in de billijke vergoeding.[[66]](#footnote-66) In de billijke vergoeding uit uitspraak **4** zit ook een immateriële schadevergoeding component, maar in deze uitspraak staat dit los van de begrote mate van verwijtbaarheid. In deze uitspraak worden beide componenten vastgesteld op een specifiek bedrag.[[67]](#footnote-67) Ook in uitspraak **1** is een specifiek bedrag gekoppeld aan de verwijtbaarheid.[[68]](#footnote-68)

Uitspraak 1, rechtsoverweging 4.23: ‘’*De eerste component die de kantonrechter van belang acht bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding is de mate van verwijtbaarheid (…). Alles afwegende acht de kantonrechter in dit geval een bedrag ad €15.000 een billijke compensatie voor deze component van de billijke vergoeding.’’*

In uitspraken **10** en **11** wordt geen bedrag vastgesteld op de verwijtbaarheid als zodanig, maar wordt deze voldoende gecompenseerd geacht doordat de billijke vergoeding gelijkgesteld wordt aan de inkomensschade.[[69]](#footnote-69) In uitspraak **17** is de verwijtbaarheid wel een component voor de hoogte van de billijke vergoeding, maar onduidelijk is hoe groot het aandeel van de verwijtbaarheid is. [[70]](#footnote-70)

Ook in hoger beroep is in elk van de uitspraken binnen deze categorie de mate van verwijtbaarheid van belang gebleken bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In uitspraken **25, 26** en **27** is de verwijtbaarheid onderbouwd met de gevolgen van het ontslag en het zich onvoldoende inspannen om aan de zorgplicht te voldoen.[[71]](#footnote-71)

*3.2.6 Topic 7: Inkomensschade*

In bijna alle uitspraken van deze categorie is de inkomensschade van belang bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[72]](#footnote-72) In uitspraak **17** wordt dit aspect niet expliciet benoemd, maar wordt wel verwezen naar de financiële situatie van de werknemer. Hieruit kan opgemaakt worden dat de inkomensschade die hij lijdt naar aanleiding van het ontslag wel degelijk wordt meegenomen in de overwegingen omtrent de hoogte van de billijke vergoeding.[[73]](#footnote-73) Hoe bepaald wordt hoe hoog de inkomensschade is, verschilt op sommige punten per zaak. De gevolgen van het ontslag spelen een grote rol, en ook de andere al dan niet ontvangen vergoedingen en de eventuele WW-uitkering dragen hieraan bij. Hieronder daarover meer.

De enige uitspraak waarbij de inkomensschade geen rol speelt, is uitspraak **27**. Zoals eerder al benoemd, was de onderbouwing van de inkomensschade door de werknemer in uitspraak **27** zo slecht gedaan, dat deze in zijn geheel niet meegenomen is in de billijke vergoeding.[[74]](#footnote-74)

Uitspraak **27**, rechtsoverwegingen 3.25-3.26: *‘’Feit blijft dat [appellante] in het geheel geen inzicht heeft gegeven in haar inkomenssituatie sinds het ontslag op staande voet. (…) Het was aan [appellante] om te stellen welke omstandigheden van belang zijn bij de bepaling van de billijke vergoeding. Dat heeft zij (…) nagelaten. Het hof zal gelet op de summiere onderbouwing van de gevraagde billijke vergoeding niet het gevraagde bedrag toekennen.’’*

*3.2.7 Topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen*

In alle zaken was er ofwel een transitievergoeding, ofwel een gefixeerde schadevergoeding die de werknemer toekwam. Of dit mee moet wegen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding blijkt toch erg verschillend. In uitspraken **1, 4** en **17** hebben de vergoedingen invloed gehad op de hoogte van de inkomensschade.[[75]](#footnote-75) Bij uitspraken **24, 25** en **26** hebben de vergoedingen invloed gehad op de hoogte van de billijke vergoeding.[[76]](#footnote-76) In uitspraken **10** en **11** zag de rechter daar juist geen reden toe, en wogen de vergoedingen expliciet niet mee.[[77]](#footnote-77) In uitspraak **8** staat het niet expliciet, maar weegt de transitievergoeding niet mee bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In uitspraak **27** zou de transitievergoeding in mindering gebracht worden op de inkomensschade, niet op de billijke vergoeding.[[78]](#footnote-78) Gezien de slechte onderbouwing van de inkomensschade is deze niet meegenomen bij de billijke vergoeding, en dus had de transitievergoeding daar ook geen invloed op.

*3.2.8 Topic 9: Rekening met (WW-)uitkering*

Topic 9 is erg overzichtelijk in deze categorie. In de uitspraken waar er sprake was van een WW-uitkering (of waar relevant in plaats van een WW-uitkering een Ziektewetuitkering), woog dit mee bij de vaststelling van de inkomensschade. Dit was het geval in uitspraken **1, 4, 8, 10** en **11**.[[79]](#footnote-79)

*3.2.9 Topic 10: Gevolgen ontslag*

De gevolgen van het ontslag spelen een rol in bijna alle uitspraken, in uitspraken **1, 4, 8, 10**, **11, 24, 25, 26** en **27** ten gunste van de werknemer.[[80]](#footnote-80) Met de gevolgen van het ontslag wordt namelijk bepaald hoe hoog de inkomensschade is, of er schade is door een eventuele diffamerende werking van het ontslag, of op welk bedrag de verwijtbaarheid begroot moet worden. In uitspraken **4** en **8** leiden de gevolgen van het ontslag zelfs tot een extra component van de billijke vergoeding, namelijk een immaterieel schadevergoedingsdeel.[[81]](#footnote-81) In uitspraak **17** staat expliciet dat de gevolgen van het ontslag al gecompenseerd zijn door de transitievergoeding, dus dat deze geen rol spelen voor de billijke vergoeding.[[82]](#footnote-82)

Uitspraak **1**, rechtsoverweging 4.25: *‘’Met andere woorden – zo begrijpt de kantonrechter – de ernst van de gevolgen voor de werknemer kunnen wel degelijk van belang zijn bij het bepalen van de mate van verwijtbaarheid van het gedrag van de werkgever, en daarmee voor de hoogte van de billijke vergoeding.’’*

Uitspraak **4**, rechtsoverweging 4.18: *‘’Ingeschat wordt dat [verweerder (…)] nog achttien maanden schade zal lijden door het ongewild eindigen van zijn baar bij Transpo. De schade die hij lijdt als gevolg daarvan, is aldus (geschat en afgerond) te bepalen op een bedrag van €13.000,00 bruto.’’*

*3.2.10 Topic 11: Inspanning zorgplicht werkgever*

In elke uitspraak bleek dat de werkgever zich niet voldoende had ingespannen om aan zijn zorgplicht te voldoen. Ook in deze categorie geldt dat het schenden van de zorgplicht ten grondslag ligt aan het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. Waar de verwijtbaarheid niet vastgesteld is op een specifiek bedrag, komt dit ook niet tot uiting in de schending van de zorgplicht. Waar bij de verwijtbaarheid wel een bedrag is bepaald, kan ook gezegd worden dat de schending van de zorgplicht hieraan bijdraagt. Dit is het geval in uitspraken **1, 4, 8, 17, 25, 26** en **27**. In uitspraak **24** is dit anders, omdat de werknemer ook het een en ander te verwijten viel.[[83]](#footnote-83) Dat neemt niet weg dat de werkgever het ontslag anders had moeten aanpakken, maar het compenseert het onderdeel dat de werkgever beter zijn best had moeten doen voordat hij overging tot ontslag.

*3.2.11 Topic 13: Bijzonderheden*

Bijzonder in deze categorie is dat leeftijd hier in een aantal van de uitspraken een rol speelt. Het gaat hier om uitspraken **1, 4** en **17**.[[84]](#footnote-84) In alle drie de gevallen is de leeftijd van de werknemer een aspect waarmee zijn kansen op de arbeidsmarkt geschat worden. Daarnaast is ook de verwijtbaarheid van de werknemer in uitspraak **24** opvallend. Dit heeft een voor hem nadelige invloed gehad op de hoogte van de billijke vergoeding.[[85]](#footnote-85)

***3.3 Categorie hoog***

In deze laatste categorie vallen de uitspraken **3, 6, 7, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22** en **23**. Hieronder de bespreking van de topics.

*3.3.1 Topic 2: Tijd in dienst*

De tijd dat iemand in dienst was, bleek alleen in uitspraak **7** een extra component te zijn bij het begroten van de mate van verwijtbaarheid.[[86]](#footnote-86) Wat wel opvalt aan de tijd dat iemand in dienst is in deze categorie, is dat het vrijwel steeds gaat om een dienstverband van ongeveer een jaar, met een enkele uitschieter naar 2,5 jaar. Alleen in uitspraak **15** gaat het om een langer dienstverband (vijf jaar). In de andere categorieën ligt de tijd dat iemand in dienst was beduidend hoger, op een gemiddelde dat tegen de twaalf jaar aanligt.

*3.3.2 Topic 3: Maandloon*

Het maandloon was in elke uitspraak van deze categorie van belang, omdat hiermee de inkomensschade berekend werd.

*3.3.3 Topic 4: Functie*

De functie bleek alleen in uitspraak **15** van belang te zijn.[[87]](#footnote-87) Het ging hier om een vrij hoge functie die de werknemer had. Dit zorgde ervoor dat een nieuwe baan op dat niveau niet makkelijk te vinden zou zijn. Dat is van invloed op de kansen die hij op de arbeidsmarkt had, en dus op zijn inkomensschade.

*3.2.4 Topic 5: Hoogte billijke vergoeding*

Zoals ook bij de vorige categorieën, hieronder de tabel met de kern van de billijke vergoedingen.

|  |  |
| --- | --- |
| Uitspraken | Billijke vergoeding is gelijk aan: |
| 3 | Topic 7: Inkomensschade |
| 6 | Topic 7: Inkomensschade |
| 7 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid + topic 7: Inkomensschade |
| 14 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid + topic 7: Inkomensschade |
| 15 | Topic 7: Inkomensschade |
| 18 | Topic 7: Inkomensschade |
| 19 | Topic 7: Inkomensschade |
| 20 | Topic 7: Inkomensschade |
| 21 | Topic 7: Inkomensschade |
| 22 | Topic 7: Inkomensschade |
| 23 | Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid + topic 7: Inkomensschade |

In deze categorie is weer een versimpelde basis voor de billijke vergoeding te zien. In elke uitspraak speelt de inkomensschade een rol bij de hoogte ervan, en bij drie uitspraken is er ook nog een extra bedrag aan de verwijtbaarheid gekoppeld.

*3.3.5 Topic 6: Begrote mate van verwijtbaarheid*

In uitspraken **18, 21** en **22** was geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Omdat het in deze uitspraken ging om een vernietigbare opzegging ex art. 7:683 BW, was ernstige verwijtbaarheid ook geen vereiste voor toekenning van de billijke vergoeding.[[88]](#footnote-88) De verwijtbaarheid wordt in uitspraak **7** en **14** begroot op een specifiek bedrag.[[89]](#footnote-89) Ook bij uitspraak **23** is de inkomensschade aangevuld met een paar honderd euro ter compensatie van de verwijtbaarheid, en zo is de hoogte van de billijke vergoeding vastgesteld.[[90]](#footnote-90) In uitspraak **15** wordt geen specifiek bedrag genoemd, maar wordt naar aanleiding van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever de transitievergoeding niet in mindering gebracht op de billijke vergoeding.[[91]](#footnote-91) In uitspraken **3**, **6, 19** en **20** wordt de billijke vergoeding aan de inkomensschade gelijkgesteld, en de verwijtbaarheid wordt geacht hiermee voldoende te zijn gecompenseerd.

Uitspraak **15**, rechtsoverweging 5.24: *‘’Gelet op het aangenomen ernstig verwijtbare handelen van Idexx ziet de kantonrechter geen aanleiding om de transitievergoeding op de billijke vergoeding in mindering te brengen.’’*

*3.3.6 Topic 7: Inkomensschade*

In elk van de uitspraken in deze categorie is de inkomensschade van belang bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze is vastgesteld aan de hand van welke vergoedingen de werknemers nog meer hebben ontvangen, het al dan niet recht hebben op/ontvangen van een (WW-)uitkering, en andere gevolgen van het ontslag. Hierover meer in de relevante paragrafen hieronder.

*3.3.7 Topic 8: Recht op/toegewezen andere vergoedingen*

In uitspraken **3, 6, 14,** **15, 19, 20, 21, 22** en **23** was sprake van een andere vergoeding die de werknemer naast de billijke vergoeding ontving. In uitspraken **3, 6** en **14** zijn deze vergoedingen in mindering gebracht op de inkomensschade en was dat zo van invloed op de hoogte van de billijke vergoeding.[[92]](#footnote-92) In uitspraak **15** is de transitievergoeding nergens op in mindering gebracht, ter compensatie van het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever.[[93]](#footnote-93) Ook in de uitspraken **19, 20, 21, 22** en **23** zijn de vergoedingen niet in mindering gebracht op de hoogte van ofwel de inkomensschade, ofwel de billijke vergoeding. [[94]](#footnote-94) Het hof overweegt in rechtsoverweging 3.14 van uitspraak **21** het volgende:

*‘’Het hof ziet geen aanleiding om op dit bedrag de hierna te bespreken contractuele vergoeding in mindering te brengen, omdat het bij deze billijke vergoeding gaat om de (relatief geringe) periode dat de arbeidsovereenkomst langer zou hebben geduurd en nergens uit blijkt dat de contractuele vergoeding daarvoor bedoeld was.’’*

Dus omdat de andere vergoeding in deze uitspraak niet als doel had om de periode dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd bij rechtmatig ontslag te compenseren, wordt deze niet meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In uitspraken **20** en **23** wordt de vergoeding wegens onregelmatige opzegging (die voornoemd doel juist wel heeft) ook niet in mindering gebracht op de billijke vergoeding, waar dit bij uitspraken **3, 6** en **14** juist wel gebeurt. De vraag of een vergoeding die een bepaald doel dient, moet worden meegewogen bij de billijke vergoeding, blijkt dus op verschillende manieren te worden beantwoord.

*3.3.8 Topic 9: Rekening met (WW-)uitkering*

Er is sprake van invloed van een eventuele ziektewet- of WW-uitkering in uitspraken **3, 6, 7, 14, 18, 19, 20, 22** en **23**. In uitspraken **7, 19, 20, 22** en **23** wordt dit meegewogen in het nadeel van de werknemers, omdat dit hun inkomensschade beperkt.[[95]](#footnote-95) In uitspraken **3, 6, 14** en **18** is het juist in het voordeel van de werknemers, omdat zij door het onterechte ontslag op staande voet hun recht op een uitkering verloren.[[96]](#footnote-96) Dit wordt in hun voordeel meegerekend, bij vaststelling van de inkomensschade en de mate van verwijtbaarheid van hun werkgevers.

Uitspraak **14**, rechtsoverweging 4.15: *‘’Door het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet zag [verzoekende partij] zich van de ene op de andere dag geconfronteerd met de situatie dat hij zijn werk, inkomen en recht op een ww-uitkering verloor. (…) Het is dan ook terecht dat voor dit ernstig verwijtbare handelen van [verwerende partij] financiële compensatie wordt geboden aan [verzoekende partij].’’*

*3.3.9 Topic 10: Gevolgen ontslag*

De hoogte van de inkomensschade wordt in alle uitspraken in deze categorie onderbouwd met de gevolgen die het ontslag heeft gehad voor de werknemer. In uitspraken **3, 6, 7**, **14, 21, 22** en **23** gaat het om de duur van de tijd die de werknemer nog in dienst geweest zou zijn als het ontslag niet had plaatsgevonden.[[97]](#footnote-97) Hier moet wel de kanttekening bij geplaatst worden dat in uitspraken **21** en **22** deze te verwachten duur van het dienstverband erg moeilijk ingeschat kon worden.[[98]](#footnote-98) Dit heeft ervoor gezorgd dat het bedrag in het nadeel van beide werknemers is afgerond. In uitspraak **15** wordt ook gekeken naar de duur van het dienstverband als er geen conflict had plaatsgevonden en daarbij wordt ook rekening gehouden met een zeer kleine arbeidsmarkt, en het feit dat de werknemer geen aanspraak kon maken op een gunstige belastingregeling.[[99]](#footnote-99) In uitspraak **18** gaat het om het verlies van enig inkomen na het onterechte ontslag.[[100]](#footnote-100) Uitspraken **19** en **20** zijn meer toegespitst op het loon dat de werknemer zou ontvangen als de opzegging vernietigd zou worden.[[101]](#footnote-101)

*3.3.10 Topic 11: Inspanning zorgplicht werkgever*

De geschonden zorgplicht ligt zodanig ten grondslag aan het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever in uitspraken **7** en **15**, dat er een bedrag aan de verwijtbaarheid gekoppeld is.[[102]](#footnote-102) In uitspraak **7** is dat een specifiek bedrag, in uitspraak **15** wordt gecompenseerd door de transitievergoeding niet in mindering te brengen op de billijke vergoeding. In uitspraak **23** kan gesproken worden van indirecte compensatie voor de schending van de zorgplicht, zo blijkt uit rechtsoverweging 3.18:

*‘’Naar het oordeel van het hof heeft [appellante] voldoende onderbouwd dat zij, als gevolg van de handelswijze van [de vennootschap] tijdens haar arbeidsongeschiktheid, een langere tijd nodig heeft voor haar herstel en zodoende een langere periode inkomen zal derven.’’*

De rechter weegt dit gegeven mee bij de gevolgen van het ontslag, welke van invloed zijn op de vaststelling van de hoogte van de inkomensschade, welke ten grondslag ligt aan de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.

*3.3.11 Topic 13: Bijzonderheden*

Er zijn in deze categorie geen bijzonderheden.

***3.4 Conclusie***

Ter illustratie van de conclusie dienen tabel 1 en grafiek 1 (bijlagen 1 & 2). Hieruit is allereerst duidelijk dat de kern van de hoogte van de billijke vergoeding in elk geval ligt bij de hoogte van de inkomensschade en/of de begrote mate van verwijtbaarheid. Alle andere factoren zijn louter ter onderbouwing hiervan, op een enkele uitzondering na. Wat nu maakt dat een uitspraak in een bepaalde categorie terecht komt, is naar mijn oordeel het volgende.

*De duur van het dienstverband*

In 20,7% van de uitspraken oordeelde de rechter dat een langdurig dienstverband extra gewicht geeft aan de mate van verwijtbaarheid, of bij de vaststelling van de hoogte van de inkomensschade. In 17,2% van de uitspraken woog dit mee in het voordeel van de werknemer. De zaken waarin dit het geval was, vallen veelal in de categorie middel. Slechts één van de uitspraken valt in de categorie hoog. In de categorie laag speelt de duur van het dienstverband geen rol.

Naast het bovenstaande, speelt de duur van het dienstverband nog een opvallende rol binnen de categorieën. De gemiddelde duur van het dienstverband is namelijk extreem veel lager in de categorie hoog, dan in de overige categorieën. Met een gemiddelde van achttien maanden in dienst, ligt dit gemiddelde 10,5 jaren lager dan het gemiddelde van twaalf jaren in dienst bij categorieën laag en middel. Uit de analyse blijkt niet dat de (relatief) korte duur van het dienstverband per se een hogere billijke vergoeding oplevert. Echter, de *factor* van de billijke vergoeding is wel degelijk aanmerkelijk hoger bij iemand die kort in dienst is geweest, dan bij iemand die lang in dienst is geweest.

*Maandloon*

Het maandloon is in 89,7% van de zaken van belang, omdat hiermee de hoogte van de inkomensschade wordt berekend. Deze component beperkt zich niet tot een bepaalde categorie, de inkomensschade komt namelijk in elke categorie veel voor. Slechts in een van de uitspraken, uitspraak **17,** wordt het maandloon expliciet benoemd in rechtsoverweging 5.15. Deze uitspraak valt in de categorie middel.

*Functie*

De functie van de werknemers bleek in de categorie laag geen enkele rol te spelen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In 30% van de uitspraken in de categorie middel was dit wel het geval. Echter, het woog maar in 20% van de uitspraken in die categorie mee in het voordeel van de werknemer. Ook in de categorie hoog speelde de functie maar in 9,1% van de zaken een rol in het voordeel van de werknemer. De functie had in elk van deze uitspraken invloed op de kansen op de arbeidsmarkt. Wanneer deze door de functie die bekleed werd laag werden ingeschat, werd verwacht dat werknemers door het ontslag langer inkomen zouden missen.

*De hoogte van de billijke vergoeding*

Opvallend is dat in de categorie laag en hoog de billijke vergoeding in de meeste gevallen gelijkgesteld is aan ofwel de inkomensschade, ofwel de begrote mate van verwijtbaarheid. Dit is het geval in 78,9% van de uitspraken in die categorieën. In de categorie middel ligt dit iets gecompliceerder, en worden twee of meer aspecten bij elkaar opgeteld en/of van elkaar afgetrokken. Dit gebeurt in 80% van de uitspraken in die categorie. Hierover kan de conclusie getrokken worden dat hoe meer aspecten betrokken worden bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding, hoe meer waarschijnlijk het is dat de factor hiervan in de categorie middel zal vallen. Met het oog op het korte dienstverband in de categorie hoog, kan hier het volgende over geconcludeerd worden. Bij het gelijkstellen van de hoogte van de billijke vergoeding aan enkel de inkomensschade, of de begrote mate van verwijtbaarheid bij een relatief kort dienstverband is het waarschijnlijk dat de factor hiervan in de categorie hoog zal vallen. Wanneer het gaat om een relatief lang dienstverband is het waarschijnlijk dat de factor van de billijke vergoeding in de categorie laag zal vallen.

*Inkomensschade*

In de categorie hoog speelt de inkomensschade in elke zaak een grote rol bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Die wordt in veel gevallen gelijkgesteld aan de inkomensschade. Slechts in 27,3% van de uitspraken in deze categorie wordt hierbij de begrote mate van verwijtbaarheid opgeteld. In de categorie middel wordt de billijke vergoeding in 20% van de uitspraken gelijkgesteld aan enkel de inkomensschade, maar speelt dit aspect wel in 90% van de zaken mee bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. In de categorie laag is dit het geval bij 62,5% van de uitspraken. Bij de overige uitspraken speelt de inkomensschade helemaal geen rol.

*Begrote mate van verwijtbaarheid*

Naast de inkomensschade bleek de begrote mate van verwijtbaarheid de belangrijkste component bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Vooral in de categorie middel werd vaak, in 80% van de zaken, een bedrag verbonden aan de verwijtbaarheid. In een van deze uitspraken werd dit bedrag niet expliciet als component van de verwijtbaarheid genoemd, maar onder de component ‘’immateriële schadevergoeding’’ gezet. Desalniettemin kwam de begrote mate van verwijtbaarheid in deze categorie verreweg het vaakst voor. In de hoge categorie was ernstige verwijtbaarheid bij 27,3% van de uitspraken geen vereiste, en is hier dus ook geen bedrag aan gekoppeld. Van de zaken waar dit wel een vereiste was, is er in 37,5% wel een bedrag aan gekoppeld. In de categorie laag is dit percentage hetzelfde. In de gevallen waar geen extra bedrag werd opgeteld om de verwijtbaarheid te compenseren, overwegen de rechters dat zij van oordeel zijn dat de verwijtbaarheid voldoende gecompenseerd wordt de billijke vergoeding aan de inkomensschade gelijk te stellen.

*De andere vergoedingen*

De transitievergoeding en/of de gefixeerde schadevergoeding kwam in 93,1% van de uitspraken voor. In de categorie laag en hoog werden deze vaker niet dan wel in mindering gebracht op de inkomensschade of de billijke vergoeding. In de categorie middel was dit aanmerkelijk vaker wel het geval. In totaal is de ratio tussen wel of niet in mindering brengen bij de categorie laag 3:7, bij de categorie middel 7:10, en bij de categorie hoog 1:3. Concluderend kan hierover gezegd worden dat de meeste gevallen waarbij een andere vergoeding in mindering gebracht wordt op de inkomensschade of de billijke vergoeding, in de categorie middel, dan wel laag zullen vallen. Een duidelijkere lijn kan hierin niet gevonden worden.

*De (WW-)uitkering*

In 51,7% van de uitspraken was er sprake van een WW-uitkering, een ziektewetuitkering of een verspeeld recht op een WW-uitkering door onterecht ontslag op staande voet. In alle gevallen waarbij de uitkering ontvangen werd door de werknemer had dit invloed op de vaststelling van de inkomensschade. In alle uitspraken waarbij de werknemer zijn recht op een WW-uitkering had verloren omdat hij onterecht op staande voet was ontslagen, werkte dit in zijn voordeel bij de vaststelling van de inkomensschade en de begrote mate van verwijtbaarheid. Elke uitspraak waarbij dit het geval was, valt in de categorie hoog.

*Het in kaart brengen van de gevolgen van het ontslag*

De gevolgen van het ontslag hebben in 100% van de uitspraken in de categorie hoog invloed op de inkomensschade, en dus op de hoogte van de billijke vergoeding. In de categorie middel heeft deze component bij 90% van de uitspraken invloed op de inkomensschade, de billijke vergoeding of de begrote mate van verwijtbaarheid. In 20% van de uitspraken in deze categorie is aan de hand van de gevolgen van het ontslag zelfs een extra component gecreëerd, onder de noemer ‘’immateriële schade’’. In de categorie laag hebben de gevolgen van het ontslag in 75% van de uitspraken invloed op de hoogte van de inkomensschade, de billijke vergoeding of de begrote mate van verwijtbaarheid. In de overige 25% van de uitspraken zijn de gevolgen van het ontslag onvoldoende onderbouwd door de werknemer, en daarom werden deze door de rechter niet meegenomen bij de vaststelling van de inkomensschade. Concluderend kan over dit aspect gesteld worden dat het van groot belang is dat de gevolgen van het ontslag goed worden onderbouwd. Waar dit niet wordt gedaan, loopt de werknemer een potentieel bedrag mis dat wel meegerekend zou worden als de gevolgen wel voldoende onderbouwd zouden zijn. Je kan zelfs zeggen: hoe beter de onderbouwing, des te hoger de factor van de billijke vergoeding.

*Het schenden van de zorgplicht*

In de gevallen waarin de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om aan zijn zorgplicht te voldoen, is dit de grondslag voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In 68,4% van deze gevallen wordt er een specifiek bedrag aan deze schending verbonden. De ratio hiervan is in de categorie hoog 3:4 (75%), in de categorie middel 7:10 (70%), en in de categorie laag 3:5 (60%). Ondanks dat dit in elke categorie een meerderheid behelst, kan met enige terughoudendheid geconcludeerd worden dat de kans groter is dat de factor van de billijke vergoeding hoger uitvalt, als er aan de schending van de zorgplicht een bedrag gekoppeld wordt.

*Bijzonderheden*

Naast de bespreking van de topics kan als bijzonderheid nog worden opgemerkt dat verwijtbaarheid van de werknemer in zijn nadeel werkt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding, al is dit maar bij 6,9% van de uitspraken aan de orde. Deze vallen in de categorie laag en middel. Dit is onvoldoende om te stellen dat een werknemer die zich zelf ook verwijtbaar heeft opgesteld nóóit een billijke vergoeding met een hoge factor kan ontvangen. Dat lijkt echter wel waarschijnlijk.

**4. Conclusies**

*4.1 Conclusie en beantwoording van de centrale vraag*

In onderstaand hoofdstuk zal de centrale vraag beantwoord worden aan de hand van de bevindingen van dit onderzoek. De centrale vraag luidt: ‘’Wat kan mr. Voogt zijn cliënten adviseren over de hoogte van een verzoek om een billijke vergoeding na de Hairstyle-beschikking, blijkens wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek?’’. Ook zal de werkneemster uit de voorbeeldcasus een antwoord krijgen op haar vraag op wat voor bedrag, of liever gezegd welke factor (en dus welke categorie) zij kan rekenen bij toewijzing van een billijke vergoeding.

**Kenmerken van categorie laag**

Concluderend zijn de kenmerkende aspecten van de categorie laag:

1. een relatief lang dienstverband;
2. gelijkstelling van de billijke vergoeding aan de inkomensschade óf de begrote mate van verwijtbaarheid, en
3. als de gevolgen van het ontslag onvoldoende onderbouwd worden, is het waarschijnlijk dat de billijke vergoeding in deze categorie belandt.

**Kenmerken van categorie middel**

Over de categorie middel kan worden geconcludeerd dat de volgende aspecten kenmerkend zijn:

1. een relatief lang dienstverband;
2. het gelijkstellen van de billijke vergoeding aan twee of meer componenten;
3. een van die componenten is de begrote mate van verwijtbaarheid;
4. een van die componenten is de inkomensschade;
5. andere vergoedingen worden in mindering gebracht op de billijke vergoeding of de inkomensschade;
6. de (WW-)uitkering heeft een nadelige invloed op vaststelling van de inkomensschade, en
7. de zorgplicht is door de werkgever geschonden.

**Kenmerken van categorie hoog**

Voor de laatste categorie zijn de volgende aspecten kenmerkend:

1. het dienstverband is van relatief korte duur;
2. andere vergoedingen worden in de meeste gevallen niet van de billijke vergoeding of de inkomensschade afgetrokken;
3. een verspeeld recht op een WW-uitkering door onterecht ontslag op staande voet heeft een positief effect op de begrote mate van verwijtbaarheid of de inkomensschade;
4. de gevolgen van het ontslag zijn voldoende onderbouwd, en
5. de billijke vergoeding wordt gelijkgesteld aan (minstens) de inkomensschade.

Mr. Voogt kan bij de voorbereiding van het verzoek om een billijke vergoeding bovenstaande kenmerken in gedachten houden. Bij het advies aan de cliënt heeft hij met deze kenmerken een houvast om aan te geven hoe hoog de billijke vergoeding naar verwachting zal zijn. Omdat de rechters in de uitspraken niet allemaal dezelfde opvattingen deelden over hoe de hoogte bepaald moet worden, dienen bovenstaande kenmerken als een richtlijn. De hoogte van de billijke vergoeding zal steeds mede afhangen van de rechter die zich over de zaak buigt.

*4.2 Conclusie van de voorbeeldcasus*

Stel dat de vrouw uit de voorbeeldcasus bij mr. Voogt advies vraagt over hoe hoog haar billijke vergoeding ongeveer zal zijn. [[103]](#footnote-103) Dan kunnen de feiten omtrent haar dienstverband en ontslag afgezet worden tegen de kenmerken van de categorieën.

Zij heeft een dienstverband van 6,5 jaren, relatief lang dus. Dit elimineert direct de categorie hoog. De zorgplicht is geschonden door de werkgever, en zij heeft een inkomensschade die gelijkstaat aan 6 maanden salaris (€ 3.212,88). Als de rechter aan de schending van de zorgplicht een bedrag verbindt, en ook de inkomensschade meeneemt in de hoogte van de billijke vergoeding, is de kans groot dat deze in de categorie middel zal vallen. Ter onderbouwing hiervan kan mr. Voogt verwijzen naar de uitspraken waarin de begrote mate van verwijtbaarheid deel uitmaakte van de hoogte van de billijke vergoeding (uitspraken **1, 4, 5, 7, 9, 14, 16, 17, 23, 24, 25, 26** en **27**).

Zij heeft ook nog recht op een gefixeerde schadevergoeding (€ 1.070,96), en een transitievergoeding (€ 1.160,21). Het meest gunstig zou zijn als deze niet in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding. Het verzoek aan de rechter om dit niet te doen, kan mr. Voogt onderbouwen door te verwijzen naar uitspraken **5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 19, 20, 21, 22** en **23**, maar zelfs als de vergoedingen in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding, dan is de kans groot dat deze in de categorie middel blijft. Het is immers één van de kenmerken van die categorie, dat andere vergoedingen vaak in mindering worden gebracht op de inkomensschade of de billijke vergoeding.

Het laatste kenmerk in deze casus is dat zij geen recht heeft op een WW-uitkering door het onterechte ontslag op staande voet. Dit kenmerk is terug te vinden in de categorie hoog. Tezamen met de voorgaande kenmerken ligt het in de lijn der verwachting dat het in ieder geval geen negatief, maar waarschijnlijk zelfs een positief effect zal hebben op de hoogte van haar billijke vergoeding.

Uit het voorgaande volgt dat de vrouw uit de voorbeeldcasus verteld kan worden dat zij waarschijnlijk een billijke vergoeding zal krijgen waarvan de factor in de categorie middel valt. Dit houdt in dat zij tussen de 0.5 en 1.0 maandsalarissen (inclusief vakantiegeld) per gewerkt jaar zal krijgen. In bedragen komt dit uit op een billijke vergoeding die tussen de € 1.879,54 en de € 3.759,08 zal uitkomen.

**5. Aanbevelingen**

Het advies aan mr. Voogt omtrent de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding door feitenrechters naar aanleiding van de Hairstyle-beschikking, bestaat uit een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen richten zich op de wijze waarop hij zijn cliënten (werknemers) kan adviseren over de hoogte van de billijke vergoeding, ervan uitgaande dat deze wordt toegewezen, aan de hand van relevante feiten betreffende hun dienstverband en de beëindiging hiervan. Wanneer een billijke vergoeding als laag, middelmatig of hoog wordt aangemerkt, wordt hiermee gedoeld op de verhouding tussen de billijke vergoeding en de duur van het dienstverband en het maandloon. De aanbevelingen zijn als volgt.

1. Als een werknemer een relatief lang dienstverband (langer dan drie jaren) heeft gehad, zal de factor van de billijke vergoeding laag of middelmatig zijn. Bij een relatief kort dienstverband (korter dan drie jaren) zal de factor van de billijke vergoeding hoog zijn. De aanbeveling is om dit bij de voorbereiding van een rechtszaak of schikkingsgesprek na te gaan bij cliënt en/of in het dossier.
2. De grondslag van de billijke vergoeding ligt binnen elke categorie bij de begrote mate van verwijtbaarheid en/of de inkomensschade. Deze dienen goed onderbouwd aangevoerd te worden.
   1. De schending van de zorgplicht van de werkgever ligt vaak ten grondslag aan de mate van verwijtbaarheid. Niet in alle uitspraken wordt hier een bedrag aan gekoppeld, maar waar dit wel gebeurt, is dit meestal in uitspraken in de categorie hoog. De aanbeveling is om te stellen dat er aan de schending van de zorgplicht een bedrag verbonden moet worden. Ter onderbouwing hiervan kunnen uitspraken **1, 4, 5, 7, 8, 9, 15, 16, 17, 25, 26** en **27** aangehaald worden.
   2. De gevolgen van het ontslag spelen een grote rol bij de vaststelling van de inkomensschade. Als ofwel de gevolgen van het ontslag, ofwel de inkomensschade niet goed worden onderbouwd, weegt de rechter deze niet mee bij de hoogte van de billijke vergoeding (zie uitspraken **5, 16** en **27**). In dit kader beveel ik aan om deze in elk geval uitgebreid en goed te onderbouwen, en zo inzichtelijk te maken wat de daadwerkelijke schade is die de werknemer ten gevolge van het ontslag lijdt. Hier kan gedacht worden aan de te verwachten duur van het dienstverband als het conflict dat tot ontslag leidde niet had plaatsgevonden, of de kansen die de werknemer op de arbeidsmarkt heeft na het ontslag.
3. Als de rechter bij een werknemer met een relatief lang dienstverband, de billijke vergoeding gelijkstelt aan alleen het bedrag van de begrote mate van verwijtbaarheid of de inkomensschade, zal deze laag zijn. Echter, als de rechter de billijke vergoeding gelijkstelt aan een combinatie van componenten, bijvoorbeeld de begrote mate van verwijtbaarheid en de inkomensschade, zal deze middelmatig zijn. De aanbeveling is in deze kwestie om uitspraken **1, 4, 8, 16, 24, 25** en **26** aan te voeren ter onderbouwing van de stelling dat er bij een lang dienstverband meerdere componenten mee moeten spelen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.
4. Als de rechter andere vergoedingen, zoals de transitievergoeding of de gefixeerde schadevergoeding, verrekent met de inkomensschade of de billijke vergoeding, hoeft dit geen invloed te hebben op de categorie waarin deze valt. Wel valt op dat dit vaak gebeurt bij een middelmatige billijke vergoeding. De aanbeveling is dat uitspraken **5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 19, 20, 21, 22** en **23** aangehaald worden ter onderbouwing van de stelling dat de andere vergoedingen **niet** in mindering gebracht moeten worden op de billijke vergoeding (of de inkomensschade).
5. Andere schade moet door de werknemer goed onderbouwd worden. In uitspraken **4** en **8** (allebei in de categorie middel) was het diffamerende effect van het ontslag zodanig groot dat de rechter hier een immateriële schadecomponent aan de billijke vergoeding heeft toegevoegd. Het advies op dit punt is om deze uitspraken aan te halen ter onderbouwing van het verzoek om een immateriële schadecomponent toe te voegen in de billijke vergoeding.
6. Verwijtbaarheid van de werknemer heeft een negatief effect op de hoogte van de billijke vergoeding. Als de werknemer zich verwijtbaar heeft opgesteld, zal de factor van de billijke vergoeding niet hoog zijn. Om die reden moet samen met de cliënt de mate van diens verwijtbaarheid zorgvuldig worden besproken.

**Bronnenlijst**

*Literatuurlijst*

* **Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017**

J.H. Bennaars, R.D. Rietveld & E. Verhulp, *Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz*, *Rapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Arbeidsverhoudingen* (advies van 20 december 2017), bijlage bij *Kamerstukken II* 2017/18, 34351, 26.

**Bouwens & Duk 2015**

W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Van der Grinten. Arbeidsovereenkomstenrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2015

**Geugjes & Wits 2016**

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

**Houweling e.a. 2015**

A.R. Houweling (red.), G.W. van der Voet, J.H. Even & E. van Vliet, *Loonstra & Zondag. Arbeidsrechtelijke themata,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015

* **Kam, van de & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49**

S. van de Kam & M.S. Postma, ‘Het ‘Hairstyle-arrest’: gevolgen voor de ontslagpraktijk’, *ArbeidsRecht* 2017/49.

* **Kruit, *AR Updates* 2017/826**

P. Kruit, ‘De billijke vergoeding na New Hairstyle: hoe nu verder?’ *AR Updates* 2017/826.

**Loonstra 2017**

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht. Arbeidsrecht editie 2017*,Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2017

*Webbron*

* https://www.awvn.nl/billijke-vergoeding (laatst geraadpleegd op 9 juni 2018)

*Kamerstukken*

* *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, C
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3
* *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4

*Jurisprudentie*

1. Rechtbank Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879
2. Rechtbank Limburg 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257
3. Rechtbank Limburg 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508
4. Rechtbank Limburg 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348
5. Rechtbank Rotterdam 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858
6. Rechtbank Limburg 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702
7. Rechtbank Overijsel 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768
8. Rechtbank Limburg 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730
9. Rechtbank Rotterdam 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750
10. Rechtbank Noord-Holland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027
11. Rechtbank Noord-Holland 27 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9934
12. Rechtbank Noord-Holland 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537
13. Rechtbank Noord-Holland 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092
14. Rechtbank Limburg 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151
15. Rechtbank Noord-Holland 16 januari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:310
16. Rechtbank Midden-Nederland 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481
17. Rechtbank Den Haag 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361
18. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3240
19. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241
20. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856
21. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 12 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4621
22. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 30 november 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5246
23. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144
24. Gerechtshof Den Haag 20 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57
25. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254
26. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355
27. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536
28. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 22 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:738
29. Gerechtshof Den Haag 28 februari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:355
30. Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187

Bijlage 1

Tabel 1: analysetabel

Gezien de omvang van de analysetabel, is deze in een apart document aan dit onderzoeksrapport toegevoegd.

Bijlage 2

Tabel 2: Verhouding topics – categorieën

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Topic | Categorie laag | Categorie middel | Categorie hoog |
| Tijd in dienst | 12,5% | 50% | 9,1% |
| Maandloon | 75% | 90% | 100% |
| Functie | 0% | 30% | 9,1% |
| Begrote mate van verwijtbaarheid | 37,5% | 60% | 36,4% |
| Inkomensschade | 62,5% | 90% | 100% |
| Recht op/toegewezen andere vergoedingen | 37,5% wel,  50% niet,  12.5% onduidelijk | 70% wel,  30 procent niet | 33,3% wel,  66,7% niet |
| Rekening met  (WW-)uitkering | 12,5% wel | 50% wel | 55,6% wel,  44,4% in voordeel werknemer door het verspelen van het recht door het ontslag |
| Gevolgen ontslag | 75% | 90% | 100% |
| Inspanning zorgplicht werkgever | 37,5% | 70% | 27,3% |
| Bijzonderheden | 12,5% | 40% | 9,1% |

Bijlage 3

Grafiek 1: Verhouding topics – categorieën

1. Art. 7:673 BW. [↑](#footnote-ref-1)
2. De billijke vergoeding staat in de artikelen 7:671b lid 8 sub c, en lid 9 sub b, 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b, 7:673 lid 9, 7:681, 7:682 en 7:683 BW. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818. [↑](#footnote-ref-3)
4. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49 en https://www.awvn.nl/billijke-vergoeding (laatst geraadpleegd op 18 maart 2018). [↑](#footnote-ref-4)
5. ECLI:NL:HR:2017:1187. [↑](#footnote-ref-5)
6. Kruit, *AR Updates* 2017/826. [↑](#footnote-ref-6)
7. ECLI:NL:RBNHO:2018:310. [↑](#footnote-ref-7)
8. Bouwens & Duk 2015, p. 172. [↑](#footnote-ref-8)
9. Houweling e.a. 2015, p. 646 – 647. [↑](#footnote-ref-9)
10. Loonstra 2017, p. 112. [↑](#footnote-ref-10)
11. Loonstra 2017, p. 112. [↑](#footnote-ref-11)
12. Houweling e.a. 2015, p. 646–647. [↑](#footnote-ref-12)
13. Houweling e.a. 2015, p. 676. [↑](#footnote-ref-13)
14. Bouwens & Duk 2015, p. 330. [↑](#footnote-ref-14)
15. Mits hij dit binnen twee maanden na de weigering doet (art. 7:671b lid 1 BW). [↑](#footnote-ref-15)
16. Houweling e.a. 2015, p. 822. [↑](#footnote-ref-16)
17. Houweling e.a. 2015, p. 696. [↑](#footnote-ref-17)
18. Bouwens & Duk 2015, p. 495. [↑](#footnote-ref-18)
19. Houweling e.a. 2015, p. 811. [↑](#footnote-ref-19)
20. Bouwens & Duk 2015, p. 507. [↑](#footnote-ref-20)
21. Houweling e.a. 2015, p. 750. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-22)
23. *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, C, p. 115. [↑](#footnote-ref-23)
24. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-24)
25. Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017. [↑](#footnote-ref-25)
26. Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017 p. 35. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 32 – 33 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-27)
28. Geugjes & Wits 2016, p. 362. [↑](#footnote-ref-28)
29. Loonstra 2017, p. 133. [↑](#footnote-ref-29)
30. Kruit, *AR Updates* 2017/826. [↑](#footnote-ref-30)
31. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverweging 3.1. [↑](#footnote-ref-31)
32. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverwegingen 3.4.3 t/m 3.4.5. [↑](#footnote-ref-32)
33. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverweging 3.4.3. [↑](#footnote-ref-33)
34. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverweging 3.4.4. [↑](#footnote-ref-34)
35. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverweging 3.4.5. [↑](#footnote-ref-35)
36. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverweging 3.4.5. [↑](#footnote-ref-36)
37. ECLI:NL:HR:2017:1187 rechtsoverweging 3.4.5. [↑](#footnote-ref-37)
38. Kruit, *AR Updates* 2017/826. [↑](#footnote-ref-38)
39. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49. [↑](#footnote-ref-39)
40. 13 x (1/6) x €535,48. [↑](#footnote-ref-40)
41. art. 7:672 lid 2 sub b BW jo. art. 7:672 lid 9 BW. [↑](#footnote-ref-41)
42. Uitspraak 2 rechtsoverweging 4.15, uitspraak 12 rechtsoverweging 5.14, uitspraak 13 rechtsoverweging 5.8, uitspraak 28 rechtsoverweging 3.24, uitspraak 29 rechtsoverweging 3.11. [↑](#footnote-ref-42)
43. Uitspraak 2 rechtsoverweging 4.15, uitspraak 12 rechtsoverweging 5.14, uitspraak 13 rechtsoverweging 5.8. [↑](#footnote-ref-43)
44. Uitspraak 5 rechtsoverweging 4.8, uitspraak 9 rechtsoverweging 5.17, uitspraak 16 rechtsoverweging 4.19. [↑](#footnote-ref-44)
45. Uitspraak 2 rechtsoverweging 4.15, uitspraak 12 rechtsoverweging 5.14, uitspraak 13 rechtsoverweging 5.8, uitspraak 28 rechtsoverweging 3.24. [↑](#footnote-ref-45)
46. Uitspraak 9 rechtsoverweging 5.17. [↑](#footnote-ref-46)
47. Uitspraak 5 rechtsoverweging 4.8, uitspraak 16 rechtsoverweging 4.19. [↑](#footnote-ref-47)
48. Uitspraak 2 rechtsoverweging 4.15, uitspraak 13 rechtsoverweging 5.8. [↑](#footnote-ref-48)
49. Uitspraak 29 rechtsoverweging 3.11. [↑](#footnote-ref-49)
50. Uitspraak 12 rechtsoverweging 5.16, uitspraak 28 rechtsoverweging 3.24. [↑](#footnote-ref-50)
51. Uitspraak 13 rechtsoverweging 5.8. [↑](#footnote-ref-51)
52. Uitspraak 2 rechtsoverweging 4.15, uitspraak 12 rechtsoverweging 5.14, uitspraak 13 rechtsoverweging 5.8. [↑](#footnote-ref-52)
53. Uitspraak 9 rechtsoverweging 5.17. [↑](#footnote-ref-53)
54. Uitspraak 28 rechtsoverweging 3.24. [↑](#footnote-ref-54)
55. Uitspraak 29 rechtsoverweging 3.11. [↑](#footnote-ref-55)
56. Uitspraak 2 rechtsoverweging 4.14, uitspraak 5 rechtsoverweging 4.6, uitspraak 9 rechtsoverweging 5.17, uitspraak 12 rechtsoverweging 5.5, uitspraak 16 rechtsoverweging 4.15. [↑](#footnote-ref-56)
57. Zie *§ 2.6 Het recht op een billijke vergoeding.* [↑](#footnote-ref-57)
58. Uitspraak 29 rechtsoverweging 3.10. [↑](#footnote-ref-58)
59. Uitspraak 10 rechtsoverweging 5.18, uitspraak 11 rechtsoverweging 5.21, uitspraak 24 rechtsoverweging 3.13, uitspraak 25 rechtsoverweging 3.18, uitspraak 26 rechtsoverweging 3.9. [↑](#footnote-ref-59)
60. Uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-60)
61. Uitspraak 27 rechtsoverwegingen 3.24 t/m 3.26. [↑](#footnote-ref-61)
62. Uitspraak 4 rechtsoverweging 4.18. [↑](#footnote-ref-62)
63. Uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-63)
64. Uitspraak 25 rechtsoverweging 3.18. [↑](#footnote-ref-64)
65. Uitspraak 27 rechtsoverwegingen 3.24 t/m 3.26. [↑](#footnote-ref-65)
66. Uitspraak 8 rechtsoverweging 4.18. [↑](#footnote-ref-66)
67. Uitspraak 4 rechtsoverweging 4.14. [↑](#footnote-ref-67)
68. Uitspraak 1 rechtsoverweging 4.23. [↑](#footnote-ref-68)
69. Uitspraak 10 rechtsoverweging 5.18, uitspraak 11 rechtsoverweging 5.21. [↑](#footnote-ref-69)
70. Uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-70)
71. Uitspraak 25 rechtsoverwegingen 3.18 & 3.21, uitspraak 26 rechtsoverwegingen 3.7.2 & 3.9, uitspraak 27 rechtsoverweging 3.28. [↑](#footnote-ref-71)
72. Uitspraak 1 rechtsoverweging 4.27, uitspraak 4 rechtsoverwegingen 4.18 & 4.19, uitspraak 8 rechtsoverwegingen 4.16 & 4.17, uitspraak 10 rechtsoverweging 5.18, uitspraak 11 rechtsoverweging 5.21, uitspraak 24 rechtsoverweging 3.13, uitspraak 25 rechtsoverweging 3.21, uitspraak 26 rechtsoverweging 3.9. [↑](#footnote-ref-72)
73. Uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-73)
74. Uitspraak 27 rechtsoverwegingen 3.24 t/m 3.26. [↑](#footnote-ref-74)
75. Uitspraak 1 rechtsoverweging 4.28, uitspraak 4 rechtsoverweging 4.19, uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-75)
76. Uitspraak 24 rechtsoverweging 3.13, uitspraak 25 rechtsoverweging 3.21, uitspraak 26 rechtsoverweging 3.8.6. [↑](#footnote-ref-76)
77. Uitspraak 10 rechtsoverweging 5.18, uitspraak 11 rechtsoverweging 5.21. [↑](#footnote-ref-77)
78. Uitspraak 27 rechtsoverweging 3.25. [↑](#footnote-ref-78)
79. Uitspraak 1 rechtsoverweging 4.27, uitspraak 4 rechtsoverweging 4.18, uitspraak 8 rechtsoverweging 4.16, uitspraak 10 rechtsoverweging 5.18, uitspraak 11 rechtsoverweging 5.21. [↑](#footnote-ref-79)
80. Uitspraak 1 rechtsoverweging 4.27, uitspraak 4 rechtsoverweging 4.18, uitspraak 8 rechtsoverweging 4.17, uitspraak 10 rechtsoverwegingen 5.17 & 5.18, uitspraak 11 rechtsoverweging 5.21, uitspraak 24 rechtsoverweging 3.13, uitspraak 25 rechtsoverweging 3.21, uitspraak 26 rechtsoverweging 3.9, uitspraak 27 rechtsoverweging 3.27. [↑](#footnote-ref-80)
81. Uitspraak 4 rechtsoverweging 4.20, uitspraak 8 rechtsoverweging 4.18. [↑](#footnote-ref-81)
82. Uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-82)
83. Uitspraak 24 rechtsoverweging 3.13. [↑](#footnote-ref-83)
84. Uitspraak 1 rechtsoverweging 4.27, uitspraak 4 rechtsoverweging 4.18, uitspraak 17 rechtsoverweging 5.15. [↑](#footnote-ref-84)
85. Uitspraak 24 rechtsoverweging 3.13. [↑](#footnote-ref-85)
86. uitspraak 7 rechtsoverweging 4.13.3. [↑](#footnote-ref-86)
87. Uitspraak 15 rechtsoverweging 5.18. [↑](#footnote-ref-87)
88. Zie *§ 2.6: Het recht op een billijke vergoeding* [↑](#footnote-ref-88)
89. Uitspraak 7 rechtsoverweging 4.13.3, uitspraak 14 rechtsoverwegingen 4.16 & 4.17. [↑](#footnote-ref-89)
90. Uitspraak 23 rechtsoverweging 3.19. [↑](#footnote-ref-90)
91. Uitspraak 15 rechtsoverweging 5.24. [↑](#footnote-ref-91)
92. Uitspraak 3 rechtsoverweging 4.10, uitspraak 6 rechtsoverweging 4.11, uitspraak 14 rechtsoverweging 4.16. [↑](#footnote-ref-92)
93. Uitspraak 15 rechtsoverweging 5.24. [↑](#footnote-ref-93)
94. Uitspraak 19 rechtsoverweging 3.15, uitspraak 20 rechtsoverweging 3.19, uitspraak 21 rechtsoverweging 3.14, uitspraak 22 rechtsoverweging 3.16, uitspraak 23 rechtsoverweging 3.19. [↑](#footnote-ref-94)
95. Uitspraak 7 rechtsoverweging 4.13.3, uitspraak 19 rechtsoverweging 3.15, uitspraak 20 rechtsoverweging 3.19, uitspraak 22 rechtsoverweging 3.16, uitspraak 23 rechtsoverweging 3.19. [↑](#footnote-ref-95)
96. Uitspraak 3 rechtsoverweging 4.10, uitspraak 6 rechtsoverweging 4.11, uitspraak 14 rechtsoverweging 4.15, uitspraak 18 rechtsoverweging 3.18. [↑](#footnote-ref-96)
97. Uitspraak 3 rechtsoverweging 4.10, uitspraak 6 rechtsoverweging 4.11, uitspraak 7 rechtsoverweging 4.13.3, uitspraak 14 rechtsoverweging 4.16, Uitspraak 21 rechtsoverweging 3.14, uitspraak 22 rechtsoverweging 3.16, uitspraak 23 rechtsoverweging 3.19. [↑](#footnote-ref-97)
98. Uitspraak 21 rechtsoverweging 3.14, uitspraak 22 rechtsoverweging 3.16. [↑](#footnote-ref-98)
99. Uitspraak 15 rechtsoverwegingen 5.18 & 5.24. [↑](#footnote-ref-99)
100. Uitspraak 18 rechtsoverweging 3.18. [↑](#footnote-ref-100)
101. Uitspraak 19 rechtsoverweging 3.14 & 3.15, uitspraak 20 rechtsoverwegingen 3.17 & 3.19. [↑](#footnote-ref-101)
102. Uitspraak 7 rechtsoverweging 4.13.3, uitspraak 15 rechtsoverweging 5.24. [↑](#footnote-ref-102)
103. Zie *§ 2.2: De casus* en *§ 2.13: Conclusie* [↑](#footnote-ref-103)