

# De wondere wereld van de billijke vergoeding

“Een onderzoek naar de toewijzing en hoogte van de billijke vergoeding in het ontslagrecht”



(Afbeelding 1: Het Financieele Dagblad, z.d.)

## Hogeschool Leiden

Naam: L.E. (Lotte) Verlaat  
Studentnummer: S1096003  
Klas: RE4C  
Aantal woorden: 14.960

## Afstudeerbegeleider:

dhr. mr. G. Kuiper

## Onderzoeksdocent:

mw. I.J.S. van Mierlo-Groot

## Opleiding HBO-Rechten

Leiden, 20 augustus 2019  
Collegejaar 2018-2019, blok 4  
Toetscode: HBR-4-AS17-AS

## Opdrachtgever:

Advocatenkantoor Heeren  
Kennemerplein 20  
2011 MJ Haarlem

## Voorwoord

Geachte lezer,

Na vier jaar studeren aan de Hogeschool Leiden is dan eindelijk het afronden van de HBO-rechten studie aangebroken: het schrijven van een onderzoeksrapport. Dit onderzoeksrapport gaat over de hoogte van de billijke vergoeding in de Wet werk en zekerheid. Door mijn interesse in het arbeidsrecht, is het onderwerp gekozen. Hoewel er al veel onderzoeken zijn verricht naar dit onderwerp, blijft de kern van het onderzoek actueel, mede gelet op de komst van nieuwe wetgeving in 2020.

Het bleek niet altijd makkelijk te zijn om dit onderzoeksrapport te schrijven maar met veel steun en doorzettingsvermogen is het toch gelukt. Het onderzoeksrapport, zoals dat nu voor u ligt, is mede tot stand gekomen met de hulp van een aantal personen. Bij deze wil ik hen bedanken middels dit voorwoord. Allereerst wil ik de heer Heeren bedanken voor het vertrouwen dat hij in mij heeft gesteld om dit onderzoek binnen zijn praktijk te verrichten. Daarnaast wil ik mijn onderzoeksdocent, Ingrid van Mierlo, bedanken voor de onvoorwaardelijke steun in de voorfase van dit onderzoek. Ook wil ik mijn afstudeerbegeleider, Gerdo Kuiper, bedanken voor zijn behulpzaamheid gedurende dit proces. Tot slot gaat mijn dank uit naar familie en vrienden. Dankzij hun medewerking aan mijn onderzoek heb ik dit rapport kunnen voltooien.

Ik hoop dat u na het lezen van dit onderzoeksrapport meer inzicht heeft gekregen in de juridische problematiek rondom de hoogte van de billijke vergoeding. Ik wens u veel leesplezier!

Lotte Verlaat

Haarlem, 20 augustus 2019

## Samenvatting

Het onderwerp van dit onderzoek is de billijke vergoeding die de kantonrechter kan toekennen indien hij van oordeel is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Indien de kantonrechter besluit dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever en de arbeidsovereenkomst op basis hiervan ontbonden moet worden, dient hij vervolgens de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen. De Hoge Raad heeft zich op 30 juni 2017 in het 'New Hairstyle-arrest' voor het eerst uitgelaten over hoe de billijke vergoeding moet worden geïnterpreteerd en begroot. Ondanks de ontwikkelde richtlijnen van de Hoge Raad zijn er geen vaste criteria ontwikkeld over de wijze van begroting. Er zijn verschillende rechters die na 30 juni 2017 uitspraak hebben gedaan over het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, met verschillende uitkomsten en dat leidt in de praktijk tot onduidelijkheid. Vanuit Advocatenkantoor Heeren is om die reden de behoefte ontstaan om te onderzoeken op basis van welke feiten en omstandigheden rechters de hoogte van de billijke vergoeding vaststellen.

De doelstelling van dit onderzoek is om Advocatenkantoor Heeren meer duidelijkheid te verschaffen over de wijze van berekenen van de hoogte van de billijke vergoeding zodat hij zijn cliënten beter kan informeren en adviseren. Om dit doel te bereiken is in dit onderzoek antwoord gegeven op de centrale vraag: 'Welk advies kan Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten geven ten aanzien van de toewijzing en hoogte van de billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b en 7:671c BW op grond van wetsanalyse, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?'

Bij het praktijkonderzoek is er gekeken naar de jurisprudentie na 30 juni 2017 tot heden, wat heeft geresulteerd in een analyse van 35 uitspraken gewezen door kantonrechters van verschillende rechtbanken. De analyse heeft plaatsgevonden aan de hand van de volgende topics:

1. Lengte van het dienstverband
2. Mate van ernstige verwijtbaarheid werkgever
3. De hoogte van het maandloon
4. Functie werknemer
5. Meewegen transitievergoeding
6. Overige omstandigheden
7. Hoogte van de billijke vergoeding

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er verschillende componenten zijn die de hoogte van de billijke vergoeding bepalen. Om te beginnen zijn er verschillende gedragingen van de werkgever die kunnen worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Door deze gedragingen te classificeren is duidelijk geworden dat alle gedragingen in verhouding dienen te staan tot 'goed werkgeverschap' en derhalve een prominente rol spelen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

Het brutomaandloon van de werknemer is van belang om de te verwachten inkomensschade te berekenen. De te verwachten inkomensschade speelt dan ook een grote rol bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. De kantonrechter maakt een inschatting of de

arbeidsovereenkomst ook zou zijn beëindigd zonder de ernstige verwijtbaarheid van het gedrag van de werkgever. Als dit het geval is, wordt het brutomaandloon vermenigvuldigd met de periode tot aan de te verwachten einddatum. Hierbij kan de lengte van het dienstverband ook worden meegewogen. Deze berekeningsgrondslag wordt het meest gebruikt, maar het is niet de enige grondslag.

Niet is gebleken dat kantonrechters vaste formules hanteren bij de toewijzing en vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Zij mogen de hoogte van de vergoeding bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval waardoor de rechter hierin nog altijd een grote mate van vrijheid heeft. Dit brengt met zich dat er grote verschillen bestaan in de hoogtes van de toegekende vergoedingen.

Het advies dat Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten kan geven is dat zij zich tijdig, maar in ieder geval vóór ontbinding van de arbeidsovereenkomst, rekenschap geven van en eventueel advies inwinnen over de criteria die gelden voor 'goed werkgeverschap'. Een goede dossiervorming waaruit de bewijskracht blijkt, speelt daarbij een steeds belangrijkere rol.

Daarnaast zal Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten moeten benadrukken dat er sinds het 'New Hairstyle-arrest' duidelijke richtsnoeren zijn die alom toegepast worden in de lagere rechtspraak en daarmee tot hoge vergoedingen leiden.

## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	3
Afkortingenlijst.....	7
<b>Hoofdstuk 1. Inleiding</b> .....	<b>8</b>
1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse .....	8
1.1.1 Opdrachtgever.....	8
1.1.2 De komst van de billijke vergoeding .....	8
1.1.3 De eis van ernstige verwijtbaarheid .....	8
1.1.4 De additionele billijke vergoeding .....	9
1.1.5 Van 'muisengaatje' naar 'konijnenhol' .....	9
1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen .....	10
1.3 Methoden van onderzoek.....	11
1.3.1 Theoretisch-juridisch onderzoekgedeelte.....	11
1.3.2 Praktijkonderzoekgedeelte .....	11
1.3.3 Jurisprudentieonderzoek door middel van topics .....	12
1.4 Leeswijzer .....	13
<b>Hoofdstuk 2. Juridisch kader</b> .....	<b>14</b>
2.1 Einde van de arbeidsovereenkomst.....	15
2.1.1 De beëindigingsgronden .....	15
2.1.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst.....	16
2.1.3 Ontbinding op werkgeversverzoek .....	17
2.1.4 Ontbinding op werknemersverzoek .....	18
2.1.5 Ontbinding van de overeenkomst bij wanprestatie .....	19
2.1.6 De ontbindingsprocedure.....	19
2.2 De billijke vergoeding .....	20
2.2.1 Uitleg billijke vergoeding .....	20
2.2.2 Recht op een billijke vergoeding blijktens de wet .....	21
2.3 Ernstige verwijtbaarheid.....	22
2.4 De hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding.....	23
2.4.1 Van kantonrechttersformule naar open norm anno 2019 .....	24
2.4.2 Het arrest 'New Hairstyle'.....	25
2.4.2.1 Het geding in feitelijke instanties .....	25
2.4.2.2 Het geding in cassatie.....	26
2.4.2.3 De richtsnoeren van de Hoge Raad .....	28
2.4.2.4 Uitspraak Hof na verwijzing Hoge Raad .....	29
<b>Hoofdstuk 3. Resultaten</b> .....	<b>30</b>
3.1 Functie werknemer, lengte dienstverband, hoogte maandloon en toegekende billijke vergoeding .....	30
3.1.1 De functie van de werknemer .....	30
3.1.2 De lengte van het dienstverband.....	30
3.1.3 De hoogte van het maandloon .....	31
3.1.4 De toegekende billijke vergoeding .....	32

3.2 De mate van ernstige verwijtbaarheid .....	32
3.2.1 Schending re-integratieverplichting .....	32
3.2.2 Onterechte non-actiefstelling, schorsing of loonstop .....	33
3.2.3 Onnodig aansturen op beëindiging van het dienstverband .....	34
3.2.4 Onvoldoende inspanning van de werkgever .....	35
3.2.5 Onterechte verwijten .....	35
3.2.6 Overige gedragingen .....	36
3.3 Meewegen transitievergoeding .....	36
3.4 Overige overwegingen .....	37
<b>Hoofdstuk 4. Conclusies</b> .....	<b>39</b>
<b>Hoofdstuk 5. Aanbevelingen</b> .....	<b>42</b>
Literatuur- en bronnenlijst .....	44
Bijlagen .....	47

## **Afkortingenlijst**

AG:	Advocaat-generaal
Art:	Artikel
BW:	Burgerlijk Wetboek
MvT:	Memorie van Toelichting
Rv:	Rechtsvordering
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wab:	Wet arbeidsmarkt in balans
Wwz:	Wet werk en zekerheid

## **Hoofdstuk 1 – Inleiding**

### **1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse**

#### **1.1.1 Opdrachtgever**

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Advocatenkantoor Heeren. Advocatenkantoor Heeren is gespecialiseerd in verschillende rechtsgebieden waaronder het arbeidsrecht. Dit onderzoek heeft betrekking op het arbeidsrecht, meer in het bijzonder het ontslagrecht. Advocatenkantoor Heeren heeft regelmatig te maken met dit rechtsgebied. Het kantoor ondersteunt haar cliënten, zowel werkgevers als werknemers, veelal bij zaken omtrent de billijke vergoeding. Op dit moment kan zij deze cliënten niet volledig adviseren over de hoogte van een billijke vergoeding indien deze aan de werknemer wordt toegekend. Om deze reden is vanuit Advocatenkantoor Heeren de behoefte ontstaan om meer inzicht te krijgen over de wijze waarop diverse rechtbanken oordelen over het toekennen en de hoogte van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en welke feiten en omstandigheden hierbij in overweging worden genomen.

#### **1.1.2 De komst van de billijke vergoeding**

Op 1 juli 2015 is de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) in werking getreden. De ontslagvergoeding is vervangen door de transitievergoeding. Naast de transitievergoeding kan de kantonrechter een extra vergoeding toekennen: de additionele billijke vergoeding. Op grond van artikel 671b lid 8 sub c of lid 9 sub b (op verzoek van de werkgever) dan wel artikel 671c lid 2 sub b of lid 3 sub b (op verzoek van de werknemer) van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden en een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer ter financiële compensatie van het verlies van de arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup> De voorwaarde is dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, onder meer om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen.<sup>2</sup>

#### **1.1.3 De eis van ernstige verwijtbaarheid**

De rechter oordeelt slechts in uitzonderlijke gevallen dat er is voldaan aan de eis van ernstige verwijtbaarheid. In dit verband wordt ook wel gesproken over het 'muizengaatje'.<sup>3</sup> De wettekst van de Wwz geeft geen nadere uitleg over de term ernstige verwijtbaarheid. In de Memorie van Toelichting (hierna: MvT) staan wel enkele voorbeelden van gedragingen door een werkgever die een rechter als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan kwalificeren. Er kan onder andere aan de volgende gedragingen worden gedacht:<sup>4</sup>

1. een werkgever die een werknemer discrimineert waardoor er een onwerkbaar situatie ontstaat en de werkgever de werknemer op grond daarvan ontslaat; of

---

<sup>1</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34 (MvT).*

<sup>2</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32 (MvT).*

<sup>3</sup> Buijs, TRA 2019/38, p. 2.

<sup>4</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34 (MvT).*



2. een werkgever die zijn re-integratieverplichtingen bij een zieke werknemer ernstig heeft nagelaten.

Een dergelijke lijst met voorbeelden kan niet worden afgebakend, omdat situaties in de praktijk erg casuïstisch van aard zijn.

#### **1.1.4 De additionele billijke vergoeding**

Ingeval de rechter constateert dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever, dan kan hij dus een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. De wetgever geeft vrijwel geen handvatten over hoe de hoogte van de billijke vergoeding bepaald dient te worden. De rechter is bevoegd om zelf te bepalen of er een billijke vergoeding moet worden toegekend en indien dit het geval is, hoe hoog deze vergoeding dan moet zijn. Bij deze vaststelling is dus tot op zekere hoogte sprake van subjectiviteit. Het gevolg hiervan kan zijn dat de rechtseenheid in het geding komt. Uit de wetsgeschiedenis blijkt niet dat de wetgever aan de billijke vergoeding een specifiek punitief karakter heeft willen toekennen, zodat het onjuist is om de hoogte van de billijke vergoeding met name te laten bepalen door wat afschrikwekkend is voor de werkgever.<sup>5</sup>

De Hoge Raad heeft zich op 30 juni 2017 voor het eerst uitgelaten over de wijze waarop de billijke vergoeding moet worden berekend in het zogeheten 'New Hairstyle-arrest'. Het oordeel van de Hoge Raad is dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, en dat de rechter de hoogte van de billijke vergoeding bepaald door alle omstandigheden van het geval mee te nemen in zijn oordeel.<sup>6</sup> De zaak is na het arrest van de Hoge Raad terugverwezen naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing. Het arrest van het gerechtshof wordt verder besproken in paragraaf 2.4.2.4.

#### **1.1.5 Van 'muizengaatje' naar 'konijnenhol'**

De wetgever wilde met de totstandkoming van de Wwz het ontslagrecht vereenvoudigen en te hoge vergoedingen beperken.<sup>7</sup> Nu, vier jaar na de totstandkoming van de Wwz, is in de praktijk gebleken dat 'het muizengaatje' verworpen is tot 'een konijnenhol'. In tegenstelling tot wat de wetgever met de Wwz heeft beoogd, wordt de billijke vergoeding vaker toegekend en neemt de hoogte van de billijke vergoeding toe.<sup>8</sup> Het probleem is hiermee groter geworden.

In de dagelijkse praktijk blijkt dat rechters bij het nemen van de beslissing over de hoogte van de billijke vergoeding doorgaans aansluiting zoeken bij de handvatten die zijn gegeven in het 'New Hairstyle-arrest'.<sup>9</sup> Alhoewel er aansluiting wordt gezocht en er in de afgelopen vier jaar meer duidelijkheid is gecreëerd in de rechtspraak, ontbreekt een formule of duidelijke richtlijnen voor het

---

<sup>5</sup> Frikkee, TRA 2019/48, p. 23.

<sup>6</sup> HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.6.

<sup>7</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 24 (MVT).

<sup>8</sup> Barkhuis, ORnet 2018.

<sup>9</sup> Houweling, *Vesting & Zondag* 2019, p. 1528

vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding en blijft de open norm anno 2019 voortbestaan. In dit onderzoek staat de billijke vergoeding centraal die de rechter kan toekennen indien hij van oordeel is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Door hierover meer duidelijkheid te verschaffen kan Advocatenkantoor Heeren haar cliënten beter voorzien van een advies en de keuze om te procederen. Het advies is zowel voor werkgevers als werknemers.

Op 1 januari 2020 doet de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) haar intrede. Desalniettemin is de Wwz voorlopig nog leidend. De in de rechtspraak ontwikkelde lijnen met betrekking tot de toe te kennen billijke vergoedingen zijn ook na 1 januari 2020 nog relevant.<sup>10</sup> Om die reden is dit onderzoek voor Advocatenkantoor Heeren waardevol.

## **1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen**

### De doelstelling

Zoals eerder benoemd kan een billijke vergoeding enkel worden toegekend als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en heeft nagelaten te handelen in de zin van artikel 7:671b en 7:671c BW. Er is momenteel geen duidelijke lijn in hoe rechters de hoogte van de billijke vergoeding bepalen.

Het doel van dit onderzoek is om meer duidelijkheid te verschaffen over de billijke vergoeding onder de Wwz door het analyseren van de wet- en regelgeving en het uitvoeren van literatuur- en jurisprudentieonderzoek.

### Centrale vraag

De centrale vraag luidt als volgt:

“Welk advies kan Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten geven ten aanzien van de toewijzing en hoogte van de billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b en 7:671c BW op grond van wetsanalyse, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?”

### Deelvragen

De deelvragen zijn onderverdeeld in een theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte en een praktijkonderzoeksgedeelte:

#### *Theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte*

1. Welke gronden biedt de wet omtrent het beëindigen van een arbeidsovereenkomst?
2. Wat houdt de billijke vergoeding in blijkens wet- en regelgeving?
3. Wat is ernstig verwijtbaar handelen blijkens wet- en regelgeving, wetsgeschiedenis en literatuur?

---

<sup>10</sup> Hiebendaal, Bb 2019/26, p. 104.

### *Praktijkgerichte deelvragen*

4. Welke feiten en omstandigheden zijn bepalend bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding?
5. Welke invloed hebben ernstig verwijtbare gedragingen van een werkgever op de hoogte van de aan de werknemer toegekende billijke vergoeding?

### **1.3 Methoden van onderzoek**

Er zijn twee verschillende categorieën deelvragen:

1. het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte: het analyseren van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek;
2. het praktijkonderzoeksgedeelte: het onderzoeken van jurisprudentie, dossieronderzoek en interviews.

#### **1.3.1 Theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte**

De eerste drie deelvragen zijn beantwoord door middel van het analyseren van wet- en regelgeving en literatuuronderzoek. Er is allereerst gekeken naar de artikelen die specifiek gaan over het ontslagrecht. Het ontslagrecht is geregeld in de Wvz. Deze wet is opgenomen in boek 7, titel 10, afdeling 9 van het BW. Daarnaast is gekeken naar verschillende artikelen, handboeken, tijdschriften en rapporten. Ook zijn er kamerstukken geraadpleegd voor de beantwoording van deze deelvragen zoals de MvT. Bovendien zijn er enkele uitspraken geraadpleegd van de gerechtshoven en arresten van de Hoge Raad. Door het gebruik van meerdere bronnen, wordt de kwaliteit gewaarborgd. De bronnen zijn bovendien controleerbaar, omdat zij zijn opgenomen in de voetnoten, bijlagen en literatuurlijst. Een volledig overzicht van de gebruikte bronnen kan worden gevonden in de literatuurlijst.

#### **1.3.2 Praktijkonderzoeksgedeelte**

Deelvraag vier en vijf zijn beantwoord door middel van het onderzoeken van jurisprudentie. De jurisprudentie is geselecteerd op onder andere: Legal Intelligence, rechtspraak.nl en Kluwer Navigator. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding is het arrest van de Hoge Raad op 30 juni 2017 ('New Hairstyle-arrest') relevant omdat de Hoge Raad in dit arrest richtlijnen heeft gegeven over de wijze van begroting. Uitspraken die zijn gedaan vóór het 'New Hairstyle-arrest' vallen zodoende buiten de reikwijdte van dit onderzoek. Er is dus gekeken naar jurisprudentie na 30 juni 2017. De hoogte van de billijke vergoeding kan slechts worden bepaald indien het verzoek om een billijke vergoeding wordt toegewezen waardoor de uitspraken zijn gefilterd op toewijzingen van het verzoek. Door het gebruik van verschillende zoektermen, zoals 'ernstige verwijtbaarheid', 'ontbinding van de arbeidsovereenkomst' en 'billijke vergoeding' zijn er circa 420 uitspraken overgebleven. De samenvattingen van deze uitspraken zijn doorgelezen en gefilterd op ontbindingsverzoeken van de werknemer dan wel werkgever die hebben geleid tot toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer. Dit heeft geresulteerd in een totaal van 35 uitspraken.

De uitspraken zijn allereerst in een overzicht geplaatst (zie bijlage 1). Vervolgens zijn de uitspraken geanalyseerd (zie bijlage 2).

### **1.3.3 Jurisprudentieonderzoek door middel van topics**

De topics zijn de maatstaf waaraan de jurisprudentie wordt getoetst. Er is gebruikgemaakt van acht verschillende topics. De topics vloeien voort uit het arrest van de Hoge Raad en literatuur. De topics zijn als volgt geformuleerd:

1. Lengte van het dienstverband

De lengte van het dienstverband kan een rol spelen om de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding te bepalen. Mogelijkerwijs krijgt een werknemer die langer in dienst is, een hoger bedrag uitgekeerd dan een werknemer die korter in dienst is. Dit kan onder andere liggen aan de kansen op een nieuwe baan.

2. Mate van ernstige verwijtbaarheid werkgever

In beginsel kan er alleen een billijke vergoeding worden toegekend als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de MvT blijkt dat de billijke vergoeding in verhouding dient te staan tot de ernstig verwijtbare gedraging van de werkgever. Het is relevant om te weten wat de ernstig verwijtbare gedraging van de werkgever inhoudt, zodat dit eventueel kan worden geclassificeerd.

3. De hoogte van het maandloon

De hoogte van het maandloon kan tevens een rol spelen bij de bepaling van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding. Er kan gelet worden op het inkomen dat de werknemer zou hebben genoten wanneer de werkgever geen onterecht ontslag had gegeven.

4. Functie werknemer

Bij de berekening van de billijke vergoeding kan evenzeer de functie van de werknemer een rol spelen. Naar verwachting ontvangt een werknemer die een hogere functie uitoefent, meer salaris dan een werknemer die een lagere functie uitoefent. Door de hogere functie kan de billijke vergoeding hoger uitvallen.

5. Meewegen transitievergoeding

Het is van belang om te kijken of de werknemer recht heeft op een transitievergoeding en zo ja, of deze dan moet worden meegerekend bij het bepalen van de vaststelling van de billijke vergoeding.

6. Overige omstandigheden

Het is denkbaar dat er andere omstandigheden zijn die een rol kunnen spelen bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding. Te denken valt aan de houding/handelen van de werknemer, immateriële schade of de gevolgen van ontslag.

7. Hoogte van de billijke vergoeding

Het is van belang om de hoogte van de toegekende billijke vergoeding af te bakenen ten opzichte van de andere topics. Hierdoor wordt duidelijk hoe zij zich tot elkaar verhouden.

#### **1.4 Leeswijzer**

Dit onderzoek bestaat uit vijf hoofdstukken, een bronnenlijst en bijlages.

In hoofdstuk 2 wordt aan de hand van wet- en regelgeving en literatuur duidelijk wanneer er sprake is van beëindiging van een arbeidsovereenkomst, wat de billijke vergoeding inhoudt en hoe het criterium van ernstige verwijtbaarheid wordt geïnterpreteerd. Hierbij wordt uitgebreid aandacht besteedt aan het belangrijke arrest van de Hoge Raad: 'New Hairstyle'. Daarmee worden de eerste drie theoretisch-juridische deelvragen beantwoord.

In hoofdstuk 3 worden vervolgens de resultaten uit de jurisprudentieanalyse gepresenteerd. De uitspraken zijn in bijlage 1 in een overzicht geplaatst. In bijlage 2 is het analyseschema te vinden.

In hoofdstuk 4 worden er conclusies getrokken aan de hand van de gevonden resultaten. Tot slot voorziet hoofdstuk 5 in enkele aanbevelingen die Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten kan geven.

## Hoofdstuk 2 - Juridisch kader

“Werk zal een flink deel van je leven vullen, en de enige manier om echt tevreden te zijn is door te doen wat je vindt dat fantastisch werk is. En de enige manier om fantastisch werk te doen, is door te houden van wat je doet. Als je het niet hebt gevonden, blijf dan zoeken. Neem niet te snel genoegen. Zoals geldt voor zaken die met je hart te maken hebben, je zult het pas weten als je het gevonden hebt. En, zoals elke mooie relatie, het wordt beter naarmate de jaren verstrijken. Dus blijf zoeken totdat je het vindt (Steve Jobs, 2005).”<sup>11</sup>

Een goede arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer bestaat niet alleen uit een goede arbeidsovereenkomst. Een goede verstandhouding is minstens zo belangrijk. Als dit niet het geval is, dan bestaat de kans op een ongelukkige werkgever dan wel een ongelukkige werknemer op de werkvloer.

Vanaf het moment dat een werknemer een arbeidsovereenkomst aangaat, staan de werkgever en werknemer in arbeidsrechtelijke verhouding tot elkaar. Dit betekent dat de werknemer en de werkgever bepaalde verplichtingen tegenover elkaar hebben. De werknemer is bijvoorbeeld verplicht om bepaalde werkzaamheden uit te voeren en de werkgever is op zijn beurt verplicht om loon te betalen. In arbeidsrelaties is het van belang dat de werkgever en werknemer zich behoorlijk gedragen tegenover elkaar. Zo dient de werkgever zich binnen de arbeidsrelatie als ‘goed werkgever’ te gedragen en de werknemer als ‘goed werknemer’.<sup>12</sup> Deze omschrijving is vrij summier. In de rechtspraak zijn beginselen ontwikkeld om het begrip ‘goed werkgeverschap’ concreter te maken, te weten:<sup>13</sup>

- Het zorgvuldigheidsbeginsel: een werkgever dient zorgvuldig om te gaan met zijn werknemers;
- Het vertrouwensbeginsel: een werkgever dient opgewekte verwachtingen van werknemers na te komen;
- Het gelijkheidsbeginsel: een werkgever dient de werknemers in gelijke gevallen gelijk te behandelen;
- Geen misbruik maken van de machtspositie. In de arbeidsrelatie is de werknemer afhankelijk van de werkgever, waardoor de werknemer in een zwakkere positie verkeert. De werkgever mag deze positie niet misbruiken. Aan de werkgever worden daarom strengere eisen gesteld;
- Belangrijke beslissingen moeten worden gemotiveerd. Een werkgever dient zijn beslissingen grondig te onderbouwen, zodat een werknemer dit goed kan begrijpen en eventueel verweer kan voeren;
- Zorgdragen voor een behoorlijke verzekering. Een werkgever dient zorg te dragen voor een veilige werkplek met een goede ongevallenverzekering.

---

<sup>11</sup> Jobs, *Trouw* 6 oktober 2011

<sup>12</sup> Art. 7:611 BW.

<sup>13</sup> Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek 2019*, art. 7:611 BW.

Over het 'goed werknemerschap' overwoog de Hoge Raad in het arrest Querijns/TGB op 26 oktober 2012 het volgende:<sup>14</sup>

"De in art. 7:611 BW neergelegde verplichting van een werknemer om zich als een goed werknemer te gedragen brengt mee dat hij in beginsel tegenover zijn werkgever is gehouden tot discretie en loyaliteit. Dit geldt ook indien de werknemer van mening is dat binnen de organisatie sprake is van een misstand die in het algemeen belang dient te worden bestreden."

Zo dient een werknemer actief mee te werken aan re-integratie en instructies van de werkgever op te volgen.

Zo nu en dan ontstaan conflicten over de afspraken die zijn gemaakt in het arbeidscontract. De werknemer heeft andere wensen dan de werkgever of andersom. Er ontstaat een arbeidsconflict. Dikwijls komen de werkgever en werknemer samen tot een oplossing. Zij kunnen ook een onafhankelijke derde inschakelen voor bijvoorbeeld mediation.<sup>15</sup> Indien partijen onderling niet tot een oplossing komen, kan een arbeidsovereenkomst op verschillende manieren worden beëindigd.

Allereerst dient uiteengezet te worden op welke verschillende manieren een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd waarna ingezoomd wordt op de *opzegging* en de *ontbinding*. Daaropvolgend wordt ingegaan op de billijke vergoeding, de ernstige verwijtbaarheid en de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Hiermee worden de eerste drie theoretisch-juridische deelvragen beantwoord.

## **2.1 Einde van de arbeidsovereenkomst**

### **2.1.1 De beëindigingsgronden**

Het ontslagrecht is geregeld in titel 10 van boek 7 van het BW. Het einde van de arbeidsovereenkomst is specifiek geregeld in afdeling 9.

Een arbeidsovereenkomst kan op grond van de wet op zeven manieren eindigen:

1. beëindiging van rechtswege (op grond van artikel 7:667 BW);
2. opzegging door hetzij de werkgever, hetzij de werknemer (op grond van artikel 7:669 BW, artikel 7:671 BW en artikel 7:671a BW);
3. beëindiging met wederzijds goedvinden (op grond van artikel 7:670b BW);
4. opzegging wegens dringende redenen (op grond van artikel 7:677 BW);
5. overlijden van de werknemer (op grond van artikel 7:674 lid 1 BW);
6. ontbinding door de kantonrechter (op grond van artikel 7:671b BW en artikel 7:671c BW);
7. ontbinding bij wanprestatie (op grond van artikel 7:686 BW).

---

<sup>14</sup> HR 26 oktober 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW9244, r.o. 3.5.1.

<sup>15</sup> Stouthart, ArbeidsRecht 2019/30, p. 1.

### 2.1.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst opzeggen. Dit houdt in dat de werkgever of de werknemer kenbaar maakt dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. De arbeidsovereenkomst kan zijn aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt van rechtswege (artikel 7:667 lid 1 BW). Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd, kan alleen worden beëindigd door middel van een voorafgaande opzegging (artikel 7:667 lid 6 BW). Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen geldt er op grond van artikel 7:669 lid 1 en artikel 7:671 lid 1 BW een aantal criteria waaraan moet worden voldaan. Deze criteria luiden als volgt:

1. er moet sprake zijn van een redelijke grond;
2. herplaatsing, al dan niet met scholing, is niet mogelijk;
3. de werknemer moet schriftelijk hebben ingestemd met de opzegging.

Voorheen had de werkgever de keuze uit twee ontslagroutes. Hij kon zijn werknemers ontslaan op grond van economische en persoonlijke redenen door toestemming te vragen aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV)<sup>16</sup> of middels een verzoek aan de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen.<sup>17</sup> De kantonrechtersformule was de rekenformule om tot een ontslagvergoeding te komen.

De ontslagvergoeding die aanvankelijk werd berekend aan de hand van de kantonrechtersformule is al geruime tijd vervangen door de transitievergoeding waardoor er geen keuze meer is voor de werkgever (oftewel het duale ontslagstelsel is komen te vervallen). Elke werknemer heeft recht op een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW indien de werkgever ervoor kiest om een werknemer te ontslaan die twee jaar of langer bij hem in dienst is geweest. Daarnaast heeft de wetgever met de komst van de Wwz de limitatieve redelijke ontslaggronden in het leven geroepen. Dit betekent dat het UWV en de rechter gebonden zijn aan deze gronden.

In beginsel kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Indien er geen sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden, dan kan de werkgever toestemming vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3 sub a BW) of langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:669 lid 3 sub b BW). De werkgever kan de arbeidsovereenkomst ook niet opzeggen als er sprake is van een opzegverbod in de zin van artikel 7:670 BW. Zo is er een opzegverbod bij ziekte tot twee jaar. Dit betekent dat de werkgever verplicht is om het loon van de zieke werknemer gedurende twee jaar door te betalen.

De werkgever is voorts verplicht de wettelijke transitievergoeding te betalen na ontslag. Dit wordt door werkgevers als onrechtvaardig ervaren. Het gevolg hiervan is dat meer dan de helft van de

---

<sup>16</sup> Art. 7:671a BW (voorheen: art. 6 lid 1 BBA).

<sup>17</sup> Art. 7:671b en art. 7:671c BW (voorheen: art. 7:685 BW).



werkgevers ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer na twee jaar niet op te zeggen, maar te laten voortduren.<sup>18</sup> Dit wordt ook wel aangeduid als 'slapend dienstverband'. Om werkgevers te stimuleren om slapende dienstverbanden te beëindigen, is er een compensatieregeling in het leven geroepen. Werkgevers kunnen gecompenseerd worden voor de transitievergoeding die moet worden betaald bij onder andere langdurige arbeidsongeschiktheid.<sup>19</sup>

Uit artikel 7:667 lid 6 en artikel 7:672 lid 3 BW kan worden afgeleid dat de arbeidsovereenkomst ook kan worden opgezegd door de werknemer. De werknemer hoeft in tegenstelling tot de werkgever de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk op te zeggen. De ontslagverboden gelden evenmin voor de werknemer. De werkgever mag er niet zomaar van uitgaan dat de werknemer ontslag neemt, gelet op de gevolgen die het ontslag met zich mee kan brengen.<sup>20</sup> Zoals eerder vermeld gelden voor de werknemer dus minder strenge eisen dan voor de werkgever.

### **2.1.3 Ontbinding op werkgeversverzoek**

In de vorige paragraaf is besproken welke redelijke ontslaggronden een rol spelen indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt bij het UWV, namelijk de a- of b-grond uit artikel 7:669 lid 3 BW. In beginsel is opzegging de wijze van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Als er niet is voldaan aan de voorwaarden, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen. Dit is bijvoorbeeld van toepassing wanneer de toestemming door het UWV niet wordt verleend of de werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd. In deze situatie kan de werkgever zich wenden tot de kantonrechter met een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.<sup>21</sup> Het verzoek van de werkgever tot ontbinding mag slechts worden gehonoreerd als voldaan is aan een redelijke ontslaggrond. De redelijke ontslaggronden zijn opgesomd in artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub c t/m i BW:

- sub c. frequent ziekteverzuim;
- sub d. disfunctioneren;
- sub e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- sub f. ernstig gewetensbezwaar van de werknemer;
- sub g. verstoorde arbeidsverhouding;
- sub h. andere omstandigheden;
- (sub i. cumulatiegrond).

Momenteel is het niet mogelijk om meer dan één ontslaggrond aan te voeren; er geldt namelijk het uitgangspunt dat één ontslaggrond 'voldragen' dient te zijn. De Wab introduceert een nieuwe ontslaggrond: de i-grond. Hierboven weergegeven tussen haakjes. Deze grond wordt de cumulatiegrond genoemd, omdat het mogelijk wordt om ontslaggronden te combineren.<sup>22</sup> Er kan pas een beroep op deze cumulatiegrond worden gedaan als de nieuwe wet in werking treedt.

---

<sup>18</sup> Ruiter, de, Loonzaken 2019/2

<sup>19</sup> Kehrer-Bot & Charbon, ArbeidsRecht 2019/31.

<sup>20</sup> Drongelen, van, Fase & Jellinghaus 2018

<sup>21</sup> Art. 7:671b lid 1 BW.

<sup>22</sup> Bosveld, ArbeidsRecht 2019

Indien het verzoek niet gebaseerd is op een van deze gronden, dan wordt het verzoek tot ontbinding afgewezen. Hierop gelden twee uitzonderingen:<sup>23</sup>

1. bij bedrijfseconomische gronden of langdurige arbeidsongeschiktheid (op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a en b BW);
2. bij een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd die niet tussentijds opgezegd kan worden (op grond van artikel 7:671b lid 1 sub c BW).

De eerste uitzondering is dat het UWV geen toestemming verleent aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Uit artikel 7:686a lid 4 sub d BW volgt dat de werkgever de mogelijkheid heeft om binnen twee maanden nadat het verzoek door het UWV is afgewezen, een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Alhoewel bij de beoordeling dezelfde ontslagregels in acht worden genomen, kan de kantonrechter tot een ander oordeel komen dan het UWV.

De tweede uitzondering is dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd zonder dat tussentijds opgezegd kan worden. De werkgever en werknemer kunnen simpelweg zijn vergeten om een opzegbeding op te nemen. Aangezien het opzegbeding ontbreekt, kan de werkgever direct een verzoek indienen bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.<sup>24</sup>

#### **2.1.4 Ontbinding op werknemersverzoek**

Evenals de werkgever heeft ook de werknemer de mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c lid 1 BW. Voor de werknemer geldt als enige voorwaarde dat "de omstandigheden van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen." De werknemer dient dus omstandigheden aan te tonen die aanleiding kunnen geven tot ontbinding. Dit is een ruime ontslaggrond. Anders dan voor de werkgever geldt, hoeft de werknemer geen redelijke ontslaggronden aan te voeren.

Een ontbinding bij de kantonrechter heeft enkele voordelen. Zo kan de kantonrechter een (flinke) ontslagvergoeding toekennen aan de werknemer. De werknemer dient wel aannemelijk te maken dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Alleen dan heeft de werknemer recht op een transitievergoeding en eventueel een billijke vergoeding. Daarnaast bestaat de mogelijkheid uit artikel 7:686a lid 6 en 7 BW om het verzoek in te trekken en in dienst te blijven van de werkgever.

Tenslotte bepaalt artikel 7:671c lid 2 BW dat de kantonrechter bij een werknemersverzoek geen rekening hoeft te houden met een bepaalde ontbindingstermijn, wat wel het geval is bij het werkgeversverzoek.<sup>25</sup> Er kan dus op ieder moment ontbonden worden.

---

<sup>23</sup> Loonstra & Zondag 2018, p. 223

<sup>24</sup> Drongelen, van, Fase & Jellinghaus 2018

<sup>25</sup> Loonstra & Zondag 2018, p. 239

### **2.1.5 Ontbinding van de overeenkomst bij wanprestatie**

De laatste jaren is het aantal ontbindingsverzoeken wegens wanprestatie sterk gestegen.<sup>26</sup> Op het moment dat een werknemer en een werkgever een overeenkomst aangaan, zijn zij genoodzaakt om zich aan de gemaakte afspraken te houden. Wanneer deze afspraken door een van de partijen (gedeeltelijk) niet worden nagekomen, is er sprake van wanprestatie. Ook wel: tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst.<sup>27</sup> Er zijn verschillende oplossingen voor wanprestatie, een daarvan is ontbinding van de overeenkomst wat volgt uit artikel 7:686 BW. Als de kantonrechter de overeenkomst na wanprestatie ontbindt, dan houdt de overeenkomst op te bestaan.

Dit onderzoek ziet specifiek op ontbinding op verzoek van de werkgever dan wel werknemer, waardoor er niet verder wordt ingegaan op ontbinding van de overeenkomst bij wanprestatie. Desalniettemin is de informatie over deze mogelijkheid van ontbinding relevant om een zo volledig mogelijk beeld te kunnen werven.

### **2.1.6 De ontbindingsprocedure**

Zoals duidelijk is geworden kunnen zowel de werkgever als de werknemer een procedure starten bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In de wet wordt telkens gesproken over 'verzoek', waaruit kan worden afgeleid dat het middels een verzoekschrift moet worden ingediend. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen de absolute competentie en de relatieve competentie van de rechter. De absolute competentie bepaalt welke rechter bevoegd is om kennis te nemen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In arbeidszaken is de kantonrechter absoluut bevoegd op grond van de hiervoor genoemde redelijke ontslaggronden.<sup>28</sup> De relatieve competentie bepaalt in welke regio het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden behandeld. In beginsel is dit de woonplaats van de verweerder. In arbeidszaken is mede bevoegd de rechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.<sup>29</sup>

Indien een van de partijen het niet eens is met de beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dan bestaat de mogelijkheid om binnen drie maanden hoger beroep of beroep in cassatie in te stellen ingevolge artikel 339 lid 1 Rv juncto 7:683 BW. Het gerechtshof kan op grond van het derde lid van laatstgenoemd artikel de werkgever veroordelen om de arbeidsovereenkomst te herstellen of, als herstel van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is, de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

---

<sup>26</sup> Sintemaartendsdijk, Dam-Keuken, van, Loonzaken 2018/8

<sup>27</sup> Sintemaartendsdijk, Dam-Keuken, van, Loonzaken 2018/8

<sup>28</sup> Art. 93 sub c Rv.

<sup>29</sup> Art. 7:686a lid 9 BW jo art. 99 jo 100 Rv.

## **2.2 De billijke vergoeding**

### **2.2.1 Uitleg billijke vergoeding**

De term billijke vergoeding is in de vorige paragrafen al meerdere keren genoemd. In dit hoofdstuk wordt duidelijk wat er wordt verstaan onder billijke vergoeding en wanneer deze kan worden toegekend. Tot slot wordt de hoogte van de vergoeding besproken.

Voordat de billijke vergoeding wordt toegelicht, dient kort de wettelijke transitievergoeding besproken te worden. Deze vergoeding hangt samen met de billijke vergoeding. Op grond van artikel 7:673 lid 1 van het BW is de werkgever de werknemer een transitievergoeding verschuldigd. De twee doelen van de transitievergoeding zijn:<sup>30</sup>

1. een vergoeding voor het ontslag;
2. de mogelijkheid om via deze vergoeding naar ander werk te zoeken.

De werknemer heeft alleen recht op een transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Als het initiatief van de werknemer komt, dan heeft hij geen recht op een transitievergoeding. Een enkele uitzondering hierop is indien het initiatief van de werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Als dit het geval is, dan is de werkgever eveneens een additionele billijke vergoeding verschuldigd. De werknemer heeft dus naast de transitievergoeding ook recht heeft op een billijke vergoeding.<sup>31</sup> De billijke vergoeding wordt in deze situatie dan gezien als een aanvullende vergoeding.

De billijke vergoeding kan door de kantonrechter worden toegekend als de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verstrijkt en het dienstverband niet wordt voortgezet als gevolg van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever ('causaliteitseis').<sup>32</sup> Door het woordje 'kan' heeft de wetgever een discretionaire bevoegdheid gecreëerd voor de kantonrechter.

De wetgever heeft met de eis van ernstige verwijtbaarheid aanvankelijk bedoeld dat handelen van een werkgever dan wel werknemer niet snel als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt en alleen een billijke vergoeding wordt toegekend in uitzonderlijke gevallen. Volgens deze constatering moet uit de praktijk blijken dat de billijke vergoeding zelden wordt toegekend. De praktijk laat echter een ander beeld zien. De vergoeding wordt namelijk steeds vaker toegekend en de bedragen nemen toe in hoogte. Dit blijkt uit het 'evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk Wwz' dat is uitgevoerd in 2018.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Drongelen, van, Fase & Jellinghaus 2018, p. 27

<sup>31</sup> Loonstra & Zondag 2018, p. 237

<sup>32</sup> Genderen, van, e.a. 2018, p. 327

<sup>33</sup> Houweling, Kruit & Kersten, TAP 2018/7, p. 11-12

### 2.2.2 Recht op een billijke vergoeding blijkens de wet

De billijke vergoeding komt in verschillende situaties in de wet voor. De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer als:

1. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op grond van artikel 7:671b juncto 7:671c BW.
2. De werkgever heeft opgezegd in strijd met voor hem geldende voorschriften van artikel 7:681 lid 1 BW. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever opzegt zonder instemming van de werknemer. De enkele omstandigheid dat niet rechtsgeldig is opgezegd is voldoende om ernstige verwijtbaarheid aan te nemen.<sup>34</sup> De werknemer kan kiezen voor vernietiging van de opzegging of voor toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter is gebonden aan de keuze van de werknemer.
3. De arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en het dienstverband niet wordt voortgezet als gevolg van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever op grond van artikel 7:673 lid 9 BW.
4. De werkgever niet heeft voldaan aan de criteria voor opzegging in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 BW. De kantonrechter kan er ook voor kiezen om eerst de arbeidsovereenkomst te herstellen. Dit volgt uit artikel 7:682 BW.

De rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie kan natuurlijk tot een ander oordeel komen dan de kantonrechter. Indien de Hoge Raad besluit om over te gaan tot vernietiging van de bestreden uitspraak, kan hij de verwijzingsrechter instructies geven. Als de rechter van oordeel is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever onterecht is toegewezen, of de vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer onterecht is afgewezen, dan kan zij oordelen dat herstel van de arbeidsovereenkomst in de rede ligt of zij kan een billijke vergoeding toekennen. Hierbij speelt de ernstige verwijtbaarheid géén rol, maar kan er toch een billijke vergoeding worden toegekend.<sup>35</sup> De wetgever betoogt dat deze vorm van de billijke vergoeding een alternatief is voor het herstel van de arbeidsovereenkomst en dat de berekeningswijze hierop moet aansluiten.<sup>36</sup>

De focus van dit onderzoek ligt, gelet op de centrale vraag, op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst waardoor alleen de eerste situatie van belang is. De kantonrechter kan dus slechts overgaan tot het toekennen van een billijke vergoeding als aan de voorwaarde van ernstige verwijtbaarheid is voldaan. Indien er sprake is van ernstige verwijtbaarheid en de kantonrechter kent een billijke vergoeding toe aan de werknemer, dan rest de vraag hoe de hoogte van de vergoeding wordt berekend. Een rechter dient eerst inhoudelijk in te gaan op de ernstige verwijtbaarheid, waarna zij vervolgens beoordeelt hoe zij de billijke vergoeding berekent.

---

<sup>34</sup> Zanten-Baris, van, 2019

<sup>35</sup> Art. 7:683 lid 3

<sup>36</sup> Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C, p. 115.

## 2.3 Ernstige verwijtbaarheid

Er bestaan twee vormen van ernstige verwijtbaarheid:<sup>37</sup>

1. Expliciete ernstige verwijtbaarheid: de ernstige verwijtbaarheid volgt uit de gedraging zelf. Voorbeelden zijn:
  - treiterij of (seksuele) intimidatie;
  - escaleren en aansturen op beëindiging;
  - ernstige schending van de re-integratieverplichtingen.
2. Impliciete ernstige verwijtbaarheid: de ernstige verwijtbaarheid volgt impliciet uit de schending van de wettelijke norm. Door het enkel schenden van de norm is al voldaan aan dit criterium. Bijvoorbeeld ontslag op staande voet zonder dringende reden of opzegging in strijd met een opzegverbod.

In de parlementaire geschiedenis wordt ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever geïdentificeerd als een 'muizengaatje', omdat er volgens de wetgever alleen in uitzonderlijke gevallen sprake van kan zijn.<sup>38</sup> Aangezien de wettekst van de Wwz geen duidelijkheid geeft over gedragingen door een werkgever die te kwalificeren zijn als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, worden enkele voorbeelden genoemd uit de MvT bij de Wwz. In het eerste hoofdstuk zijn al twee voorbeelden genoemd, die wederom ter sprake komen. Er kan aan de volgende gedragingen worden gedacht:<sup>39</sup>

- als er door laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld omdat de werknemer niet in wil gaan op zijn avances);
- als een werkgever discrimineert waardoor er een onwerkbaar situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
- als een werkgever grovelijk de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien niet nakomt en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. (bijvoorbeeld wanneer de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij een zieke werknemer ernstig heeft nagelaten);
- wanneer de werkgever een valse grond voor ontbinden van de arbeidsovereenkomst aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
- wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en om deze reden wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden (en uiteindelijk wordt ontslagen).

Het Hugo Sinzheimer Instituut heeft een rapport opgesteld omtrent de ernstige verwijtbaarheid van een werkgever. Aan de hand van jurisprudentieonderzoek en interviews met rechters concluderen onderzoekers dat rechters het criterium van de ernstige verwijtbaarheid kritisch toetsen. Er moet meer aan de hand zijn dan dat de werkgever beter of anders had kunnen

---

<sup>37</sup> Zanten-Baris, van, *ArbeidsRecht* 2019/25

<sup>38</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 15.

<sup>39</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34.

handelen.<sup>40</sup> Bij deze kritische toetsing sluiten rechters doorgaans aan bij de MvT. Volgens de onderzoekers zijn er vijf situaties waarin er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever:<sup>41</sup>

1. de werkgever heeft kritiek op het functioneren van de werknemer waarna hij escalierend optreedt en (hard) aanstuurt op beëindiging;
2. de werkgever spant zich onvoldoende in om de verhoudingen te normaliseren nadat partijen eerder tegenover elkaar in de rechtbank hebben gestaan;
3. de werkgever weigert loon te betalen;
4. de werkgever komt opzettelijk zijn re-integratieverplichtingen niet na;
5. de werkgever maakt zich schuldig aan treiterijen.

Wanneer de kantonrechter heeft geconstateerd dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid, met behulp van de MvT en de ontwikkelde rechtspraak, dient hij vervolgens de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. Dit wordt in de volgende paragraaf besproken.

#### **2.4 De hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding**

Gedurende de eerste periode na de invoering van de Wwz waren de toegekende billijke vergoedingen door ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever betrekkelijk laag. De laatste tijd is deze tendens zichtbaar aan het veranderen.



(Afbeelding 2: De Koning Vergouwen Advocaten, 2019)

Tot voor kort bedroeg de hoogste billijke vergoeding € 628.000,-. Op 14 maart 2019 kende de rechtbank Midden-Nederland echter een recordbedrag aan billijke vergoeding toe van maar liefst € 1.026.449,08 aan de creatief directeur van Talpa Media.<sup>42</sup> Talpa heeft ernstig verwijtbaar gehandeld vanwege het niet aanbieden van een verbetertraject. Hierdoor is de creatief directeur de kans ontnomen zich te herstellen. De kantonrechter achtte de kans op verbetering 50%. Om deze reden heeft de directeur de helft van de winstuitkering die hij als winstuitkering zou ontvangen indien hij in 2020 nog in dienst zou zijn geweest, toegekeerd gekregen. Naast de billijke vergoeding, is er ook nog een transitievergoeding toegekend van € 39.972,-.

<sup>40</sup> Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017, p. 5.

<sup>41</sup> Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017, p. 4.

<sup>42</sup> Rb. Midden-Nederland (ktr.) 14 maart 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1106.

### 2.4.1 Van kantonrechtersformule naar open norm anno 2019

Voor de inwerkingtreding van de Wwz is de hoogte van de billijke vergoeding berekend aan de hand van een vaste rekenformule, de zogeheten kantonrechtersformule. Bij de berekening van de ontslagvergoeding is gekeken naar de volgende factoren: het aantal gewogen dienstjaren, de beloning per maand en de correctiefactor (ABC-formule).<sup>43</sup> Met de correctiefactor wordt bedoeld in hoeverre het ontslag aan de werknemer of werkgever te wijten viel. Als het ontslag verwijtbaar was, dan kon de kantonrechter de correctiefactor verhogen. Gevolg hiervan was dat de vergoeding verdubbeld is.

De wijze waarop de transitievergoeding moet worden berekend staat geformuleerd in artikel 7:673 lid 2 BW en is mede afhankelijk van de hoogte van het salaris en de lengte van het dienstverband. De correctiefactor is echter niet van toepassing.

In tegenstelling tot de transitievergoeding bestaat er voor de billijke vergoeding géén formule. De kantonrechter dient de hoogte van de billijke vergoeding per geval naar eigen inzicht vast te stellen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden.<sup>44</sup> Dit brengt enige mate van subjectiviteit met zich mee, maar dat is volgens de regering onvermijdelijk.<sup>45</sup> Omdat het per geval wordt beoordeeld, zijn er uiteenlopende bedragen. De kantonrechter heeft daarbij wel een handvat gekregen van de wetgever. Zo dient de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding in relatie te staan tot het verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer). Het opnemen van criteria of een maximumbedrag is gelet op de aard van deze vergoeding niet passend.<sup>46</sup> Hieruit volgt dat criteria als de hoogte van het salaris en de lengte van het dienstverband, geen rol hoeven te spelen. De kantonrechter kan bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wel rekening houden met de financiële situatie van de werkgever en het misgelopen loon van de werknemer.<sup>47</sup> Het misgelopen loon van de werknemer kan worden verrekend in de billijke vergoeding.

De billijke vergoeding ziet, anders dan de transitievergoeding, op het compenseren van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Gedacht kan worden aan transitie naar een andere baan. Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen daadwerkelijk geleden schade en het compenseren van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Indien de vergoeding alleen betrekking heeft op de daadwerkelijk geleden schade, valt de vergoeding lager uit dan wanneer de vergoeding mede betrekking heeft op het compenseren van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De artikelen in de Wwz bieden de mogelijkheid om een vergoeding toe te kennen die hoger is dan de daadwerkelijk geleden schade.<sup>48</sup>

---

<sup>43</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 138.

<sup>44</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 81.

<sup>45</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, C, p. 65.

<sup>46</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 81.

<sup>47</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34.

<sup>48</sup> Zanten-Baris, van, ArbeidsRecht 2019/25, p. 3.



Vanuit de rechtspraak bestond grote behoefte aan een richtinggevend arrest van de Hoge Raad omtrent de berekening van de billijke vergoeding.<sup>49</sup> Deze beschikking is op 30 juni 2017 gegeven door de Hoge Raad met de 'New Hairstyle-zaak.' In de volgende paragraaf wordt het 'New Hairstyle-arrest' met de bijbehorende feiten en omstandigheden uitgebreid geanalyseerd.

## **2.5 Het arrest 'New Hairstyle'**

### **2.5.1 Het geding in feitelijke instanties**

#### De feiten

Deze zaak betrof een geschil tussen een kapster (hierna: werknemster) en een kapsalon (hierna: New Hairstyle). De werknemster was ruim 25 jaar in dienst bij New Hairstyle voor onbepaalde tijd. Zij werkte 4,5 uur per week voor een bruto maandloon van € 224,51.

De (nieuwe) eigenaars van de kapsalon wilden niet verder met werknemster en probeerden van haar af te komen. Zij boden een vaststellingsovereenkomst aan om op deze manier de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemster had dit echter niet geaccepteerd.

Vervolgens hebben de eigenaren van New Hairstyle een verzoek ingediend bij het UWV om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV verleende de toestemming niet. Enkele weken later ontstond er onenigheid over de op te nemen vakantiedagen. De werknemster wilde verlof opnemen in week 31 en 32 omdat zij vanwege het werk van haar man gebonden was aan de bouwvak. De eigenaren van New Hairstyle hebben aangegeven dat zij enkel in week 30 en 31 verlof kon opnemen. De werknemster stelde zich op het standpunt dat de eigenaren van New Hairstyle binnen twee weken kenbaar hadden moeten maken dat zij alleen in week 30 en 31 verlof kon opnemen. Aangezien zij dit hebben nagelaten is de werknemster niet op haar werk verschenen. New Hairstyle heeft de werknemster daaropvolgend een brief gestuurd met de mededeling dat zij haar per direct op non-actief heeft gezet en de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd met ingang van 1 december 2015.

#### Uitspraak in eerste aanleg

Op 15 oktober 2015 heeft rechtbank Midden-Nederland uitspraak gedaan omtrent het geschil tussen werknemster en New Hairstyle.<sup>50</sup> De werknemster heeft de kantonrechter verzocht om haar een billijke vergoeding toe te kennen. New Hairstyle voert verweer en stelt dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. De kantonrechter is van oordeel dat New Hairstyle heeft opgezegd in strijd met de geldende voorschriften en er geen sprake was van een van de uitzonderingen in de zin van artikel 7:671 lid 1 onder a tot en met h BW. Op grond van artikel 7:681 lid 1 BW kent hij een billijke vergoeding toe van € 4.000,- en veroordeelt New Hairstyle in de proceskosten.

#### Uitspraak in hoger beroep

Na de uitspraak van de kantonrechter in eerste aanleg, is werknemster op 31 maart 2016 in hoger beroep gegaan bij het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden.<sup>51</sup> Partijen verschillen van mening over de hoogte van de billijke vergoeding. Het Hof verwijst naar het advies van de afdeling

<sup>49</sup> Kruit, *AR-Updates* 2017-0826.

<sup>50</sup> Rb Midden-Nederland 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:7538.

<sup>51</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.

advisering van de Raad van State en het nader rapport omtrent de wijze van berekening van de hoogte van de billijke vergoeding. De essentie is dat bij de berekening van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding geen rekening dient te worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer omdat die gevolgen al zijn gecompenseerd met de transitievergoeding (ook wel gekwalificeerd als 'het gevolgcriterium').<sup>52</sup> Overigens is het Hof – evenals de kantonrechter in eerste aanleg – van oordeel dat de opzegging van het dienstverband door New Hairstyle ontoelaatbaar is. De vergoeding moet een zodanig substantieel bedrag beslaan en een punitief en afschrikwekkend karakter hebben zodat dergelijk handelen van de werkgever in de toekomst wordt voorkomen. De lengte van het dienstverband en de stelling van werkneemster dat zij haar dienstverband heeft voortgezet tot haar pensioengerechtigde leeftijd, worden voorts buiten beschouwing gelaten. Het voorafgaande leidt ertoe dat het Hof de uitspraak van de kantonrechter bekrachtigt en een billijke vergoeding van € 4.000,- gerechtvaardigd vindt.

### **2.5.2 Het geding in cassatie**

Tegen de uitspraak van het Hof heeft werkneemster beroep in cassatie ingesteld. Het beroep in cassatie richt zich op een viertal aspecten van het Hof:

1. het punitieve en afschrikwekkende karakter;
2. de lengte van het dienstverband;
3. de gevolgen van het ontslag voor de werknemer;
4. de kosten van rechtsbijstand.

De advocaat-generaal (hierna te noemen: AG) adviseert de Hoge Raad op 21 april 2017 omtrent de vier aspecten.

#### Onderdeel 1. Het punitieve en afschrikwekkende karakter

Volgens het Hof dient de billijke vergoeding een punitief en afschrikwekkend karakter te hebben voor de werkgever. Uit de wettekst van de Wwz blijkt niet dat de wetgever een punitief karakter heeft willen geven aan de billijke vergoeding. Er zit wel een punitief element in, namelijk dat de werknemer dient te worden gecompenseerd, "ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen."<sup>53</sup> Eerder is vermeld dat de billijke vergoeding ook ziet op het compenseren van de werknemer. Het betreft dus voorkomen van herhaling en compensatie bieden (rechtsoverweging 3.53). Volgens de AG is voorkomen anders dan bestraffen en wordt er in de parlementaire geschiedenis en in de wet ook niet gesproken over bestraffen. Zijn conclusie is dan ook dat er onvoldoende grond is om aan te nemen dat de billijke vergoeding overwegend of in belangrijke mate een punitief karakter heeft, in die zin dat de hoogte van de billijke vergoeding met name moet worden bepaald door wat afschrikwekkend is voor de werkgever.<sup>54</sup> Het compenseren van de werknemer moet voornamelijk voorop staan.

---

<sup>52</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 61 (AARvS en nader rapport).

<sup>53</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32 (MvT).

<sup>54</sup> PHR 21 april 2017, ECLI:NL:PHR:2017:414, r.o. 3.55 (concl. A-G R.H. de Block).

De Hoge Raad sluit zich hierbij aan. Zij oordeelt dat bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding geen rekening moet worden gehouden met een specifiek punitief karakter. De Hoge Raad stelt wel dat de vernietigbare opzegging voor de werkgever geen voordeel mag opleveren ten opzichte van de juiste wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden van de arbeidsovereenkomst.<sup>55</sup>

#### Onderdeel 2. De lengte van het dienstverband

Volgens het Hof dient de lengte van het dienstverband voor de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding buiten beschouwing te worden gelaten, omdat deze al zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. Volgens de AG gaat het Hof hier uit van een onjuiste rechtsopvatting, omdat er bij de berekening van de billijke vergoeding moet worden uitgegaan van alle omstandigheden van het geval, waarbij ook de lengte van het dienstverband een rol kan spelen.

De Hoge Raad sluit zich volledig aan bij dit advies en voegt daaraan toe dat er een motiveringsplicht rust op de rechter. Deze motiveringsplicht brengt met zich dat de werknemer moet stellen en bewijzen wat de hoogte van de billijke vergoeding in zijn visie moet zijn.

#### Onderdeel 3. De gevolgen van het ontslag voor de werknemer

Volgens het Hof dienen de gevolgen van het ontslag bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding buiten beschouwing te worden gelaten, omdat die gevolgen al zijn gecompenseerd in de transitievergoeding. In de MvT staat expliciet dat de hoogte van de billijke vergoeding naar haar aard in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en niet tot de gevolgen van het ontslag.<sup>56</sup> Dit betekent echter niet dat de gevolgen van het ontslag bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding geen rol mogen spelen. In de wetsgeschiedenis is ook meerdere keren overwogen dat de aanspraak op ten onrechte niet-genoten loon kan worden verdisconteerd in de billijke vergoeding door de kantonrechter. Hieraan gaat het Hof voorbij. Volgens de AG heeft de billijke vergoeding betrekking op de gevolgen van het ontslag, gezien de omstandigheid dat de werknemer op grond van artikel 7:681 BW de keuze heeft tussen vernietiging van de opzegging enerzijds en toekenning van een billijke vergoeding anderzijds.

De Hoge Raad volgt dit advies. Zij oordeelt dat er wel degelijk rekening mag worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer zolang die gevolgen kunnen worden toegerekend aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.<sup>57</sup> Het Hof had niet voorbij mogen gaan aan de stelling van de werkneemster dat zij haar dienstverband tot haar pensioengerechtigde leeftijd had kunnen voortzetten. De Hoge Raad benadrukt dat het niet van belang is om de werkgever te straffen, maar om te oordelen wat billijk is voor de werknemer. De kansen op een nieuwe baan en het arbeidsverleden mogen daarbij zwaar meetellen.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Kam, van de & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 18.

<sup>56</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 61.

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 81.

<sup>57</sup> HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.3.

<sup>58</sup> Troost, *Volkscrant* 3 juli 2017.

#### Onderdeel 4. De kosten van rechtsbijstand

Volgens het Hof dienen de kosten van rechtsbijstand om de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen buiten beschouwing te worden gelaten, omdat deze onder de proceskosten als bedoeld in artikel 237 Rechtsvordering (hierna te noemen: Rv) vallen. De kosten van rechtsbijstand die zijn gemaakt door werknemers zien op de kosten die voorafgaand aan de procedure zijn gemaakt. Het betreft geen kosten die zijn gemaakt in verband met de lopende procedure, maar in verband met eerdere handelingen van de werkgever. Volgens de AG staan deze kosten los van de latere opzegging van de arbeidsovereenkomst. De gevorderde kosten vallen derhalve niet onder artikel 237 Rv.

Ten slotte oordeelt de Hoge Raad ten opzichte van het laatste onderdeel dat het Hof is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting. De kosten van rechtsbijstand houden immers geen verband met de vernietigbare opzegging van de arbeidsovereenkomst. De gemaakte kosten voor rechtsbijstand kunnen mede worden verdisconteerd in de billijke vergoeding.<sup>59</sup>

Duidelijk is dat de billijke vergoeding geen specifiek punitief karakter heeft. Ook moet er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval. De Hoge Raad heeft een aantal richtsnoeren geformuleerd om de kantonrechter tegemoet te komen bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze worden in de volgende (sub)paragraaf besproken.

#### **2.5.3 De richtsnoeren van de Hoge Raad**

De (niet-limitatieve) richtsnoeren die de Hoge Raad heeft geformuleerd in het 'New Hairstyle-arrest', die zien op de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding, zijn de volgende:<sup>60</sup>

- a. niet-genoten loon: het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden als gevolg van ernstige verwijtbaarheid;
- b. elk ander inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden als gevolg van ernstige verwijtbaarheid;
- c. het carrièreperspectief (gevolgen ontslag): wat is de kans op een nieuwe baan voor de werknemer en indien hij een baan gevonden heeft, welke inkomsten ontvangt hij daar dan uit;
- d. de mate van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever: de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding dient in verhouding te staan tot de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever;
- e. eventuele (andere) inkomsten die de werknemer redelijkerwijs zou kunnen verwerven in de toekomst.

---

<sup>59</sup> HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.5.2.

<sup>60</sup> HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.4 en 3.4.5.

Dit onderzoek heeft betrekking op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7:671b dan wel 7:671c BW. Op 8 juni 2018 bekrachtigt de Hoge Raad expliciet dat de richtsnoeren ook gelden bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst.<sup>61</sup>

#### **2.5.4 Uitspraak Hof na verwijzing Hoge Raad**

De Hoge Raad heeft de uitspraak van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden vernietigd en de zaak vervolgens verwezen naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch om de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding opnieuw vast te stellen. Op 14 februari 2019 heeft het Hof uitspraak gedaan en dit pakte anders uit dan verwacht. Het Hof heeft namelijk geoordeeld dat de billijke vergoeding geen cent hoger is geworden.<sup>62</sup> Volgens het Hof bestond het ernstig verwijtbaar handelen 'slechts' uit opzegging van de arbeidsovereenkomst zonder rechterlijke toets dus er was wel sprake van een rechtvaardige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast zijn de gevolgen van het ontslag uiterst beperkt en bij een reguliere ontbindingsprocedure wordt ook geen billijke vergoeding toegekend.<sup>63</sup> Ondanks dat de richtsnoeren van de Hoge Raad zijn meegewogen, komt het Hof niet tot een andere vergoeding.

Nu in de voorgaande paragrafen inzichtelijk is geworden welke gronden de wet biedt omtrent het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, wat de billijke vergoeding inhoudt en hoe het criterium van ernstige verwijtbaarheid wordt geïnterpreteerd, zijn de eerste drie deelvragen beantwoord en is het juridisch kader afgerond. De laatste twee deelvragen worden beantwoord door middel van het analyseren van uitspraken van verschillende rechtbanken.

---

<sup>61</sup> HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878.

<sup>62</sup> Frikkee, TRA 2019/48, p. 23.

<sup>63</sup> Hof 's-Hertogenbosch 14 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:516.

## **Hoofdstuk 3 – Resultaten**

In het voorafgaande hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de billijke vergoeding, de ernstige verwijtbaarheid en het 'New-Hairstyle arrest'. In dit hoofdstuk worden de richtsnoeren die de Hoge Raad heeft geformuleerd getoetst aan relevante jurisprudentie daterend na 30 juni 2017 waarin een billijke vergoeding is toegekend. De grondslag voor de toekenning van de billijke vergoeding is – anders dan in het 'New-Hairstyle arrest' – ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Ondanks de andere grondslag, worden de handvatten van de Hoge Raad ook toegepast in ontbindingsverzoeken. Door verschillende topics met elkaar te vergelijken moet blijken hoe rechters invulling geven aan de wijze van begroting. De jurisprudentieanalyse is te vinden in bijlage 2 van dit onderzoek. In bijlage 3 is te zien welke gedragingen van de werkgever door de rechter worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Bijlage 4 geeft vervolgens een weergave van de toegekende billijke vergoedingen na 30 juni 2017 tot heden. De verzochte en toegekende billijke vergoedingen zijn tot slot vergeleken in bijlage 5. Hieronder worden de resultaten per topic besproken.

### **3.1 Functie werknemer, lengte dienstverband, hoogte maandloon en toegekende billijke vergoeding**

De eerste topics in het analyseschema zijn de functie van de werknemer, de lengte van het dienstverband, de hoogte van het maandloon en de toegekende billijke vergoeding. Er wordt op elke topic afzonderlijk ingegaan.

#### **3.1.1 De functie van de werknemer**

De functie van de werknemer wordt in elke uitspraak genoemd, behoudens uitspraken 13 en 15. De gedachte is in de eerste instantie dat er bij de begroting van de billijke vergoeding rekening wordt gehouden met de hoogtes van de verschillende functies aangezien over het algemeen wordt gerechtvaardigd dat een werknemer met een hogere functie, recht heeft op meer salaris. Dit kan als gevolg hebben dat de billijke vergoeding ook hoger uitvalt. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. De rechter noemt slechts in uitspraken 4 en 11 de functie van de werknemer bij het vaststellen van de te verwachten inkomensschade. Hierbij wordt de schade berekend op basis van de verwachte periode die de werknemer behoeft om een nieuwe baan te vinden op hetzelfde niveau en met een gelijkwaardig salaris. Het gaat om de te verwachten inkomensschade, waardoor het salaris het belangrijkste aspect is. Bovendien variëren de onderzochte functies waardoor de rechter op basis daarvan geen juiste vergelijking kan maken.

#### **3.1.2 De lengte van het dienstverband**

Bij een inschatting van de te verwachten inkomensschade speelt ook de lengte van het dienstverband een rol. In het algemeen hanteert de rechter de volgende vuistregel: hoe langer het dienstverband, hoe aannemelijker dat de arbeidsovereenkomst tot pensioengerechtigde leeftijd heeft voortgeduurd. Dit betekent dat de werknemer zonder de ernstige verwijtbaarheid van de

werkgever nog enige tijd in dienst is geweest. Hoe korter het dienstverband, hoe ingewikkelder het voor de rechter is om in te schatten hoelang het dienstverband is voortgezet zonder de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. De rechter berekent de inkomensschade in deze omstandigheid over een kortere tijdsperiode. In de volgende uitspraken is de duur van het dienstverband aan bod gekomen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, te weten: 10, 20, 21, 22, 25 en 33. De rechter overweegt hieromtrent in uitspraak 10 het volgende:

"(...) [verweerder] voert in dit verband aan dat hij tot aan zijn pensioen op 67-jarige leeftijd bij Ameco in dienst zou zijn gebleven wanneer Ameco niet om ontbinding van de arbeidsovereenkomst had verzocht. Dit is door Ameco op zichzelf niet betwist en acht de kantonrechter aannemelijk mede gelet op de leeftijd van [verweerder], de lengte van zijn dienstverband (31 jaar) en daarmee zijn eenzijdige werkervaring. Ook acht de kantonrechter aannemelijk dat [verweerder] onder de gegeven omstandigheden geen baan meer zal vinden met een gelijkwaardig salaris en een gelijkwaardige pensioenopbouw, zoals [verweerder] stelt."<sup>64</sup>

### **3.1.3 De hoogte van het maandloon**

De hoogte van het maandloon van de werknemer speelt een wezenlijke rol bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. In de meeste uitspraken maakt de rechter een schatting van hoe lang de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of ontbinding heeft voortgeduurd. De rechter neemt het misgelopen loon over deze periode vervolgens als uitgangspunt bij het vaststellen van de billijke vergoeding. Zij kijkt daarbij naar het moment dat de rechter het aannemelijk vindt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Hier volgt een opsomming van de uitspraken waarin dit een rol heeft gespeeld: 5, 7, 8, 10, 12, 14, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 33 en 35. Een voorbeeld van een situatie waarin de rechter de hoogte van het maandloon meeneemt in zijn overweging is uitspraak 12. De rechter overweegt het volgende:

"Mede gelet op de aard en de ernst van het verwijtbaar handelen van [werkgever], ziet de kantonrechter daarom aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op basis van een schatting van de inkomensschade die [werkneemster] over een periode van drie jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst naar redelijke verwachting zal ondervinden. 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. Die inkomensschade wordt geschat op een bedrag gelijk aan het loon over een periode van drie jaar, verminderd met een te verwachten aanspraak op een sociale zekerheidsuitkering of andere inkomsten (uit arbeid) over die periode van 70% van het loon, dus op een bedrag van afgrond € 15.000,- bruto."<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Rb. Noord-Holland 31 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6987, r.o. 5.21.

<sup>65</sup> Rb. Noord-Holland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027, r.o. 5.18.

### **3.1.4 De toegekende billijke vergoeding**

In bijlage 4 is middels een grafiek weergegeven wat de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen is in de periode 2017 – 2019. Opvallend te noemen is dat er twee duidelijke pieken zijn. Dit betreft uitspraak 8 en 20 waarbij vergoedingen zijn toegekend van € 1.026.449,08 in 2019 en € 628.000,- in 2018. Voor de rest zijn de bedragen uiteenlopend. De laagste toegekende billijke vergoeding betreft een bedrag van € 3.500,- in 2017. Hieruit kan derhalve worden geconcludeerd dat de rechter geen eenduidige lijn trekt bij het toekennen van de billijke vergoeding. Het gemiddelde bedrag van de toegewezen billijke vergoedingen is € 195.156,97. Dit bedrag ligt voornamelijk zo hoog door de twee toegekende vergoedingen zoals hierboven genoemd. Zonder deze vergoedingen bedraagt het gemiddelde bedrag € 147.886,97. Dit neemt niet weg dat de toegekende vergoedingen in 2019 hoger liggen ten opzichte van de jaren ervoor.

Er is een vergelijking gemaakt tussen de verzochte billijke vergoedingen enerzijds en de toegekende billijke vergoeding anderzijds. Deze vergelijking wordt geïllustreerd middels een grafiek in bijlage 5. Het merendeel van de verzochte billijke vergoedingen is niet toegekend, behoudens uitspraak 9 en 13. In deze uitspraken zijn de toegekende billijke vergoedingen gelijk aan het verzochte bedrag. Opmerkelijk is dat de overige billijke vergoedingen allemaal lager zijn dan de verzochte billijke vergoedingen. In zes uitspraken heeft de werknemer een billijke vergoeding verzocht maar geen bedrag genoemd, te weten: 11, 17, 23, 33, 34 en 35.

## **3.2 De mate van ernstige verwijtbaarheid**

De tweede topic in het analyseschema is de mate van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever. De mate van ernstige verwijtbaarheid is een belangrijk onderdeel, aangezien deze mede de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding bepaalt. Zoals eerder is gebleken uit de MvT dient de hoogte van de billijke vergoeding in verhouding te staan tot de ernstig verwijtbare gedraging van de werkgever. Onder de ernstige verwijtbaarheid vallen diverse gedragingen van de werkgever. De meest voorkomende gedragingen zijn geclassificeerd en opgenomen in bijlage 3 middels een staafdiagram. Hieronder wordt ingegaan op elke gedraging afzonderlijk.

### **3.2.1 Schending re-integratieverplichting**

Indien een werknemer (langdurig) ziek is, rusten er op de werkgever een aantal verplichtingen die mogelijk tot re-integratie leiden, bijvoorbeeld het aanbieden van passende arbeid. De werkgever dient zich dus actief op te stellen en niet het herstel van de werknemer af te wachten. Als een werkgever grovelijk de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien niet nakomt, zoals zijn re-integratieverplichting, acht de rechter dit ernstig verwijtbaar. In de navolgende uitspraken is de werkgever zijn re-integratieverplichting niet, dan wel onvoldoende, nagekomen: 2, 5, 8, 18, 19, 20 en 23.

Een voorbeeld van een schending van de re-integratieverplichting is uitspraak 18. Daarin overweegt de rechter het volgende:



“Naar het oordeel van de kantonrechter valt het IPS ernstig te verwijten dat zij, ondanks het deskundigen oordeel van 14 februari 2018 van het UWV dat de re-integratie inspanningen van IPS (tot 12 januari 2018) niet voldoende waren, onder andere omdat de reistijd van Rotterdam naar Tilburg te belastend is, is blijven aandringen op re-integratie in Tilburg. Zoals in 4.3 overwogen heeft IPS niet kunnen uitleggen waarom [verweester] desondanks per se in Tilburg moest re-integreren terwijl IPS daarentegen wel om reden dat [verweester] niet wenste mee te werken aan re-integratie heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zij het dat ter zitting is verzocht deze grond alsnog (slechts) als subsidiaire grond aan te merken.”<sup>66</sup>

### **3.2.2 Onterechte non-actiefstelling, schorsing of loonstop**

Indien de werkgever een werknemer op non-actief stelt of schorst betekent dit dat de werknemer voor een bepaalde periode niet mag werken. De werkgever kan de werknemer niet zomaar op non-actief stellen of schorsen, daar moet hij een goede reden voor hebben. De werkgever heeft door de non-actiefstelling of schorsing de tijd om de gedraging van de werknemer (verder) te onderzoeken. Gedurende de non-actiefstelling of schorsing kan de werkgever het loon van de werknemer stopzetten. Indien de werkgever geen goede reden heeft voor de non-actiefstelling, schorsing of loonstop wordt dat door de rechter beschouwd als ernstig verwijtbaar handelen. De uitspraken die gaan over ontorechte non-actiefstelling zijn de volgende: 1, 3, 6, 11, 24, 25, 27 en 30. In bijlage 3 is te zien dat er acht van de geanalyseerde uitspraken gaan over ontorechte non-actiefstelling. Zo is dit ook weergegeven voor de overige gedragingen.

Dat de werkgever een werknemer slechts op non-actief kan stellen indien hij daar een goede reden voor heeft blijkt uit uitspraak 24 waarin de rechter dit extra benadrukt:

“Ook wordt geconcludeerd dat [verzoekster] ten gevolge van het incident van 9 april tot en met 14 mei 2018 op non-actief is gesteld, zonder dat daarvoor een goede reden bestond. (...) Conclusie van het voorgaande is dat [verweester] door op deze wijze na het incident op 6 april 2018 te handelen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat zij daarvoor een billijke vergoeding is verschuldigd.”<sup>67</sup>

In het analyseschema gaat maar één uitspraak over ontorechte schorsing, namelijk uitspraak 8. De rechter overweegt hierover het volgende:

“Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de mogelijkheden van [verweerder] om zich in zijn werk weer effectief te rehabiliteren, schat de kantonrechter de kans van slagen van een verbetertraject op 50%. Dit percentage

---

<sup>66</sup> Rb. Rotterdam 8 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4485 r.o. 4.6.

<sup>67</sup> Rb. Amsterdam 17 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6672, r.o. 13.

geeft dus de waarschijnlijkheid weer dat [verweerder] in 2020 nog werkzaam zou zijn bij [verzoekster] en aanspraak kon maken op de volledige uitkering van alle MPP termijnen als [verzoekster] in 2017 [verweerder] niet had geschorst maar hem de juiste begeleiding had geboden om zich te verbeteren.”<sup>68</sup>

Nadat de werkgever heeft besloten een werknemer op non-actief te stellen of te schorsen, kan hij het loon stopzetten. Echter, dit kan alleen indien dit is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De rechter oordeelt in uitspraak 13 dat de werkgever zonder kenbare reden is overgegaan tot het staken van de loonbetaling aan de werknemer en dat hem dat ernstig te verwijten is.<sup>69</sup> De overige uitspraken die in het analyseschema zijn geanalyseerd omtrent de onterechte loonstop zijn: 2, 5, 9, 13 en 14.

### **3.2.3 Onnodig aansturen op beëindiging van het dienstverband**

In beginsel eindigt een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dit betekent dat de werkgever en werknemer het eens zijn over het beëindigen van het dienstverband. In bijlage 3 is te zien dat de werkgever in 18 van de 35 uitspraken onnodig aanstuurt op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze situatie kan zich voordoen als de werknemer niet instemt met de beëindiging of indien de werknemer door ziekte is uitgevallen en de werkgever van haar af wil komen. In verhouding tot de andere gedragingen komt het onnodig aansturen op een beëindiging van het dienstverband het meest voor. Hierna een opsomming van de uitspraken waarin dit ter sprake komt: 2, 4, 6, 9, 12, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 32, 33 en 35. In uitspraak 33 wordt door de rechter expliciet genoemd dat het onnodig aansturen op een beëindiging van het dienstverband ernstig verwijtbaar is. Zo overweegt hij het volgende:

“(…) De wijze waarop Taurus echter ná de ziekmelding van [verwerende partij in het verzoek, verzoekende partij in het tegenverzoek] heeft geacteerd door al in een vroeg stadium aan te sturen op een beëindiging van het dienstverband, toen er nog geen sprake van was dat Posse Novum en het UWV terugkeer van [verwerende partij in het verzoek, verzoekende partij in het tegenverzoek] binnen Taurus niet geïndiceerd vonden, acht de kantonrechter ernstig verwijtbaar en ook zeker niet in het belang van het herstel van [verwerende partij in het verzoek, verzoekende partij in het tegenverzoek] (...) Duidelijk is dat Taurus al in een vroegtijdig stadium van de arbeidsongeschiktheid van [verwerende partij in het verzoek, verzoekende partij in het tegenverzoek] een terugkeer van hem niet meer wenste. Dit is ook niet veranderd door de (mediation-)gesprekken die tussen partijen zijn gevoerd, waarbij duidelijk was

---

<sup>68</sup> Rb. Midden-Nederland 14 maart 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1106, r.o. 5.12.

<sup>69</sup> Rb. Limburg 24 oktober 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:10179, r.o. 4.3.

dat de inzet van Taurus steeds gericht was op het einde van het dienstverband in plaats van herstel van de relatie.”<sup>70</sup>

### **3.2.4 Onvoldoende inspanning van de werkgever**

Een arbeidsconflict wordt in de meeste gevallen als negatief ervaren door zowel de werkgever als de werknemer. Ondanks dat er sprake is van een conflict op de werkvloer, dient de werkgever zich in te spannen om de arbeidsrelatie te verbeteren teneinde (verdere) escalatie te voorkomen. Als de werkgever dit nalaat, wordt dit door de rechter gezien als ernstig verwijtbaar. In 7 van de 35 uitspraken zoals weergegeven in bijlage 3 spant de werkgever zich onvoldoende in. Dit resulteert in meer escalatie. Dit is het geval in de uitspraken gekoppeld aan de volgende nummers: 5, 12, 14, 16, 22, 25 en 29. In een van deze uitspraken (nummer 5) wordt het volgende overwogen:

“Dit alles overziend, ligt de oorsprong van de verstoorde verhoudingen bij [verzoekster] en is het ook [verzoekster] geweest die de verhouding tussen partijen onnodig op scherp heeft gezet en een verdere samenwerking daardoor feitelijk onmogelijk maakte. Mogelijk dat ook [verweerster] op enkele momenten anders had kunnen handelen of een andere toon had kunnen hanteren, maar aannemelijk is dat de afhoudende houding van [verweerster] voortkwam uit spanningen over het verloop van het dienstverband en de verstoorde verhoudingen. Het is [verzoekster] geweest die de verstoorde verhouding verder heeft verdiept door onverminderd vast te houden aan de door haar ingeslagen weg van een verbeterplan op basis van een niet-geformaliseerde beoordeling en een beoordeling die was opgesteld enkel met input van leidinggevendenden. (...) De conclusie is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [verzoekster] bij het laten ontstaan en bestaan van de verstoorde verhoudingen, zodat [verweerster] aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.”<sup>71</sup>

### **3.2.5 Onterechte verwijten**

Indien de werkgever onterechte, dan wel zonder goede reden, verwijten maakt naar de werknemer kan dit volgens de rechter gekwalificeerd worden als ernstig verwijtbaar. Uitspraken 3, 7, 10, 24, 25 en 28 gaan over deze ernstig verwijtbare gedraging. De rechtbank Noord-Holland overweegt hieromtrent in uitspraak 7 het volgende:

“Zoals hiervoor is overwogen, is niet komen vast te staan dat sprake is van disfunctioneren van [verweerder] en, voor zover er al terecht kritiek mogelijk was op het functioneren van [verweerder] , ook niet van een deugdelijke verbetertraject. Het functioneren van [verweerder] over 2017 is als ruim voldoende gewaardeerd en hij is nog op 19 juni 2018 met alle bestuurstaken belast. (...) Gelet op de hiervoor

---

<sup>70</sup> Rb. Limburg 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730, r.o. 4.12.

<sup>71</sup> Rb. Midden-Nederland 21 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:704, r.o. 5.20 en 5.21.

weergegeven gang van zaken heeft OBD haar verplichtingen om als goed werkgever te handelen dus in ernstige mate geschonden. Daardoor is de verstoorde arbeidsverhouding ontstaan die heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.”<sup>72</sup>

### **3.2.6 Overige gedragingen**

Behoudens de bovengenoemde gedragingen, zijn er nog overige gedragingen van de werkgever die gekwalificeerd kunnen worden als ernstig verwijtbaar. In de diagram van bijlage 3 is dit duidelijk te zien. De overige gedragingen zijn gedragingen die niet in elke uitspraak voorkomen. Desalniettemin kan de werkgever hiervan wel een ernstig verwijt worden gemaakt. Enkele voorbeelden van overige gedragingen zijn: een werkgever die de werknemer op grond van subjectieve redenen weigert voor producties (nummer 15), het schenden van de klachtregeling binnen de organisatie (nummer 34) of een werkgever die de werknemer van de een op de andere dag op een zijspoor zet en geen werk meer aanbiedt (nummer 20). Daarnaast zijn er nog enkele uitspraken waaronder overige gedragingen vallen, te weten: 5, 6, 7, 8, 9, 11, 26, 30, 31, 32 en 33.

### **3.3 Meewegen transitievergoeding**

De derde topic in het analyseschema is het meewegen van de transitievergoeding. Sommige rechters brengen de transitievergoeding in mindering op de billijke vergoeding omdat volgens hen de billijke vergoeding ook bedoeld is voor compensatie van het ontslag. Dit is in 9 van de 35 uitspraken het geval. Hieronder kan ook de component inkomenschade worden gerekend. Eventuele uitkeringen kunnen ook in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding. Andere rechters brengen de transitievergoeding niet in mindering op de billijke vergoeding wegens de verwijtbaarheid van het ontslag. Dit is in 19 van de 35 uitspraken het geval. Dit betekent dat de meeste rechters meer waarde hechten aan de verwijtbaarheid van het ontslag. In de overige zeven uitspraken kent de rechter geen transitievergoeding toe. Hierbij kan gedacht worden aan de volgende situaties: het dienstverband heeft korter dan twee jaar heeft geduurd (nummers 13, 24, 25 en 31), de werknemer maakt aanspraak op andere voorzieningen (nummers 5 en 17) of het ontbreken van gegevens (nummer 35).

In uitspraak 3 weegt de rechter de transitievergoeding en de uitkering mee bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. De overweging luidt als volgt:

“(…) Rekening houdend met het recht op een werkloosheidsuitkering, wordt geschat dat hiermee € 10.000,-- bruto gemoeid is. De kantonrechter ziet geen reden om een mindering toe te passen vanwege de periode dat [verweerster] inmiddels niet heeft gewerkt.”<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Rb. Noord-Holland 29 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1039, r.o. 5.15.

<sup>73</sup> Rb. Midden-Nederland 12 april 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1593, r.o. 5.15.

### 3.4 Overige overwegingen

De laatste topic uit het analyseschema is overige overwegingen. Dit zijn omstandigheden die mede de hoogte van de billijke vergoeding kunnen bepalen. De Hoge Raad heeft eerder in het 'New Hairstyle-arrest' al bepaald dat er rekening mag worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voorzover die gevolgen kunnen worden toegerekend aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarbij zijn alle omstandigheden van het geval relevant. Uit de geanalyseerde uitspraken blijkt dat het merendeel van de rechters deze grondslag meenemen in hun overweging. Uitspraak 11 is kenmerkend met betrekking tot het meewegen van de gevolgen van het ontslag. In deze uitspraak heeft de rechter meegewogen dat de werknemer gedurende lange tijd werkloos blijft gezien het geringe aantal beschikbare functies op het niveau van statutair bestuurder, de negatieve uitlatingen in de media en de financiële consequenties.<sup>74</sup>

De billijke vergoeding dient eveneens als een vergoeding voor de te verwachten inkomensschade. Deze grondslag is essentieel voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit blijkt ook uit de geanalyseerde uitspraken. In 24 van de 35 uitspraken berekent de rechter de hoogte van de billijke vergoeding aan de hand van de te verwachten inkomensschade. Een goed voorbeeld is uitspraak 32:

"Mede gelet op de aard en de ernst van het verwijtbaar handelen van [werkgever] , ziet de kantonrechter daarom aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op basis van een schatting van de inkomensschade die [werkneemster] over een periode van drie jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst naar redelijke verwachting zal ondervinden. 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. Die inkomensschade wordt geschat op een bedrag gelijk aan het loon over een periode van drie jaar, verminderd met een te verwachten aanspraak op een sociale zekerheidsuitkering of andere inkomsten (uit arbeid) over die periode van 70% van het loon, dus op een bedrag van afgerond € 15.000,00 bruto."<sup>75</sup>

Bij het berekenen van de te verwachten inkomensschade speelt de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt een rol. Rechters kijken daarbij onder andere naar de leeftijd en ervaring van de werknemer. Indien de verwachting van de rechter is dat de werknemer binnen afzienbare tijd een nieuwe baan kan vinden, blijft de inkomensschade beperkt (uitspraken 2, 6, 12, 17, 21, 23 en 24). Indien de verwachting van de rechter is dat het lastig wordt voor de werknemer om een nieuwe baan te vinden, is de te verwachten inkomensschade groter en wordt daarmee rekening gehouden bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding (uitspraken 3, 4, 11, 15 en 28).

---

<sup>74</sup> Rb. Gelderland 30 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353, r.o. 2.10.

<sup>75</sup> Rb. Noord-Holland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027, r.o. 5.18.

In alle geanalyseerde uitspraken heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan de andere kant doet zich ook wel eens de situatie voor dat de werknemer verwijtbaar handelt of de arbeidsverhouding al zodanig is verslechtert dat ook zonder de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever de arbeidsovereenkomst zou zijn beëindigd. Als hiervan sprake is, kan dit van invloed zijn op de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit volgt uit uitspraken 5, 7, 8, 27, 29 34 en 35. In uitspraak 34 wordt het de werknemer aangerekend dat hij verwijtbaar heeft gehandeld. De rechter overweegt wat dit betreft het volgende:

“Wel houdt de kantonrechter rekening met een stevige neerwaartse correctie wegens het feit dat [naam verweerder] met de vaststaande gedragingen en uitlatingen jegens [naam studente 2] , nadat hij in oktober 2015 wegens dezelfde soort gedragingen en uitlatingen een waarschuwing had gekregen , behoorlijk over de schreef is gegaan.”<sup>76</sup>

Naast alle bovenstaande omstandigheden, zijn er ook omstandigheden die zich niet vaak voordoen maar wel door de rechter worden meegenomen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze omstandigheden zijn onder meer: de slechte financiële positie van de werkgever (uitspraak 7), extra advocaatkosten van de werknemer (uitspraak 3) en de geschatte duur van de werkloosheid (uitspraak 17). Bovendien benoemen een aantal rechters uitdrukkelijk de immateriële schade voor de werknemer als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Daarbij is het van belang dat de werknemer wordt aangetast in zijn eer en goede naam (uitspraken 22, 26 en 34).

---

<sup>76</sup> Rb. Amsterdam 8 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9966, r.o. 30.

## Hoofdstuk 4 – Conclusies

Uit de wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie kunnen er verschillende conclusies worden getrokken.

Op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c of lid 9 sub b BW (verzoek werkgever) dan wel artikel 7:671c lid 2 sub b of lid 3 sub b BW (verzoek werknemer) kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden en een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. De voorwaarde is dat er sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij het opstellen van de Wwz heeft de wetgever ingeschat dat van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever niet snel sprake is. Het dient namelijk te gaan om uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met 'goed werkgeverschap'. Er moest dus wel heel wat gebeuren wilde een werknemer recht hebben op een additionele vergoeding bovenop de aan hem toekomende transitievergoeding.

De billijke vergoeding is bedoeld voor uitzonderlijke gevallen. De wetgeving is niet opgesteld om aan meer dan de helft van de kantonrechters een standaard mogelijkheid te bieden tot het toekennen van een billijke vergoeding. Indien een kantonrechter echter van oordeel is dat er grond is voor deze vergoeding, heeft hij ruimte bij het bepalen van de hoogte hiervan.

Voor de hoogte van de billijke vergoeding zijn geen wettelijke regels gegeven. Rechters moeten namelijk de mogelijkheid behouden om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Uit het huidige onderzoek en jurisprudentieanalyse is dit tevens gebleken. Niet is gebleken dat kantonrechters vaste formules hanteren bij de toewijzing en vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

De Hoge Raad heeft zich op 30 juni 2017 voor het eerst uitgelaten over de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Essentieel in dit arrest is dat de Hoge Raad heeft geoordeeld dat rechters bij de berekening van de billijke vergoeding rekening mogen houden met alle omstandigheden van het geval. In de praktijk blijkt dat rechters de richtsnoeren van de Hoge Raad omarmen. In de onderzochte uitspraken gewezen na het 'New Hairstyle-arrest' wordt gerefereerd aan het arrest van de Hoge Raad en keren de richtsnoeren in meer of mindere mate terug.<sup>77</sup>

Zoals gebleken uit de MvT dient de billijke vergoeding in verhouding te staan tot de ernst van de verwijtbare gedraging. Uit de tot nu toe geanalyseerde uitspraken valt op te maken dat verschillende gedragingen van de werkgever worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Dit zijn de volgende:

- het schenden van de re-integratieverplichting;
- onterechte non-actiefstelling/schorsing/loonstop van de werknemer;
- onnodig aansturen op beëindiging van het dienstverband;
- onvoldoende inspanning om de arbeidsrelatie te verbeteren en escalatie te voorkomen;

---

<sup>77</sup> Kruit, *AR-Updates* 2017-0826.

- overige gedragingen.

De gedragingen dienen in verhouding te staan tot 'goed werkgeverschap'. Alles valt of staat met deze term. Dit speelt dan ook een prominente rol met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

Inkomensderving van de werknemer als gevolg van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst speelt een grote rol bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. In 24 van de 35 geanalyseerde uitspraken berekent de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding aan de hand van de te verwachten inkomensschade. De kantonrechter maakt een inschatting of de arbeidsovereenkomst ook zou zijn beëindigd zonder de ernstige verwijtbaarheid van het gedrag van de werkgever. Als dit het geval is, wordt het brutomaandloon vermenigvuldigd met de periode tot aan de te verwachten einddatum. Deze berekeningsgrondslag wordt naar verhouding het meest gebruikt.

Andere componenten die kunnen worden meegewogen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding, zijn onder andere het brutomaandloon van de werknemer en de lengte van het dienstverband. Het brutomaandloon is van belang om de te verwachten inkomensschade te berekenen. Bij de berekening van de te verwachten inkomensschade kan ook de duur van het dienstverband worden meegewogen. Bij een langer dienstverband, wordt de inkomensschade dikwijls berekend over een langere periode aangezien verwacht wordt dat de werknemer zonder de ernstig verwijtbare gedraging van de werkgever nog enige tijd in dienst zou zijn geweest.

Gebleken is voorts dat de functie van de werknemer van ondergeschikt belang is. De rechter noemt slechts in twee uitspraken de functie van de werknemer bij het vaststellen van de te verwachten inkomensschade.

De transitievergoeding kan in mindering worden gebracht op de billijke vergoeding. Het merendeel van de rechters doet dit niet wegens de verwijtbaarheid van het ontslag. Andere vergoedingen waarop een werknemer aanspraak kan maken, kunnen eveneens in mindering worden gebracht, bijvoorbeeld een uitkering.

De Hoge Raad heeft in het 'New Hairstyle-arrest' bepaald dat er rekening mag worden gehouden met de gevolgen van het ontslag zolang die gevolgen kunnen worden toegerekend aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. De werknemer dient wel aan te tonen wat de gevolgen van het ontslag voor hem zijn. Deze component wordt met enige regelmaat toegepast. De regel is dat de kantonrechter de begroting van de billijke vergoeding motiveert voor de betrokken partijen.

Als verzochten en toegekende billijke vergoedingen naast elkaar worden gezet blijkt dat de rechter over het algemeen een lager bedrag toekent dan is verzocht. Dit neemt niet weg dat de toegekende vergoedingen in 2019 hoger liggen ten opzichte van de jaren ervoor.



Concluderend kan worden gezegd dat al deze componenten van belang zijn bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding, maar dat de rechter hierin nog steeds vrijheid heeft. Het is opmerkelijk dat werkgevers zich niet bewust lijken van de ontwikkeling in de jurisprudentie dat er steeds hogere vergoedingen worden vastgesteld en dat doen op grond van de richtsnoeren die de Hoge Raad daarvoor heeft gegeven. Van een 'muizengaatje' bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding is in de huidige rechtspraak inmiddels geen sprake meer. Dat is verworpen tot een 'konijnenhol'. Slecht werkgeverschap bij ontslag loont dus niet.

## Hoofdstuk 5 - Aanbevelingen

Op grond van dit onderzoek, kan Advocatenkantoor Heeren worden voorzien van enkele aanbevelingen. Zij kan deze aanbevelingen aanwenden bij het nog beter informeren en adviseren van haar cliënten. De centrale vraag in dit onderzoek luidt als volgt: 'Welk advies kan Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten geven ten aanzien van de toewijzing en hoogte van de billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b en 7:671c BW op grond van wetsanalyse, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?'

Het advies dat Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten kan geven is dat zij zich tijdig, maar in ieder geval vóór ontbinding van de arbeidsovereenkomst, rekenschap geven van en eventueel advies inwinnen over de criteria die gelden voor 'goed werkgeverschap'. Een goede dossiervorming waaruit de bewijskracht blijkt, speelt daarbij een steeds belangrijkere rol.

Daarnaast zal Advocatenkantoor Heeren aan haar cliënten moeten benadrukken dat er sinds het 'New Hairstyle-arrest' duidelijke richtsnoeren zijn die alom worden toegepast in de lagere rechtspraak en daarmee tot hoge vergoedingen leiden. Kantonrechters mogen de hoogte van de vergoeding bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval waardoor zij nog steeds de ruimte hebben om daarvan af te wijken.

### Belangrijkste adviezen

Voor werkgevers:

- De werkgever dient aannemelijk te maken dat hij serieus onderzoek heeft gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden van zijn werknemer door schriftelijke bewijsstukken aan te leveren.
- Indien het aannemelijk is dat de werknemer binnen afzienbare tijd een nieuwe baan kan vinden, is het aan te raden om dit aan te voeren zodat de rechter de inkomensschade lager inschat;
- Er dient te allen tijde worden aangevoerd en onderbouwd dat er alles is gedaan om de arbeidsverhouding te verbeteren.
- Indien de werknemer zich verwijtbaar heeft gedragen, of wanneer de arbeidsverhouding al zodanig is verslechterd dat ook zonder de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever de arbeidsovereenkomst zou zijn beëindigd, dient het voorgaande als bewijs te worden aangevoerd. Dit dient in mindering te worden gebracht op de billijke vergoeding.
- Indien de werkgever in een slechte financiële situatie verkeert, dient de werkgever te onderbouwen waarom dit moet worden meegewogen bij de berekening van de billijke vergoeding.
- In alle gevallen dient te worden aangehaald dat de transitievergoeding en andere vergoedingen in mindering moeten worden gebracht op de billijke vergoeding.

Voor werknemers:

- Een werknemer dient de gevolgen van ontslag aannemelijk te maken, zoals de kansen op een nieuwe baan, zodat de kantonrechter dit kan betrekken bij het vaststellen van de inkomensschade.
- Indien de werknemer zelf ook verwijtbaar heeft gehandeld is het aan te raden om rekening te houden met een neerwaartse correctie.
- Een werknemer dient het verzoek altijd te onderbouwen/concretiseren door bijvoorbeeld inzichtelijk te maken wat de ernstige gedragingen zijn van de werkgever en hoe de verzochte billijke vergoeding is vastgesteld.
- Indien de werknemer aanspraak wil maken op een immateriële schadevergoeding, dient de werknemer aan te tonen dat er sprake is van een psychiatrisch erkend ziektebeeld. Enkel psychisch leed of een kwetsend gevoel is onvoldoende.

Al met al kan gesteld worden dat de toewijzing en vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding een wondere wereld is. Cliënten van Advocatenkantoor Heeren zullen zich hiervan meer en meer rekenschap moeten geven. Voor Advocatenkantoor Heeren ligt hier de schone taak om huidige en toekomstige cliënten hierop te wijzen en te begeleiden.

## Literatuurlijst

### Krantenberichten

- **Jobs, Trouw 6 oktober 2011**  
S. Jobs, 'De beste quotes van Steve Jobs', *Trouw* 6 oktober 2011.
- **Troost, Volkskrant 3 juli 2017**  
N. Troost, 'Hoge Raad: persoonlijke omstandigheden tellen weer mee bij ontslagvergoeding', *de Volkskrant* 3 juli 2017.

### Handboeken & rapporten

- **Beltzer, e.a. 2017**  
R.M. Beltzer, E.J.A. Franssen, N. Jansen, M.C.A. te Poel, K. Wiersma, *Handboek Wet werk en zekerheid*, Sdu 2017
- **Bennaars, Rietveld & Verhulp 2019**  
J.H. Bennaars, R.D. Rietveld & E. Verhulp, *Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz* (in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 2017
- **Diebels 2019**  
M. Diebels, *De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht 2019*, Deventer: Wolters Kluwer 2019
- **Drongelen, van, Fase & Jellinghaus 2018**  
J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase, S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2018
- **Genderen, van, e.a. 2018**  
D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu 2018
- **Houweling, Vestering & Zondag 2019**  
A.R. Houweling, P.G. Vestering & W.A. Zondag, *SDU commentaar Arbeidsrecht Thematisch DEEL I*, Den Haag: Sdu 2019
- **Loonstra 2017**  
C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht: Arbeidsrecht editie 2017*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2017
- **Loonstra & Zondag 2018**  
Loonstra & Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata I & II*, Den Haag: Boom juridisch 2019
- **Treep 2017**  
M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag: Boom juridisch 2017
- **Verhulp, in: T&C Burgerlijk Wetboek 2019**  
E. Verhulp, in: *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Kluwer 2019 (online, bijgewerkt tot en met 01-07-2019).

### Artikelen

- **Barkhuis 2018**  
F. Barkhuis, 'WWZ heeft ontslag lastiger en duurder gemaakt', *ORnet* 2018
- **Bosveld 2019**  
A. Bosveld, 'Voorbereiden op de WAB', *ArbeidsRecht* 2019

- **Frikkee 2019**  
C.J. Frikkee, 'De billijke vergoeding na de Hoge Raad inzake New Hairstyle; een Pyrrusoverwinning', *TRA* 2019/48, p. 23
- **Houweling, Kruit & Kersten 2018**  
A.R. Houweling, P. Kruit & I.H. Kersten, 'Evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk WWZ 2015-2018', *TAP* 2018/7
- **Hiebendaal 2019**  
A. Hiebendaal, 'Kroniek Wet Werk en Zekerheid 2018 (II)', *Bb* 2019/26, p. 104
- **Kam, van de & Postma 2019**  
S. van de Kam & M.S. Postma, 'Het 'Hairstyle-arrest': gevolgen voor de ontslagpraktijk', *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11
- **Kehrer-Bot & Charbon 2019**  
C.S. Kehrer-Bot & P.A. Charbon, 'Slapende arbeidsovereenkomsten en compensatie van de transitievergoeding', *ArbeidsRecht* 2019/31
- **Ruiter, de, 2019**  
P. de Ruiter, 'Wakker worden uit een slapend dienstverband', *Loonzaken* 2019/2
- **Sintemaartensdijk, Dam-Keuken, van, 2018**  
J.L. Sintemaartensdijk, B.R. van Dam-Keuken, 'Ontbinding arbeids-overeenkomst bij wanprestatie', *Loonzaken* 2018/8
- **Stouthart 2019**  
G.A. Stouthart, 'Arbeidsconflicten en mediation', *Arbeidsrecht* 2019/30
- **Zanten-Baris, van, 2019**  
A. van Zanten-Baris, 'Altijd een billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen?', *ArbeidsRecht* 2019/25, p. 1-4

#### Internetbronnen

- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 'Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) aangenomen door Eerste Kamer' *rijksoverheid* 3 juni 2019, [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl).
- De Koning Vergouwen Advocaten (2019, 9 april). Nieuw record billijke vergoeding: 1 miljoen euro [foto]. Geraadpleegd van <https://www.dekoningvergouwen.nl/blog/nieuw-record-billijke-vergoeding-1-miljoen-euro>
- Het Financieele Dagblad (z.d.). Pas nieuw ontslagstelsel aan voor het wet wordt [foto]. Geraadpleegd van <https://fd.nl/opinie/1106270/pas-nieuw-ontslagstelsel-aan-voor-het-wet-wordt>

#### Kamerstukken

- **Kamerstukken I, 2013/14, 33 818, nr. C.**  
Memorie van Antwoord bij de Wwz
- **Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3.**  
Memorie van Toelichting bij de Wwz

- **Kamerstukken II, 2013/14, 33 818, nr. 4.**  
Advies van de afdeling advisering Raad van State en nader rapport
- **Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7.**  
Nota naar aanleiding van het verslag

#### Uitspraken

- HR 26 oktober 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW9244.
- Rb Midden-Nederland 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:7538.
- Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.
- PHR 21 april 2017, ECLI:NL:PHR:2017:414 (concl. A-G R.H. de Block).
- HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.
- P. Kruit, annotatie bij HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, *AR-Updates* 2017-0826.
- HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:857 en 878.
- Hof 's-Hertogenbosch 14 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:516.
- Rb. Midden-Nederland (ktr.) 14 maart 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1106.

## **Bijlagen**

Bijlage 1: Overzicht uitspraken

Bijlage 2: Analyse jurisprudentie

Bijlage 3: Weergave ernstig verwijtbare gedragingen van de werkgever

Bijlage 4: Weergave toegewezen billijke vergoedingen 2017 – 2019

Bijlage 5: Weergave verzochte en toegekende billijke vergoedingen

## Bijlage 1

1. Rechtbank Rotterdam 17 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:568
2. Rechtbank Rotterdam 7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:5165
3. Rechtbank Midden-Nederland 12 april 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1593
4. Rechtbank Rotterdam 4 maart 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2145
5. Rechtbank Midden-Nederland 21 februari 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:704
6. Rechtbank Amsterdam 30 april 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4769
7. Rechtbank Noord-Holland 29 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:1039
8. Rechtbank Midden-Nederland 14 maart 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:1106
9. Rechtbank Noord-Holland 16 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6063
10. Rechtbank Noord-Holland 31 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6987
11. Rechtbank Gelderland 30 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353
12. Rechtbank Rotterdam 26 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:3432
13. Rechtbank Limburg 24 oktober 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:10179
14. Rechtbank Noord-Holland 12 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4989
15. Rechtbank Den Haag 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361
16. Rechtbank Midden-Nederland 15 juni 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2894
17. Rechtbank Rotterdam 20 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1275
18. Rechtbank Midden-Nederland 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481
19. Rechtbank Rotterdam 8 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4485
20. Rechtbank Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077
21. Rechtbank Noord-Holland 4 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4537
22. Rechtbank Noord-Holland 23 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4410
23. Rechtbank Noord-Holland 21 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5617
24. Rechtbank Amsterdam 17 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6672
25. Rechtbank Den Haag 24 augustus 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:10399
26. Rechtbank Midden-Nederland 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100
27. Rechtbank Midden-Nederland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:5467
28. Rechtbank Limburg 15 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:11179
29. Rechtbank Rotterdam 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858
30. Rechtbank Overijssel 28 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3723
31. Rechtbank Overijssel 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768
32. Rechtbank Noord-Holland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027
33. Rechtbank Limburg 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730
34. Rechtbank Amsterdam 8 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9966
35. Rechtbank Noord-Holland 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753



Bijlage 2

Nr.	ECLI-nummer	I. Functie werknemer II. Lengte vh dienstverband III. Hoogte van het maandloon IV. Toegekende billijke vergoeding (bv.)	Mate van ernstige verwijtbaarheid	Meewegen transitie-vergoeding (tv.)	Overige overwegingen
1.	ECLI:NL:RBROT :2019:568	I. Sales manager II. 39 jaar en 7 maanden III. € 7.107,98 bruto excl. emolumenten IV. € 116.000,- bruto	Werkgever heeft zich laakbaar gedragen door de werknemer plotseling op non-actief te stellen en toegang te weigeren tot de kantoorfaciliteiten. Pas drie weken na de non-actief stelling heeft de werkgever een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV.	€ 99.096,- bruto. Dit bedrag wordt verrekend in de bv.	- Partijen hebben op 31/12/18 gesproken over beëindiging met betaling van een vergoeding van € 250.000,-. Dit bedrag is als uitgangspunt genomen voor de bv.
2	ECLI:NL:RBROT :2019:5165	I. Teamleider II. 30 jaar en 6 maanden III. € 1.721,52 bruto excl. vakantiebijslag IV. € 25.000,- bruto	Werkgever heeft de arbeidsverhouding met werknemer op dusdanige wijze onder druk gezet dat werknemer zich genoodzaakt voelde om een verzoek tot ontbinding aan te vragen. Ernstig verwijtbare gedragingen van de werkgever zijn o.a.: te late en/of onvolledige loonbetaling en onvoldoende nakomen van re-integratieverplichting ondanks deskundigenoordeel.	€ 24.789,87 bruto. Dit bedrag wordt niet meegewogen bij de begroting van de bv.	- Het is aannemelijk dat de werknemer langer in dienst zou zijn gebleven zonder de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. - Gelet op de kennis en ervaring van de werknemer valt echter te verwachten dat zij binnen afzienbare tijd weer een nieuwe baan zal vinden.
3	ECLI:NL:RBMNE :2019:1593	I. Binnendienstmedewerkster II. 2 jaar en 6 maanden III. € 2.563,37 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 10.000,- bruto	Werkgever heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. De werknemer is op 16/11/18 zonder goede reden op non-actief gesteld en de werkgever heeft onterecht gewezen op een groot aantal verwijten zonder deugdelijke onderbouwing in het verzoek.	€ 3.691,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv vanwege de periode dat de werknemer inmiddels niet heeft gewerkt.	- Bij de begroting van de bv is als uitgangspunt genomen dat de werknemer geruime tijd nodig zal hebben om ander passend werk te vinden. - De extra advocaatkosten die de werknemer heeft moeten maken worden ook meegenomen in de berekening.
4	ECLI:NL:RBROT :2019:2145	I. Kantoordirecteur II. 5 jaar en 8 maanden III. € 8.538,13 bruto excl. emolumenten IV. € 200.000,- bruto	Werkgever heeft moedwillig aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding door de onheuse bejegening en gedwongen overplaatsing. Hij heeft daarmee gehandeld in strijd met goed werkgeverschap en onterecht aangestuurd op ontbinding van de arbeidsovk.	€ 18.797,17 bruto. Dit bedrag wordt meegewogen bij de begroting van de bv.	- Het zal niet makkelijk zijn voor de werknemer om een nieuwe functie op hetzelfde niveau en met een gelijkwaardig salaris te vinden in de financiële sector. - Gelet op de langdurige uitval van de werknemer in korte tijd wegens een burn-out, wordt het

					echter reëel geacht dat de werknemer onder die omstandigheden zou hebben uitgekeken naar een minder belastende functie.
5	ECLI:NL:RBMNE:2019:704	I. Docent hoger beroepsonderwijs II. 18 jaar en 5 maanden III. € 4.600,- bruto IV. € 150.000,- bruto vermeerderd met de wettelijke rente	Werkgever heeft de verhouding tussen partijen onnodig op scherp gezet door een niet-geformaliseerde beoordeling van de leidinggevende. Hij heeft disproportioneel en onnodig escalerend gehandeld door toegangsverbod schoolgebouw, onvoldoende begeleiding bij re-integratie en onterechte loonstop.	Er wordt geen tv. toegekend omdat werknemer aanspraak maakt op voorzieningen uit de BWRHBO. Deze voorzieningen zijn wel meegewogen bij de begroting van de bv.	- De inschatting van de rechter is dat de arbeidsovk. niet tot AOW-leeftijd zou hebben voortgeduurd. - Gelet op het huidige salaris van de werknemer acht de rechter de kans klein dat de werknemer een nieuwe baan zal vinden met een soortgelijk salaris.
6	ECLI:NL:RBAMS:2019:4769	I. Consultant en domeinverantwoordelijke koppelingen II. 19 jaar en 5 maanden III. € 5.791,46 bruto excl. vakantiebijslag IV. € 60.000,- bruto.	Werkgever heeft de werknemer onterecht op non-actief gesteld wegens een voorgevallen incident en de toegang tot de kantoorfaciliteiten geweigerd. Werkgever heeft daarmee onnodig aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk.	€ 86.193,- bruto. Dit bedrag wordt meegewogen bij de begroting van de bv.	- Gelet op de leeftijd en ervaring van de werknemer valt te verwachten dat hij binnen een jaar weer een nieuwe baan zal vinden.
7	ECLI:NL:RBNHO:2019:1039	I. Bestuurder/manager bedrijfsvoering II. 16 jaar en 4 maanden III. € 5.729,88 bruto IV. € 30.000,- bruto	Werkgever voert onterecht aan dat er sprake is van disfunctioneren van de werknemer. Dit valt niet te rijmen met de beslissing van 19/6/18 om de werknemer te belasten met <i>alle</i> bestuurstaken. Voor zover al sprake zou zijn van disfunctioneren, is de werknemer onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren middels een verbetertraject.	€ 68.000,68 bruto. Dit bedrag wordt meegewogen bij de begroting van de bv.	- Er is in toenemende mate een verschil van inzicht, waardoor de rechter concludeert dat het dienstverband in elk geval niet langer dan 2 jaar zou hebben voortgeduurd. - De financiële positie van de werkgever wordt ook meegewogen.
8	ECLI:NL:RBMNE:2019:1106	I. Creative Director II. 8 jaar en 4 maanden III. € 13.200,- bruto excl. vakantiebijslag IV. € 1.026.449,08 bruto	Werkgever heeft de werknemer onterecht geschorst wegens disfunctioneren, onvoldoende begeleidt bij re-integratie en onterecht geen tweede termijn van de winstuitkering toegekend. Daarnaast is het verbetertraject moeizaam verlopen waarbij de werknemer niet meer serieus werd genomen op de werkvloer.	€ 39.972,- bruto. Dit bedrag wordt niet meegewogen bij de begroting van de bv.	- De kans op verbetering acht de rechter 50%. Om deze reden heeft de werknemer recht op de helft van de winstuitkering die hij zou ontvangen als hij in 2020 nog in dienst zou zijn geweest.

<b>9</b>	ECLI:NL:RBNHO :2018:6063	<p>I. Pedagogisch medewerker / groepshulp</p> <p>II. 3 jaar en 5 maanden</p> <p>III. € 1.137,95 bruto excl. emolumenten</p> <p>IV. € 21.384,43 bruto</p>	<p>Werkgever heeft onnodig aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk.</p> <p>Werkgever heeft de situatie (verder) laten escaleren door de werknemer onder druk te zetten tijdens ziekte door het loon stop te zetten, (ondiplomatieke) e-mails te sturen en te blijven aandringen op wekelijks belcontact ondanks deskundigenoordeel.</p>	<p>€ 1.228,99 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.</p>	<p>- Er is rekening gehouden met de loonsanctie die zou zijn opgelegd na twee jaar arbeidsongeschiktheid.</p>
<b>10</b>	ECLI:NL:RBNHO :2018:6987	<p>I. Aanvankelijk slachter, thans assistent bedrijfsleider</p> <p>II. 31 jaar en 1 maand</p> <p>III. € 4.253,40 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten</p> <p>IV. € 133.369,70 bruto vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1/12/18</p>	<p>Werkgever heeft de werknemer op non-actief gesteld wegens een mislukte audit zonder voorafgaand gesprek, waarschuwing of verbetertraject.</p>	<p>€ 88.932,- bruto vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1/1/19. Dit bedrag wordt verrekend in de bv.</p>	<p>- Gelet op de leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband acht de rechter de kans aannemelijk dat de arbeidsovk. tot AOW-leeftijd zou hebben voortgeduurd.</p> <p>- Het is niet aannemelijk dat de werknemer een nieuwe baan zal vinden met een gelijkwaardig salaris.</p> <p>- Er is ook rekening gehouden met de te verwachten inkomsten uit uitkering.</p>
<b>11</b>	ECLI:NL:RBGEL :2018:353	<p>I. Statutair directeur</p> <p>II. Niet benoemd</p> <p>III. Niet benoemd</p> <p>IV. € 137.844,- bruto vermeerderd met de wettelijke rente</p>	<p>Werkgever heeft zich laakbaar gedragen door de werknemer plotseling op non-actief te stellen. De werkgever heeft voorts ernstig onzorgvuldig gehandeld door iedereen binnen de organisatie en de media direct over de non-actiefstelling te informeren. De reputatie en de professionele integriteit van de werknemer is hierdoor ernstig beschadigd.</p>	<p>€ 26.803,- bruto. Dit bedrag wordt niet meegewogen bij de begroting van de bv.</p>	<p>- De verwachting is dat de werknemer gedurende lange tijd werkloos zal blijven gezien het geringe aantal beschikbare functies op het niveau van statutair bestuurder en de negatieve uitlatingen in de media.</p> <p>- De financiële consequenties voor de werknemer zijn ernstig omdat het maximumdagloon voor de WW veel lager ligt dan het loon van de werknemer.</p>
<b>12</b>	ECLI:NL:RBROT :2018:3432	<p>I. Teamleider Klant</p> <p>II. 3 jaar en 5 maanden</p> <p>III. € 4.532,66 bruto excl. vakantiebijslag</p> <p>IV. € 25.000,- bruto</p>	<p>Werkgever heeft onnodig aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk.</p> <p>Werkgever heeft tijdens bevallingsverlof van werknemer medegedeeld dat voortzetting van de functie geen verstandige</p>	<p>€ 4.895,27 bruto. Dit bedrag wordt niet meegewogen bij de begroting van de bv.</p>	<p>- Gelet op de situatie die zich heeft voorgedaan, acht de rechter het niet reëel dat de arbeidsovk. tot AOW-leeftijd zou hebben</p>

			keuze zou zijn.		voortgeduurd. - Gelet op de leeftijd en jarenlange ervaring als leidinggevende, is de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt goed.
<b>13</b>	ECLI:NL:RBLIM:2018:10179	I. Niet benoemd II. 1 jaar en 9 maanden III. € 1.750,- bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 50.000,- bruto	Werkgever heeft onterecht het loon stopgezet en de bedrijfsactiviteiten gestaakt.	Er wordt geen tv. toegekend omdat het dienstverband korter dan 2 jaar heeft geduurd.	- Er zijn geen overige overwegingen meegewogen bij de begroting van de bv.
<b>14</b>	ECLI:NL:RBNHO:2018:4989	I. Algemeen incassomedewerker II. 5 jaar en 3 maanden III. € 1.638,- incl. vakantiebijslag IV. € 4.500,- bruto	Werkgever heeft onterecht het loon stopgezet, zich onvoldoende ingespannen om de escalatie te voorkomen en onnodig aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk.	€ 3.538,- bruto. De tv. zal tot € 1.538,- in mindering worden gebracht op de bv.	- De werkgever heeft de loonstop toegepast op advies van de arbodienst. - De werkgever heeft de werknemer voorafgaand aan de ziekmelding 4 jaar lang begeleid. - De te verwachten inkomensschade is 30% gedurende een jaar.
<b>15</b>	ECLI:NL:RBDHA:2018:2361	I. Niet benoemd II. 21 jaar III. Niet benoemd IV. € 50.000,- bruto	Werkgever heeft de werknemer afgewezen voor producties op basis van subjectieve gronden. Deze gronden waren zeer kort, niet concreet en gaven geen duidelijkheid over de afwijzing.	€ 27.778,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- De werkgever bezit in de musicalbranche een monopolie waardoor de kansen van de werknemer op een nieuwe baan aanzienlijk lager zijn.
<b>16</b>	ECLI:NL:RBMNE:2018:2894	I. Account secretaresse II. 10 jaar en 8 maanden III. € 1.767,50 bruto IV. € 35.000,- bruto vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1/9/18. De arbeidsovk wordt per 1/10/18 ontbonden.	Werkgever heeft onterecht eenzijdig de arbeidsovk. met de werknemer willen wijzigen en dit onnodig laten escaleren door enerzijds tegemoet te komen aan de vakantiewensen en anderzijds direct daarna over te gaan tot de indiening van het ontbindingsverzoek.	€ 6.446,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Gelet op de brede ervaring van de werknemer valt te verwachten dat zij binnen een korte periode weer een nieuwe baan zal vinden. - Er is ook rekening gehouden met de te verwachten inkomsten uit uitkering.
<b>17</b>	ECLI:NL:RBROT:2018:1275	I. Begeleider bij Techniek College II. 11 jaar en 7 maanden III. Niet benoemd IV. € 7.500,- bruto	Werkgever heeft een incident, dat op zichzelf niet ontslagwaardig is, aangewend om hoe dan ook beëindiging van de arbeidsovk. te realiseren. Werkgever heeft zich daarnaast onvoldoende ingespannen om de vertrouwensbreuk te herstellen.	Er wordt geen tv. toegekend omdat de werknemer aanspraak kan maken op bovenwettelijke uitkeringen die bij elkaar hoger zijn dan de tv.	- Werknemer heeft gehandeld in strijd met goed werknemerschap door onwaarheden te vertellen over het al of niet betaald zijn van de factuur. Dit acht de rechter echter niet ernstig verwijtbaar.

					- Bij de begroting van de bv is ook rekening gehouden met de geschatte duur van de werkloosheid.
<b>18</b>	ECLI:NL:RBMNE:2018:481	I. Financieel Adviseur II. 20 jaar en 11 maanden III. € 4.149,84 bruto incl. vakantiebijslag IV. € 20.000,- bruto	Werkgever is zijn re-integratieverplichting onvoldoende nagekomen door niet te zoeken naar een passende functie voor de werknemer ondanks deskundigenoordeel. Werkgever heeft eveneens onterecht het loon stopgezet in de periode maart 2017.	€ 41.437,31 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Het is niet aannemelijk dat de werknemer een nieuwe baan zal vinden met een gelijkwaardig salaris.
<b>19</b>	ECLI:NL:RBROT:2018:4485	I. Project engineer II. 10 jaar III. € 3.950,- bruto IV. € 10.000,- bruto	Werkgever is zijn re-integratieverplichting onvoldoende nagekomen door te blijven aandringen op re-integratie in Tilburg ondanks deskundigenoordeel.	€ 16.465,- bruto. Dit bedrag wordt meegewogen bij de begroting van de bv.	- Werkgever heeft nagelaten om een mediation traject op te starten ondanks deskundigenadvies. - Gelet op de leeftijd van de werknemer zal het niet makkelijk zijn om ander passend werk te vinden.
<b>20</b>	ECLI:NL:RBNHO:2018:3077	I. Senior Projectmanager ICT II. 35 jaar III. € 6.637,50 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 628.000,- bruto	Werkgever heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap door de werknemer van de een op andere dag op een zijspoor te zetten en geen werk meer aan te bieden. Werkgever heeft na dit genomen besluit slechts aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk.	€ 86.022,- bruto. De helft van dit bedrag wordt in mindering gebracht op de bv.	- Gelet op de leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband acht de rechter de kans aannemelijk dat de arbeidsovk. tot AOW-leeftijd zou hebben voortgeduurd. - Het is niet aannemelijk dat de werknemer een nieuwe baan zal vinden met een gelijkwaardig salaris.
<b>21</b>	ECLI:NL:RBNHO:2018:4537	I. Monteur binnendienst II. 25 jaar en 11 maanden III. € 2.552,30 bruto excl. vakantiebijslag IV. € 75.000,- bruto	Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren. Werkgever heeft door zijn handelwijze aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk.	€ 36.973,64 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Gelet op de leeftijd en de lengte van het dienstverband acht de rechter de kans aannemelijk dat de werknemer een nieuwe baan zal vinden met een gelijkwaardig salaris.
<b>22</b>	ECLI:NL:RBNHO:2018:4410	I. Directeur II. 2 jaar en 9 maanden III. € 6.236,57 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 70.000,- bruto	Werkgever heeft de werknemer onvoldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren middels een verbetertraject maar daarentegen al in een vroeg stadium aangestuurd	€ 5.768,83 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Gelet op de onrechtmatige uitlatingen in de pers, is werknemer aangetast in haar eer en goede

			op beëindiging van de arbeidsovk. Werkgever heeft de situatie (verder) laten escaleren door onrechtmatige uitlatingen te doen in de pers.		naam (immateriële schade). - De rechter acht het aannemelijk dat de arbeidsovk. nog zou hebben voortgeduurd tot het einde van de arbeidsongeschiktheidsperiode van 2 jaar.
<b>23</b>	ECLI:NL:RBNHO:2018:5617	I. Ondersteunend medewerkster II. 5 jaar en 11 maanden III. € 2.012,86 bruto IV. € 6.000,- bruto	Werkgever heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap door weigering om een gesprek aan te gaan en werkhervatting mogelijk te maken en door vervolgens slechts aan te sturen op een onterecht ontslag op staande voet.	€ 3.689,- bruto. Dit bedrag wordt meegewogen bij de begroting van de bv.	- Gelet op het feit dat werknemster al een nieuwe baan heeft gevonden is aannemelijk dat het inkomensverlies wordt beperkt.
<b>24</b>	ECLI:NL:RBAMS:2018:6672	I. Lerares in het basisonderwijs II. 10 maanden III. € 2.785,60 bruto excl. vakantiebijslag IV. € 9.000,-	Werkgever heeft de werknemer onterecht berispt wegens disfunctioneren en onterecht op non-actief gesteld wegens een voorgevallen incident.	Er wordt geen tv. toegekend omdat het dienstverband korter dan 2 jaar heeft geduurd.	- De verwachting is dat de werknemer binnen afzienbare tijd een nieuwe baan zal vinden. - Er is ook rekening gehouden met de te verwachten inkomsten uit uitkering.
<b>25</b>	ECLI:NL:RBDHA:2018:10399	I. Chief Financial Officer II. 10 maanden III. € 10.833,- bruto per vier weken excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 102.600,- bruto	Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren maar daarentegen aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk. door een escalierend gesprek, het blokkeren van de zakelijke e-mail en de werknemster op non-actief te stellen. Werkgever heeft bovendien onterecht gewezen op een groot aantal verwijten zonder deugdelijke onderbouwing in het verzoek.	Er wordt geen tv. toegekend omdat het dienstverband korter dan 2 jaar heeft geduurd.	- Bij de begroting van de bv is rekening gehouden met het misgelopen loon, de imagoschade en de te verwachten inkomensschade. - Gelet op het relatief korte dienstverband acht de rechter het aannemelijk dat werknemster extra tijd nodig zal hebben voor het vinden van een nieuwe baan.
<b>26</b>	ECLI:NL:RBMNE:2018:100	I. Programmamaker / onderzoeksjournalist II. 18 jaar en 7 maanden III. € 4.343,18 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 154.024,87 bruto	Werkgever heeft zich laakbaar gedragen door desgevraagd de tweede reconstructie van de werknemer niet op te nemen in de uitzending en zeer onzorgvuldig te handelen.	€ 37.546,75 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Gelet op de goede reputatie en staat van dienst van de werknemer acht de rechter het aannemelijk dat de werknemer binnen 15 maanden een nieuwe baan heeft. - Gelet op het feit dat de werknemer wordt beschouwd als succesvol

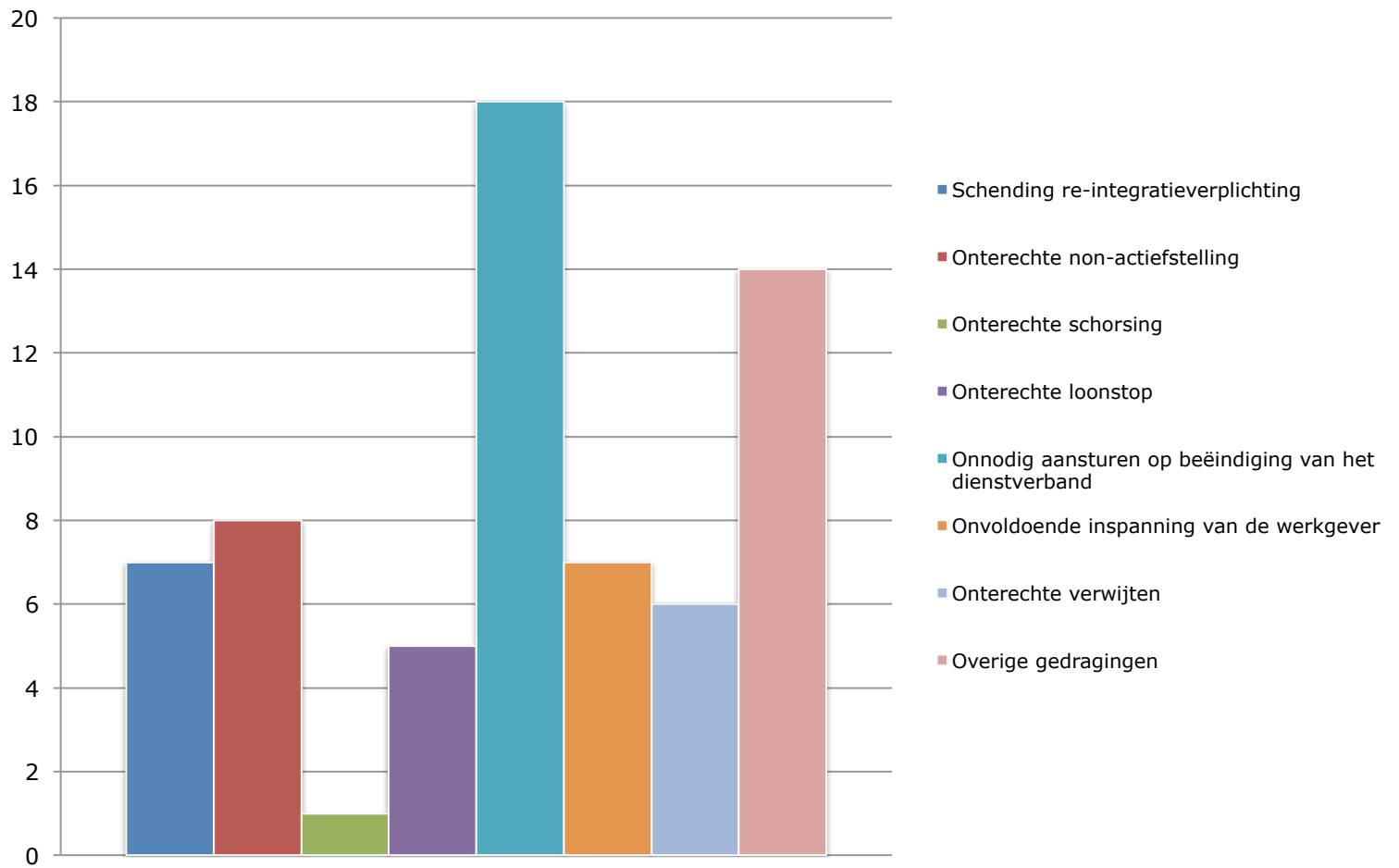
					onderzoeks-journalist, is hij dermate aangetast in zijn eer en goede naam (immateriële schade).
<b>27</b>	ECLI:NL:RBMNE:2017:5467	I. Enig lid van de Raad van Bestuur II. 11 jaar en 10 maanden III. € 12.399,08 bruto excl. emolumenten IV. 50.000,- bruto	Werkgever heeft de werknemster op non-actief gesteld zonder dringende reden en voorafgaande waarschuwing. Werkgever heeft de non-actiefstelling direct kenbaar gemaakt binnen de organisatie met de mededeling dat zij voornemens was om de arbeidsovk. te beëindigen. Werkgever heeft hiermee overhaast en onvoldoende doordacht gehandeld en de werknemer onvoldoende serieus genomen.	€ 153.996,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Bij de begroting van de bv is rekening gehouden met de WNT. - Gelet op de problemen vanaf 2014 die de werknemer niet, althans onvoldoende, heeft weten op te lossen is niet aannemelijk dat de arbeidsovk. tot AOW-leeftijd zou hebben voortgeduurd.
<b>28</b>	ECLI:NL:RBLIM:2017:11179	I. Controller II. 11 jaar en 11 maanden III. € 6.878,42 bruto excl. emolumenten IV. € 110.000,- vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1/1/18	Werkgever heeft de werknemer op grond van vage verdenkingen gewoonweg aan de kant geschoven. Werkgever heeft de situatie verder op scherp gesteld door hem de toegang te weigeren tot de kantoorfaciliteiten, op non-actief te stellen en zonder concrete aanleiding onderzoek te verrichten in het zakelijke e-mailaccount.	€ 33.813,81 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Gelet op de leeftijd van de werknemer acht de rechter het aannemelijk dat de werknemer ongeveer 2 jaar werkloos zal blijven. - Bij de begroting van de bv is ook rekening gehouden met het maximumdagloon van de WW-uitkering die lager ligt dan het loon van de werknemer.
<b>29</b>	ECLI:NL:RBROT:2017:6858	I. Commercieel medewerker binnendienst II. 7 jaar en 6 maanden III. € 2.300,- bruto excl. vakantiebijslag IV. € 8.050,- bruto	Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren met als gevolg een dusdanig onwerkbaar situatie die tot ontslag van de werknemer heeft geleid.	€ 6.210,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Bij de begroting van de bv is rekening gehouden met de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer op de werkvloer.
<b>30</b>	ECLI:NL:RBOVE:2017:3723	I. Persoonlijk begeleider II. 3 jaar en 5 maanden III. € 2.964,- bruto excl. emolumenten IV. € 3.500,- bruto	Werkgever heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap door de werknemer zonder goede reden op non-actief te stellen en door te weigeren om hierover duidelijkheid te verschaffen.	€ 3.439,13 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	- Bij de begroting van de bv is rekening gehouden met de diffamerende werking die de non-actiefstelling heeft voor een werknemer.
<b>31</b>	ECLI:NL:RBOVE:2017:3768	I. Directeur / sociaal ondernemer II. 11 maanden III. € 3.899,53 bruto	Werkgever heeft zich laakbaar gedragen door onvoldoende regie te	Er wordt geen tv. toegekend omdat het	- Bij de begroting van de bv is rekening

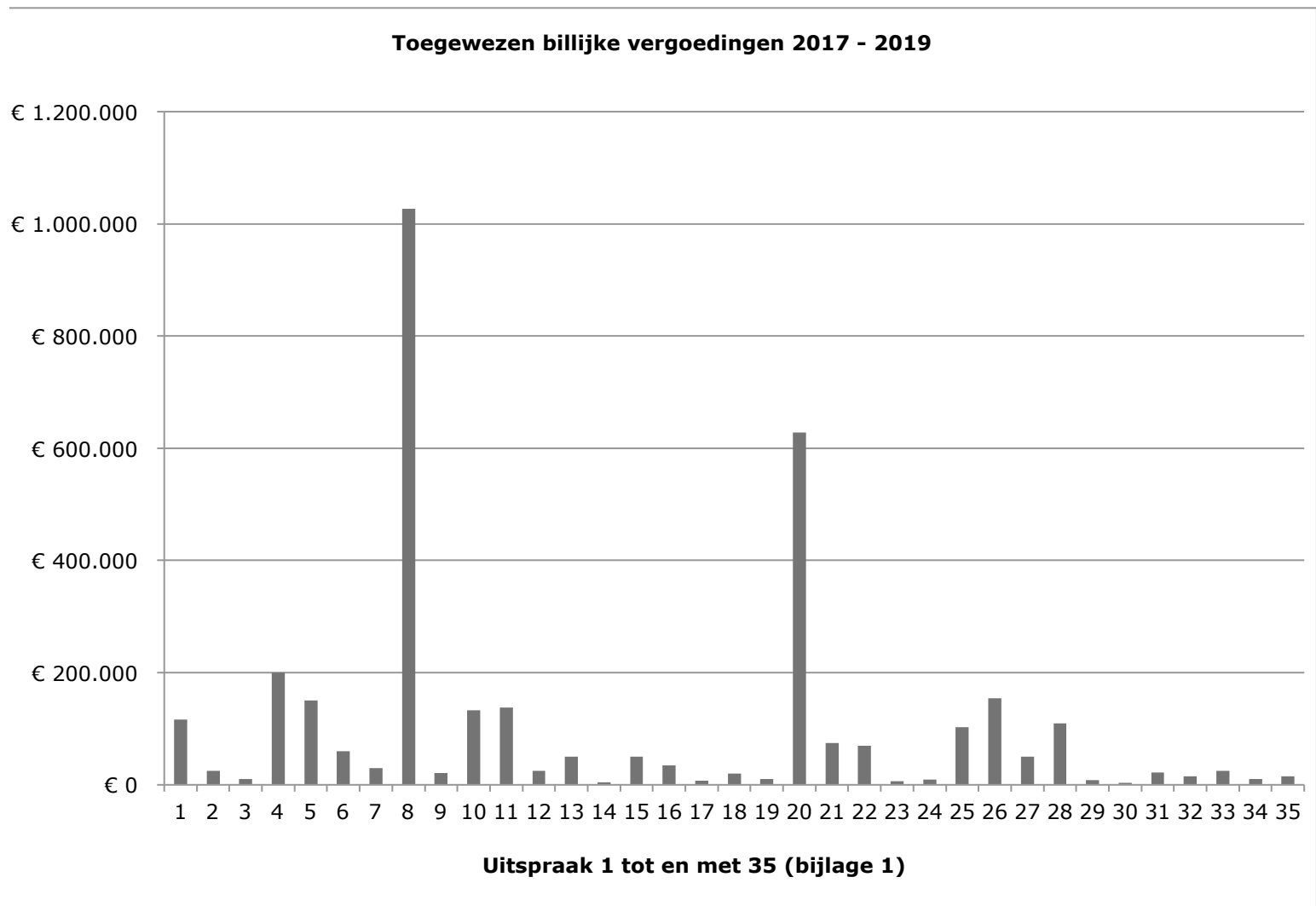
		IV. € 22.000,- bruto	voeren.	dienstverband korter dan 2 jaar heeft geduurd.	gehouden met het feit dat werknemster slechts aanspraak kan maken op 3 maanden WW-uitkering welke lager zal zijn dan haar inkomen.
<b>32</b>	ECLI:NL:RBNHO:2017:9027	I. Verkoopster II. 15 jaar en 6 maanden III. € 1.237,87 bruto excl. vakantiebijslag IV. € 15.000,- bruto vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1/12/17	Werkgever heeft zich laakbaar gedragen door onnodig druk uit te oefenen door het blijven aandringen op een gesprek tijdens ziekte ondanks dat werknemster spanning en stress als gevolg van haar medische aandoening juist moest vermijden. Werkgever heeft onnodig aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk. en niet op re-integratie.	€ 8.133,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gelet op het lange dienstverband acht de rechter het niet aannemelijk dat het dienstverband op korte termijn zou zijn geëindigd.</li> <li>- De verwachting is dat de werknemer gelet op haar re-integratie (extra) kosten zal moeten maken.</li> <li>- De te verwachten inkomensschade wordt geschat op een bedrag gelijk aan het loon over een periode van 3 jaar.</li> </ul>
<b>33</b>	ECLI:NL:RBLIM:2017:9730	I. Assistent-bedrijfsleider II. 9 jaar III. € 3.739,65 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 25.000,- bruto	Als gevolg van de spanningen op de werkvloer is de werknemer ziek geworden. Werkgever heeft na de ziekmelding al in een vroegtijdig stadium aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk. i.p.v. herstel van de arbeidsverhouding.	€ 11.444,- bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De verwachting is dat de werknemer een gemiddelde herstelperiode van 9 maanden nodig heeft en een periode van 3 maanden om een nieuwe baan te vinden.</li> <li>- Het gedrag van de werkgever heeft geleid tot klachten bij de werknemer, zoals depressiviteit (immateriële schade).</li> </ul>
<b>34</b>	ECLI:NL:RBAMS:2017:9966	I. Docent hbo II. 11 jaar en 5 maanden III. € 5.301,29 bruto excl. vakantiebijslag en emolumenten IV. € 10.000,- bruto	Werkgever heeft haar eigen klachtregeling veronachtzaamd. Hiermee zijn de belangen van zowel betrokken studenten als werknemer geschaad.	€ 55.488,60 bruto. Dit bedrag wordt niet in mindering gebracht op de bv.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij de begroting van de bv is rekening gehouden met de immateriële- en reputatieschade. De rechter houdt echter wel rekening met een neerwaartse correctie omdat de werknemer zelf ook behoorlijk over de schreef is gegaan.</li> </ul>
<b>35</b>	ECLI:NL:RBNHO:2017:9753	I. Docent ROC II. 25 jaar en 7 maanden III. € 4.553,- bruto incl.	Werkgever heeft na een klacht over de werknemer de arbeidsverhouding	Er kan geen tv. worden toegekend bij	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door</li> </ul>



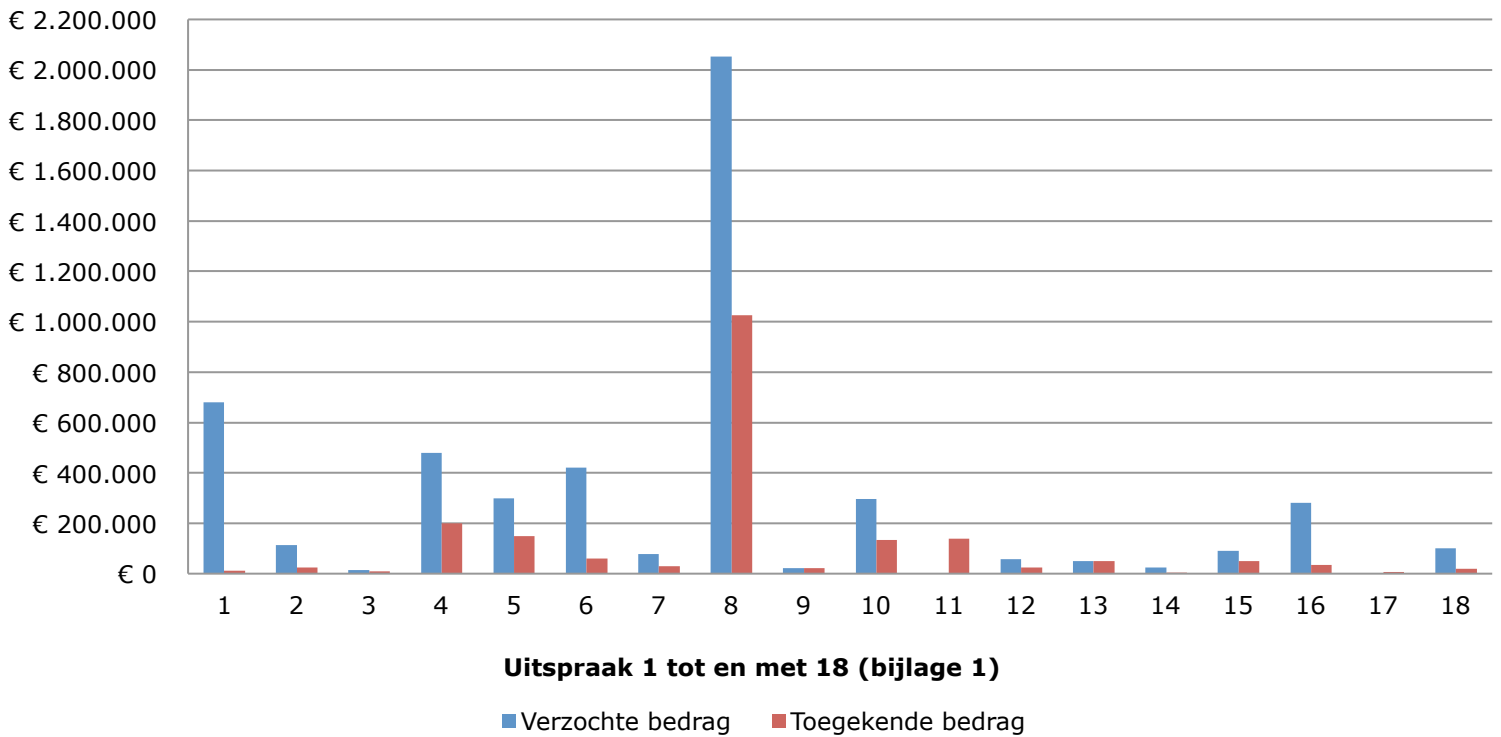
		<p>vakantiebijslag IV. € 15.024,90 bruto</p>	<p>onnodig op scherp gezet en aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovk. zonder open te staan voor andere oplossingen, zoals bijvoorbeeld herplaatsing of een waarschuwing.</p>	<p>gebreke van volledige gegevens.</p>	<p>ongewenst seksueel getinte opmerkingen te plaatsen. De rechter acht het daarom redelijk dat slechts één jaar van het inkomensverlies wordt meegewogen. - Gelet op de leeftijd en de verwijtbare gedraging acht de rechter het niet aannemelijk dat de werknemer een nieuwe baan zal vinden.</p>
--	--	--	--	--	--

**Ernstig verwijtbare gedragingen van de werkgever a.d.h.v. de 35 uitspraken (bijlage 1)**





**Verzochte en toegekende billijke vergoedingen**



**Verzochte en toegekende billijke vergoedingen**

