*‘De begroting van de billijke vergoeding: verduidelijkt of nog steeds een raadsel na het ‘Hairstyle-arrest’?*

***Een afstudeeronderzoek naar de wijze van begroting van de billijke vergoeding door de rechter naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad in het ‘Hairstyle-arrest’.***

****

**Maykel (M.A.) Holla**

Studentnummer: s1091399 Inleverdatum: 8 juni 2018

Klas: RE4G Modulecode: HBR-AS17-AS

Opleiding: HBO-Rechten Opdrachtgever: Schipper & Lof Advocaten

Hogeschool Leiden Afstudeerbegeleider: Gerdo Kuiper

Studiejaar 2017-2018 Onderzoeksdocent: Willemijn Hirzalla

*Voorwoord*

Met trots presenteer ik u dit afstudeeronderzoek over de begroting van de billijke vergoeding naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het zogenoemde ‘Hairstyle-arrest’. Dit afstudeeronderzoek betekent de afsluiting van mijn opleiding HBO-Rechten en een jarenlange studieperiode. De Hogeschool Leiden heeft mij opgeleid tot een juridische professional waar ik erg trots op ben en nu op zal moeten voortborduren. Een aantal maanden geleden begon de spannende afstudeerperiode voor mij en dankzij de minor sociaal recht en Vincent Jongste wist ik al gauw dat ik een onderzoek binnen het arbeidsrecht wilde gaan doen en welk onderwerp interessant en actueel zou zijn binnen de wet werk en zekerheid. Hiervoor zou ik Vincent Jongste graag willen bedanken.

In het bijzonder wil ik mijn opdrachtgever Astrid Lof van Schipper & Lof Advocaten graag bedanken voor het vertrouwen dat zij in mij en mijn onderwerp heeft gehad, de input en feedback die zij mij daarbij heeft gegeven en de kans die mij is geboden met het verrichten van dit onderzoek. Hier heb ik erg veel aan gehad tijdens het onderzoek. Verder wil ik mijn onderzoeksdocent Willemijn Hirzalla bedanken voor de begeleiding tijdens mijn plan van aanpak en het vertrouwen in mijn onderwerp. Daarnaast heeft mijn afstudeerbegeleider Gerdo Kuiper veel voor mij betekend tijdens de uitvoering van het onderzoekrapport. Ik wil hem ontzettend bedanken voor zijn vertrouwen in mij en het geduld dat hij met me heeft gehad. Vanaf de eerste bespreking heeft hij zijn oprechte vertrouwen in zowel mij als in mijn onderwerp geuit waardoor ik met zelfvertrouwen aan de slag ging. Tot slot wil ik de mensen die dichtbij mij staan bedanken voor hun steun tijdens mijn zware en uitdagende afstudeerperiode.

*De Goorn, juni 2018*

*Maykel Holla*

*Inhoudsopgave*

**SAMENVATTING ……………………………………………………………………………………... 5**

[1 Inleiding 7](#_Toc513815836)

[1.1 Probleemanalyse 7](#_Toc513815837)

[1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 9](#_Toc513815838)

[1.3 Onderzoeksmethoden 10](#_Toc513815839)

[1.4 Leeswijzer 13](#_Toc513815840)

[2 Theoretisch-juridische kader 15](#_Toc513815841)

[2.1 Einde van de arbeidsovereenkomst 15](#_Toc513815842)

[2.1.1 De beëindigingsgronden 15](#_Toc513815843)

[2.1.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst 16](#_Toc513815844)

[2.1.3 Ontbinding door de rechter 17](#_Toc513815845)

[2.1.4 De transitievergoeding 20](#_Toc513815846)

[2.1.5 De onregelmatigheidsvergoeding 21](#_Toc513815847)

[2.1.6 Tussenconclusie 22](#_Toc513815848)

[2.2 De billijke vergoeding 22](#_Toc513815849)

[2.2.1 Rechtsgronden billijke vergoeding 22](#_Toc513815850)

[2.2.2 Criterium ‘ernstige verwijtbaarheid’ 24](#_Toc513815851)

[2.2.3 Hoogte billijke vergoeding 25](#_Toc513815852)

[2.2.4 Tussenconclusie 26](#_Toc513815853)

[2.3 Het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad 26](#_Toc513815854)

[2.3.1 Inleiding 27](#_Toc513815855)

[2.3.2 De handvatten van de Hoge Raad 27](#_Toc513815856)

[2.3.3 Tussenconclusie 29](#_Toc513815857)

[3 Resultaten: de begroting van de billijke vergoeding in de praktijk 30](#_Toc513815858)

[3.1 Begroting billijke vergoeding in de praktijk op grond van art. 7:681 BW 33](#_Toc513815859)

[3.1.1 Inkomensschade 33](#_Toc513815860)

[3.1.2 Mate van ernstige verwijtbaarheid 35](#_Toc513815861)

[3.1.3 Immateriële schadevergoeding 36](#_Toc513815862)

[3.1.4 Matiging wegens onregelmatigheidsvergoeding 36](#_Toc513815863)

[3.1.5 (Genoten) inkomsten na ontslag 37](#_Toc513815864)

[3.1.6 Meewegen transitievergoeding 38](#_Toc513815865)

[3.1.7 Mate van onderbouwing 39](#_Toc513815866)

[3.1.8 Houding/handelen werknemer 40](#_Toc513815867)

[3.2 Begroting billijke vergoeding in de praktijk op grond van art. 7:671b BW 40](#_Toc513815868)

[3.2.1 Inkomensschade 40](#_Toc513815869)

[3.2.2 Mate van ernstige verwijtbaarheid 42](#_Toc513815870)

[3.2.3 Immateriële schadevergoeding 43](#_Toc513815871)

[3.2.4 (Genoten) inkomsten na ontslag 44](#_Toc513815872)

[3.2.5 Meewegen transitievergoeding 44](#_Toc513815873)

[3.2.6 Mate van onderbouwing 45](#_Toc513815874)

[3.2.7 Houding/handelen werknemer 46](#_Toc513815875)

[3.3 Begroting billijke vergoeding in de praktijk op grond van art. 7:671c BW 46](#_Toc513815876)

[3.3.1 Inkomensschade 46](#_Toc513815877)

[3.3.2 Mate van ernstige verwijtbaarheid 46](#_Toc513815878)

[3.3.3 (Genoten) inkomsten na ontslag 46](#_Toc513815879)

[3.3.4 Meewegen transitievergoeding 47](#_Toc513815880)

[3.3.5 Mate van onderbouwing 47](#_Toc513815881)

[3.4 Tussenconclusie 47](#_Toc513815882)

[4 Conclusie 49](#_Toc513815883)

[5 Aanbevelingen 52](#_Toc513815884)  
  
Literatuur- en bronnenlijst……………………………………………………………………………………… 54

**BIJLAGEN……………………………………………………………………………………………… 57**

*1. Overzicht geanalyseerde jurisprudentie……………………………………………………….… 57*

*2. Billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW……………………………………..……… 59*

*3. Billijke vergoeding op grond van art. 7:671b BW…………………………………………….73*

*4. Billijke vergoeding op grond van art. 7:671c BW………………………………………….…82*

##### *Samenvatting*

Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid heeft Schipper & Lof Advocaten te maken gekregen met een nieuwe vergoeding, de billijke vergoeding. Deze vergoeding kan door de rechter worden toegewezen wanneer het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In de praktijk bleek veel onduidelijkheid te bestaan over de vraag hoe deze vergoeding door de rechter wordt begroot. Het gevolg hiervan is dat het voor Schipper & Lof Advocaten lastig is gebleken om cliënten goed te adviseren omtrent de hoogte van de billijke vergoeding. Op 30 juni 2017 heeft de Hoge Raad in het zogenoemde ‘Hairstyle-arrest’ duidelijkheid verschaft door de praktijk algemene handvatten met betrekking tot de begroting van de billijke vergoeding aan te reiken.

Dit onderzoek heeft als doel om Schipper & Lof Advocaten kennis en inzicht te geven in de door de rechtspraak (na het Hairstyle-arrest) gehanteerde wijze van begroting van de billijke vergoeding, zodat zij hun cliënten van een degelijk advies kunnen voorzien. De centrale vraag van het onderzoek luidt: *“Welk advies kan aan Schipper en Lof Advocaten worden gegeven met betrekking tot de wijze van begroting van de billijke vergoeding in het kader van ontslag naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’, op grond van wetsanalyse en -geschiedenis, jurisprudentie- en literatuuronderzoek?”* Om het onderzoek uit te voeren is gebruikt gemaakt van jurisprudentie- en wetsanalyse en literatuuronderzoek om tot een degelijk advies voor Schipper & Lof Advocaten te kunnen komen.

Uit het onderzoek is gebleken dat acht factoren een rol kunnen spelen bij het bepalen van de billijke vergoeding door de rechter. Het gaat om de factoren: (1) inkomensschade, (2) de mate van ernstige verwijtbaarheid, (3) immateriële schadevergoeding, (4) matiging wegens onregelmatigheidsvergoeding, (5) (genoten) inkomsten na ontslag, (6) meewegen van de transitievergoeding, (7) de mate van onderbouwing en (8) de houding/het handelen van de werknemer. Op basis van een of meer van deze factoren begroot de rechter de billijke vergoeding waarbij deze door de factoren juist hoger of lager kan uitvallen. De inkomensschade van de werknemer door het ontslag is de belangrijkste factor die in bijna alle geanalyseerde uitspraken is teruggekomen. Uit de geanalyseerde uitspraken blijkt dat de rechter veelal aansluiting zoekt bij de door de Hoge Raad in het ‘Hairstyle-arrest’ aangereikte handvatten. Over het algemeen kan worden gezegd dat de rechter meer inzicht geeft in de begroting van de billijke vergoeding, maar dat de motivatie hierbij soms nog te summier is. Verder is opgevallen dat rechters nog niet op één lijn zitten bij bepaalde factoren waardoor de hoogte van de billijke vergoeding afhankelijk is van de rechter die de zaak behandelt.

De bevindingen van het onderzoek zijn omgezet in een advies in de vorm van aanbevelingen voor Schipper & Lof Advocaten over de begroting van de billijke vergoeding. In de aanbevelingen is puntsgewijs aangegeven welke argumenten Schipper & Lof Advocaten kan aanvoeren om een hogere (indien de cliënt een werknemer betreft) of juist lagere billijke vergoeding (indien de cliënt een werkgever betreft) tot stand te laten komen. Aangezien de inkomensschade de belangrijkste factor betreft, is het van belang om inzichtelijk te maken hoe de schade wordt geschat en dit te koppelen aan het verzochte bedrag. Indien een van de andere factoren aan de orde is, dan is het raadzaam om ook deze factoren als component van de billijke vergoeding op te nemen om zo tot een hogere vergoeding te komen. Verder is het van belang dat Schipper & Lof advocaten uitgebreid motiveert hoe het verzochte bedrag tot stand is gekomen zodat dit inzichtelijk is voor de rechter. Schipper & Lof Advocaten dient er tot slot rekening mee te houden dat de begroting van de billijke vergoeding per rechter zal verschillen aangezien de rechters wat betreft de factoren niet op één lijn zitten.

# Inleiding

In dit hoofdstuk zal ik in paragraaf 1.1 uiteenzetten wat de aanleiding voor het onderzoek is en waarom dit door de opdrachtgever in de praktijk als een probleem wordt ervaren. Vervolgens komt in paragraaf 1.2 aan bod wat de juridische achtergrond is van het onderwerp waar dit afstudeeronderzoek over gaat.

## Probleemanalyse

Met ingang van 1 juli 2015 is het ontslagrecht ingrijpend veranderd.[[1]](#footnote-1) De Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) waarin deze veranderingen zijn opgenomen, heeft binnen het ontslagrecht geregeld dat de werkgever niet meer kan kiezen welke ontslagroute wordt gevolgd. Het ontbreken van een ontslagvergoeding of de variatie in de hoogte van een ontslagvergoeding is met deze wijziging verleden tijd.[[2]](#footnote-2) Het oude ontslagrecht leidde volgens de wetgever tot rechtsongelijkheid en rechtsonzekerheid door de ongelijke gevolgen die ontstonden voor werknemers en de (soms) hoge vergoedingen die werkgevers moesten betalen op grond van de kantonrechtersformule. Met de Wwz heeft de wetgever getracht om de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid te bevorderen.[[3]](#footnote-3)

Om de hoge kosten voor de werkgever te beperken, de vergoeding onafhankelijk te maken van de gevolgde ontslagroute en tevens een compensatie voor het baanverlies te bieden, heeft de wetgever een algemene ontslagvergoeding in het leven geroepen, namelijk de transitievergoeding.[[4]](#footnote-4) De transitievergoeding zal in paragraaf 1.3 verder worden besproken. Naast de transitievergoeding heeft de wetgever de additionele billijke vergoeding geïntroduceerd die door de rechter kan worden toegewezen naast de transitievergoeding. De billijke vergoeding kan door de rechter worden toegewezen indien het ontslag aan de werkgever kan worden toegerekend wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Hiermee wil de wetgever het ernstig verwijtbare handelen of nalaten door de werkgever zien te voorkomen.[[5]](#footnote-5) Dit criterium van ‘ernstige verwijtbaarheid’ (in paragraaf 1.3 zal hier nader op worden ingegaan) is een strenge eis waar slechts in uitzonderlijke gevallen aan zal worden voldaan. In dit verband sprak men over een ‘muizengaatje’. De Memorie van Toelichting (hierna: MvT) geeft slechts een aantal voorbeelden van situaties met betrekking tot ‘ernstige verwijtbaarheid’ en verder is het aan de rechter om te bepalen of de billijke vergoeding dient te worden toegekend.[[6]](#footnote-6) Bij de introductie van de billijke vergoeding heeft de wetgever nauwelijks tot geen aanknopingspunten aangereikt over hoe de hoogte van de billijke vergoeding bepaald dient te worden.[[7]](#footnote-7) De hoogte van de billijke vergoeding dient door de rechter te worden bepaald, waarbij deze rekening zal moeten houden met alle uitzonderlijke omstandigheden van het geval, terwijl de hoogte in relatie zal dienen te staan tot de mate van ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten door de werkgever. Naast het loon en de lengte van het dienstverband hoeven tevens de gevolgen van het ontslag niet te worden meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding aangezien deze gevolgen zouden zijn verdisconteerd in de transitievergoeding.[[8]](#footnote-8) Er werd gesproken van een punitief karakter bij de billijke vergoeding doordat de wetgever in de parlementaire geschiedenis het woord “voorkomen” gebruikte bij de uitleg van de billijke vergoeding.[[9]](#footnote-9)

In de praktijk is gebleken dat de toekenning van de billijke vergoeding en met name de begroting hiervan voor onduidelijkheid heeft gezorgd. Van Zanten-Baris schreef in een annotatie dat er ‘geen pijl te trekken’ is op de begroting van de billijke vergoeding door de rechter.[[10]](#footnote-10) Van de Kam en Postma spraken ook van onduidelijkheid omtrent de begroting van de billijke vergoeding en kwamen tot de conclusie dat er een grote diversiteit te zien is in de uitspraken van de rechters omtrent de vaststelling van de billijke vergoeding en de begroting daarvan na twee jaar rechtspraak. Op 30 juni 2017 gaf de Hoge Raad in het ‘Hairstyle-arrest’ dan eindelijk opheldering omtrent de wijze van begroting van de billijke vergoeding. De Hoge Raad heeft de praktijk met deze uitspraak handvatten aangereikt die een rol kunnen spelen bij de begroting van de billijke vergoeding. De billijke vergoeding zou geen specifiek punitief karakter hebben en de gevolgen voor het ontslag mogen volgens de Hoge Raad worden meegenomen bij het begroten van de billijke vergoeding.[[11]](#footnote-11) Met deze uitspraak is de Hoge Raad tegemoetgekomen aan de behoefte aan duidelijkheid die in praktijk ontstond. Het ‘Hairstyle-arrest’ zal in paragraaf 1.3 nader worden besproken.

De opdrachtgever Schipper en Lof Advocaten heeft regelmatig te maken met het nieuwe ontslagrecht. Ook zij ervaren dat de begroting van de billijke vergoeding lastig is. Schipper en Lof Advocaten staat regelmatig cliënten bij (werknemers en werkgevers) waarbij de billijke vergoeding aan de orde komt. Ondanks dat er in de praktijk veelvuldig schikkingen worden getroffen omtrent deze zaken, is het voor Schipper en Lof Advocaten van belang om te weten hoe de rechter de hoogte van de billijke vergoeding begroot naar aanleiding van het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad. In de toekomst kan Schipper en Lof Advocaten namelijk te maken krijgen met zaken waarin het niet lukt om een schikking te bereiken. Bovendien dient Schipper en Lof Advocaten bij haar advisering van cliënten in verband met een eventuele schikking de goede en kwade kansen van een procedure te kunnen schetsen, waarbij de hoogte van een billijke vergoeding een belangrijke rol speelt voor de inhoud van de schikking. In die gevallen is het voor Schipper en Lof Advocaten van belang dat zij de kennis hebben om hun cliënten gedegen te kunnen adviseren omtrent de begroting en daarmee de hoogte van de billijke vergoeding. Hierbij heeft Schipper en Lof Advocaten gevraagd om een onderscheid te maken tussen de verschillende rechtsgronden (zie deelvraag 4).

## Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om Schipper en Lof Advocaten kennis te verschaffen omtrent de wijze van begroting van de billijke vergoeding onder de Wwz naar aanleiding van het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad, door het uitvoeren van een literatuur- en jurisprudentieonderzoek en het analyseren van de wet om dit vervolgens te beoordelen op bruikbaarheid, zodat Schipper en Lof Advocaten hun cliënten in de toekomst beter kunnen adviseren.

Centrale vraag

De centrale vraag die uiteindelijk beantwoord moet worden door het uitvoeren van dit onderzoek, is als volgt geformuleerd:

*“Welk advies kan aan Schipper en Lof Advocaten worden gegeven met betrekking tot de wijze van begroting van de billijke vergoeding in het kader van ontslag, naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’, op grond van wetsanalyse en -geschiedenis, jurisprudentie- en literatuuronderzoek?”*

Deelvragen

De hieronder geformuleerde deelvragen zullen ervoor moeten zorgen dat de hierboven omschreven hoofdvraag kan worden beantwoord.

Theoretisch-juridische deelvragen:

1. Wat zijn de gronden die de wet biedt om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te realiseren?
2. Wat houdt de billijke vergoeding in onder de Wwz op grond van literatuuronderzoek, wetsanalyse en wetsgeschiedenis?
3. Welke handvatten heeft de Hoge Raad de praktijk aangereikt in het ‘Hairstyle-arrest’?

Praktijkgerichte deelvraag:

1. a. Welke factoren of argumenten liggen overeenkomstig de rechtspraktijk ten grondslag aan de begroting van de billijke vergoeding, op grond van art. 7:681 BW, naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’ op grond van jurisprudentieonderzoek?

b. Welke factoren of argumenten liggen overeenkomstig de rechtspraktijk ten grondslag aan de begroting van de billijke vergoeding, op grond van art. 7:671b BW, naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’ op grond van jurisprudentieonderzoek?

c. Welke factoren of argumenten liggen overeenkomstig de rechtspraktijk ten grondslag aan de begroting van de billijke vergoeding, op grond van art. 7:671c BW, naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’ op grond van jurisprudentieonderzoek?

## Onderzoeksmethoden

In dit hoofdstuk zal ik per deelvraag toelichten welke onderzoeksmethode ik ga gebruiken en welke bronnen ik daarvoor heb gebruikt.

1. **Welke gronden biedt de wet om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te realiseren?**

De onderzoeksmethode literatuuronderzoek en wetsanalyse zal gebruikt worden voor de beantwoording van deze deelvraag. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van diverse arbeidsrechtelijke boeken en de wet zelf om de benodigde kennis te vergaren. De volgende bronnen zijn hiervoor geraadpleegd:

* *H.L. Bakels e.a., Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Deventer: Wolters Kluwer 2017;*
* *R.M. Beltzer e.a., Handboek Wet werk en zekerheid, Den Haag: SDU Uitgevers 2017;*
* *H.C. Geugjes & E.B. Wits, Arbeidsrecht begrepen, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016;*
* *G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, Inleiding Nederlands sociaal recht, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017;*
* *M. Treep, Arbeidsrecht, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017;*
* *C.J. Loonstra, Hoofdstukken Sociaal Recht: Arbeidsrecht editie 2017, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2017;*
* *Advocaten.nl/kennelijk-onredelijk-ontslag-en-schadevergoeding/.*

1. **Wat houdt de billijke vergoeding in onder de Wwz op grond van literatuuronderzoek, wetsanalyse en wetsgeschiedenis?**

De onderzoeksmethode literatuuronderzoek en wetsanalyse zal gebruikt worden voor de beantwoording van deze deelvraag. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van diverse arbeidsrechtelijke boeken, de wet zelf en de parlementaire geschiedenis om verdiepend op de billijke vergoeding in te kunnen gaan. Hierbij zal worden gekeken op welke plaatsen in de wet de billijke vergoeding voorkomt, wat de voorwaarden zijn en wat de wetgever heeft beoogd met de billijke vergoeding. De volgende bronnen zijn hiervoor geraadpleegd:

* *Kamerstukken I* 2013/14 33818, nr. C;
* *Kamerstukken II* 2013/14 33818, nr. 3;
* *Kamerstukken II* 2013/14 33818, nr. 4;
* *Kamerstukken II* 2017/18, 34351, nr. 26;
* *H.L. Bakels e.a., Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Deventer: Wolters Kluwer 2017;*
* *R.M. Beltzer e.a., Handboek Wet werk en zekerheid, Den Haag: SDU Uitgevers 2017;*
* *H.C. Geugjes & E.B. Wits, Arbeidsrecht begrepen, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016;*
* *F.M. Dekker, Commentaar & Context WWZ, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017;*
* *M. Treep, Arbeidsrecht, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017*
* *J.H. Bennaars, R.D. Rietveld & E. Verhulp, rapport ‘Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz’, Universiteit van Amsterdam, 20 december 2017;*
* C.J. Frikkee & M.E. Smorenburg, Billijke vergoeding in hoger beroep, *ArbeidsRecht* 2017/2.

1. **Welke handvatten heeft de Hoge Raad de praktijk aangereikt met het ‘Hairstyle-arrest’?**

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden zal ik allereerst gebruikmaken van de uitspraak zelf. Deze uitspraak van de Hoge Raad zal voor deze deelvraag worden geanalyseerd. Ook zal er door middel van literatuuronderzoek worden gekeken wat er geschreven is over dit arrest van de Hoge Raad. Hiervoor worden twee artikelen uit vakbladen geraadpleegd. Dit betreft de vakbladen ArbeidsRecht en Tijdschrift Recht en Arbeid. Deze vakbladen kunnen als zeer valide worden aangemerkt binnen het arbeidsrecht en bevatten een noot geschreven door professionals binnen het arbeidsrecht.

De volgende bronnen zijn geraadpleegd:

* *HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187;*
* *S. Van de Kam & M.S. Postma, ‘Het ‘Hairstyle-arrest’: gevolgen voor de ontslagpraktijk’, ArbeidsRecht 2017/49, afl. 11, p. 1-6;*
* *M.S.A. Vegter, ‘Gevolgen ontslag mogen meewegen bij hoogte billijke vergoeding’, Tijdschrift Recht en Arbeid 2017/92, afl. 11, p. 2;*
* *HR 30 juni 2017, JAR 2017/188, m.nt. A. Van Zanten-Baris.*

1. **Welke factoren of argumenten liggen overeenkomstig de rechtspraktijk ten grondslag aan de begroting van de billijke vergoeding naar aanleiding van het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad op grond van jurisprudentieonderzoek?**

Deze deelvraag betreft de praktijkgerichte deelvraag van dit onderzoek. Om deze deelvraag te beantwoorden zal een jurisprudentieonderzoek worden verricht om de nodige kennis vanuit de praktijk te kunnen vergaren. Gezien het feit dat de uitspraak van de Hoge Raad zeer recent is, is het jurisprudentieonderzoek de enige valide manier om een beeld te krijgen van de hoogte van de billijke vergoeding naar aanleiding van de uitspraak van de Hoge Raad. Door het uitvoeren van een jurisprudentieonderzoek kan het inzicht in de rechtspraak het meest objectief worden onderzocht waardoor andere methoden zoals interviews niet gebruikt zullen worden. Voor het vinden van bruikbare jurisprudentie is gezocht op rechtspraak.nl door middel van het zoeken op de term ‘billijke vergoeding’. Hierbij is gezocht naar uitspraken vanaf 1 juli 2017 aangezien het ‘Hairstyle-arrest’ dateert van 30 juni 2017. Uitspraken van voor het ‘Hairstyle-arrest’ vallen buiten de reikwijdte van dit onderzoek aangezien dit onderzoek gericht is op de begroting van de billijke vergoeding door de rechter nadat het ‘Hairstyle-arrest’ door de Hoge Raad is gewezen. De hoogte van de billijke vergoeding wordt slechts begroot wanneer het verzoek om een billijke vergoeding wordt toegewezen waardoor de uitspraken zijn geselecteerd op toewijzingen van het verzoek. Na het selecteren op toewijzingen zijn de uitspraken geanalyseerd op inhoud door te kijken naar de beoordeling van de rechter. Er is gekeken of de rechter bij de begroting van de hoogte van de billijke vergoeding heeft gerefereerd naar het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad. De resultaten van de rechtspraak maakten duidelijk dat drie van de vijf gronden voor het verzoeken van een billijke vergoeding in aanmerking komen voor analyse. Het gaat daarbij om verzoeken waarin een billijke vergoeding wordt verzocht op grond van art. 7:681 BW, art. 7:671b BW en art. 7:671c BW, zodat het onderzoek tot deze drie varianten zal worden beperkt. Voor de andere twee varianten van de billijke vergoeding (art. 7:682 BW en art. 7:683 BW) werden geen of werd een te gering aantal resultaten gevonden ten tijde van het onderzoek. In totaal hebben de resultaten geleid tot **35** bruikbare uitspraken om te analyseren. Het gaat hier om **7** uitspraken van gerechtshoven en **28** uitspraken van rechtbanken (zie de literatuur- en bronnenlijst).

Bij de jurisprudentieanalyse zijn verschillende overeenkomsten in de uitspraken van rechters opgemerkt die de manier van het begroten van de billijke vergoeding tot uitdrukking brengen. Op basis van deze overeenkomsten zijn acht topics gevormd voor de analyse van het onderzoek. De topics zullen worden toegepast op alle geselecteerde uitspraken om zo tot een valide analyse te komen. De topics voor het praktijkgerichte onderzoek zijn als volgt geformuleerd:

1. Inkomensschade;
2. Mate van ernstige verwijtbaarheid;
3. Immateriële schadevergoeding;
4. Matiging wegens onregelmatigheidsvergoeding;
5. (Genoten) inkomsten na ontslag;
6. Meewegen transitievergoeding;
7. Mate van onderbouwing;
8. Houding/handelen werknemer.

Aan de hand van de hierboven genoemde topics zal worden onderzocht of een eenduidige lijn is te ontwaren in de manier waarop de rechter de billijke vergoeding begroot.

## Leeswijzer

In deze paragraaf zal de opbouw van het onderzoek worden weergeven. Hoofdstuk 2 bevat het theoretisch-juridische kader waarin de eerste drie deelvragen worden behandeld. Hier zal worden ingegaan op het einde van de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende vergoedingen waarbij de billijke vergoeding apart zal worden behandeld en het ‘Hairstyle-arrest’ zal aan bod komen in de laatste paragraaf. In hoofdstuk 3 zullen de resultaten van de praktijkgerichte deelvragen worden besproken aan de hand van de topics die uit het jurisprudentieonderzoek met betrekking tot de begroting van de billijke vergoeding naar voren zijn gekomen. Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de conclusies van dit onderzoek uitgewerkt waarna in hoofdstuk 5 de aanbevelingen voor Schipper & Lof Advocaten uiteen zijn gezet. Tot slot wordt het onderzoek afgesloten met een literatuur- en bronnenlijst en bijlagen waarin schema’s zijn opgenomen ten behoeve van het jurisprudentieonderzoek.

# Theoretisch-juridische kader

In dit hoofdstuk zal het theoretisch-juridisch kader van het onderzoek worden uitgewerkt ter beantwoording van de theoretisch-juridische deelvragen. Allereerst zal het einde van de arbeidsovereenkomst uiteen worden gezet. Hierna zal ingegaan worden op de billijke vergoeding onder de Wwz. Het laatste aspect dat besproken zal worden, betreft het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad. Het arrest zal hiervoor worden geanalyseerd.

## Einde van de arbeidsovereenkomst

In deze paragraaf zal de eerste theoretisch-juridische deelvraag worden behandeld, namelijk: *“Wat zijn de gronden die de wet biedt om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te realiseren?”* Als eerste zullen de verschillende beëindigingsgronden uiteen worden gezet waarna ingegaan zal worden op de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de ontbinding door de rechter. Vervolgens zal voor de volledigheid ook de transitievergoeding en de onregelmatigheidsvergoeding worden besproken aangezien deze vergoedingen een rol kunnen spelen bij het einde van de arbeidsovereenkomst. De billijke vergoeding, die ook een belangrijke rol kan spelen bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal in paragraaf 2.2 worden besproken.

### De beëindigingsgronden

Het ontslagrecht is geregeld in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW). Het einde van de arbeidsovereenkomst is binnen dit ontslagrecht opgenomen in afdeling 9.

De arbeidsovereenkomst kan op grond van de wet op vier manieren worden beëindigd:

* Beëindiging van rechtswege (op grond van art. 7:667 BW);
* Beëindiging met wederzijds goedvinden (op grond van art. 7:670b BW);
* Opzegging door één van de partijen (op grond van art. 7:669 BW, art. 7:671 BW en art. 7:671a BW);
* Ontbinding door de rechter (op grond van art. 7:671b BW en art. 7:671c BW).[[12]](#footnote-12)

De laatste twee varianten zullen hieronder worden omschreven aangezien de billijke vergoeding bij de opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst een grote rol kan spelen. Een billijke vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege valt buiten het kader van dit onderzoek, zodat deze rechtsgrond niet verder zal worden uitgewerkt.

### Opzegging van de arbeidsovereenkomst

De hoofdregel is dat de werkgever niet kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer.[[13]](#footnote-13) Indien de werknemer niet instemt met de opzegging, zal de werkgever het UWV moeten benaderen voor het vragen van toestemming op grond van art. 7:671a BW, tenzij er sprake is van een grond zoals genoemd in art. 7:671 lid sub b t/m h BW. Hieronder vallen een ontslag op staande voet wegens een dringende reden en het proeftijdontslag. In die gevallen is geen toestemming van het UWV vereist.[[14]](#footnote-14) Net als het uitblijven van instemming van de werknemer, kan ook niet worden opgezegd indien sprake is van een opzegverbod op grond van art. 7:670a BW. Hieronder vallen o.a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en zwangerschap.[[15]](#footnote-15)

Het vragen van toestemming aan het UWV op grond van art. 7:671a BW wordt ook wel de preventieve ontslagtoetsing genoemd. Voor de invoering van de Wwz kon de werkgever kiezen welke ontslagroute er werd gevolgd, namelijk de UWV-route of de route naar de kantonrechter. Deze keuze is met de komst van de Wwz komen te vervallen doordat de wetgever in art. 7:669 lid 3 BW limitatieve ontslaggronden heeft opgenomen. Echter, in art. 7:669 lid 1 BW staat dat een werkgever pas toestemming voor opzegging kan aanvragen indien naast een redelijke grond voor de opzegging een herplaatsing binnen een redelijke termijn niet tot de mogelijkheden behoort. Vervolgens geeft lid 3 aan welke route gevolgd dient te worden en wat onder een redelijke grond wordt verstaan. Bij bedrijfseconomisch ontslag (art. 7:669 lid 3 sub a BW) en langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (art. 7:669 lid 3 sub b BW) dient de werkgever zich te wenden tot het UWV en in geval van één van de gronden in sub c t/m h, zoals disfunctioneren, ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en de verstoorde arbeidsverhouding, dient de werkgever zich te wenden tot de kantonrechter.[[16]](#footnote-16) Het vragen van toestemming aan het UWV op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid bij ziekte is pas mogelijk na een ziekteperiode van 104 weken en in het geval er binnen 26 weken nog geen zicht is op herstel van de zieke. De eerste 104 weken van de ziekte geldt een opzegverbod op grond van art. 7:670 lid 1 BW.[[17]](#footnote-17) Ook bij het opzeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden geldt een voorwaarde om schijnconstructies van de werkgever te voorkomen, waarbij de werkgever duurdere, oudere of vaste werknemers inwisselt voor goedkopere, jongere werknemers of werknemers met een tijdelijk contract. Om dit te voorkomen heeft de wetgever de wederindiensttredingsvoorwaarde in het leven geroepen. Deze voorwaarde houdt in dat de werkgever na ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen gedurende 26 weken geen nieuwe werknemers mag aannemen voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden zonder de ex-werknemer eerst aan te bieden om het werk te hervatten.[[18]](#footnote-18)   
  
Het kan voorkomen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zonder toestemming van het UWV, in strijd met een opzegverbod of dat een gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is door het ontbreken van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Naast het ontbreken van een dringende reden kan een ontslag op staande voet ook niet rechtsgeldig zijn indien de arbeidsovereenkomst niet onverwijld is opgezegd onder onverwijlde mededeling van de dringende reden. De werknemer kan zich in dat geval wenden tot de kantonrechter waarbij hij kan verzoeken om vernietiging van de arbeidsovereenkomst of het toekennen van een billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW. Het kan tevens voorkomen dat het UWV wel de noodzakelijke toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst verleent terwijl de werknemer van mening is dat dit onterecht is of dat de opzegtermijn op grond van art. 7:672 BW niet in acht is genomen. De werknemer kan ik zo’n geval herstel van de arbeidsovereenkomst of een billijke vergoeding aan de rechter verzoeken op grond van art. 7:682 lid 1 BW. [[19]](#footnote-19)

De werknemer kan uiteraard ook de arbeidsovereenkomst met diens werkgever opzeggen waarbij minder beperkingen aanwezig zijn. Voor de werknemer geldt niet het vereiste dat eerst toestemming van het UWV dient te worden verkregen voordat rechtsgeldig kan worden opgezegd. Ook gelden de opzegverboden niet voor de werknemer. De werknemer kan de arbeidsovereenkomst onverwijld opzeggen tijdens de proefperiode maar ook wegens een dringende reden. In de praktijk blijkt dat hierover nauwelijks juridische procedures worden gevoerd. De werkgever accepteert over het algemeen een opzegging van de werknemer in combinatie met het maken van goede afspraken omtrent de beëindiging.[[20]](#footnote-20)

### Ontbinding door de rechter

Per 1 juli 2015 kan op grond van art. 7:671b BW, het zogeheten werkgeversverzoek, in drie situaties ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden uitgesproken door de kantonrechter:

* Op grond van art. 7:669 lid 3 BW, de c- t/m h-gronden;
* Indien de werkgever geen toestemming van het UWV heeft gekregen voor een opzegging op grond van de a-grond, bedrijfseconomische omstandigheden, of de b-grond, langdurige arbeidsovereenkomst wegens ziekte uit art. 7:669 lid 3 BW;
* Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opzegbaar is.

De kantonrechter zal het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst pas inwilligen indien de werkgever heeft gekeken naar herplaatsing op grond van art. 7:669 lid 1 BW en er geen opzegverbod van toepassing is.[[21]](#footnote-21)

In de vorige paragraaf is behandeld welke redelijke gronden uit art. 7:669 lid 3 BW in aanmerking komen voor opzegging via de UWV-route, namelijk de a- en b-grond, de bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. In deze paragraaf zullen de redelijke gronden uit art. 7:669 lid 3 BW waarvoor ontbinding door de rechter vereist is, worden besproken. Het gaat hier om de gronden sub c t/m h, respectievelijk ‘veelvuldig ziekteverzuim, ongeschiktheid voor de bedongen arbeid anders dan ten gevolge van ziekte, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, weigeren arbeid te verrichten wegens gewetensbezwaren, de verstoorde arbeidsverhouding en als laatste andere omstandigheden waardoor van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren’.[[22]](#footnote-22) De Wwz heeft met deze gronden een grote verandering tot stand gebracht binnen het ontslagrecht. Waar de rechter voorheen tot ontbinding kon overgaan bij zogenoemde “gewichtige redenen” die bestonden uit “verandering van omstandigheden die van dien aard waren, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoorde te eindigen” is de rechter nu gebonden aan de limitatieve opsomming van gronden in art. 7:669 lid 3 BW.[[23]](#footnote-23) Op de hiervoor genoemde gronden kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van art. 7:671b lid 1 sub a BW, mits er geen sprake is van een opzegverbod op grond zoals opgenomen in art. 7:671b lid 2 BW. Echter, in afwijking van lid 2 kan de kantonrechter een verzoek om te ontbinden alsnog toewijzen indien het verzoek niet te maken heeft met bepaalde omstandigheden waarvoor het opzegverbod geldt of in het geval er omstandigheden zijn die ervoor zorgen dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer dient te worden beëindigd.[[24]](#footnote-24) Om uiteindelijk tot ontbinding over te kunnen gaan, geldt voor alle limitatief opgesomde ontslaggronden dat deze voldragen dienen te zijn. Een combinatie van ontslaggronden die bij elkaar voldoende zijn voor ontbinding is niet toegestaan. Er mag zogezegd geen ‘optelsom’ plaatsvinden door de rechter.

Verder kan de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken op grond van art. 7:671b lid 1 sub b BW indien het UWV de toestemming voor opzegging heeft geweigerd. Hiervoor heeft de werkgever twee maanden de tijd nadat het verzoek om toestemming door het UWV is afgewezen. De kantonrechter zal hierbij dezelfde regels toepassen als het UWV maar desondanks kan de kantonrechter tot een ander oordeel komen dan het UWV, bijvoorbeeld als de kantonrechter oordeelt dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om herplaatsing te realiseren terwijl het UWV van mening is dat dit onvoldoende was.

De laatste mogelijkheid voor de werkgever om op grond van art. 7:671b lid 1 BW om ontbinding te verzoeken betreft de situatie waarin de werknemer een bepaalde tijd contract heeft zonder dat er een mogelijkheid is opgenomen om tussentijds op te zeggen. Hierbij kan gedacht worden aan de situatie waarin de werkgever geen werk meer heeft maar de werkgever desondanks de werknemer tot het einde van zijn contract zal moeten doorbetalen. Aangezien dit onwenselijk wordt geacht, heeft de wetgever deze mogelijkheid voor ontbinding opgenomen.[[25]](#footnote-25)

Sinds de invoering van de Wwz heeft de rechter tevens de mogelijkheid om naast het inwilligen van het werkgeversverzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen indien de rechter van oordeel is dat de werkgever jegens de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Op deze billijke vergoeding zal in paragraaf 1.3.2 nader worden ingegaan.[[26]](#footnote-26)

Net als de werkgever heeft ook de werknemer de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst door de rechter te laten ontbinden maar dan op grond van art. 7:671c lid 1 BW, het zogeheten werknemersverzoek. De werknemer kan op grond van voorgenoemd artikel ontbinding verzoeken indien er ‘omstandigheden aanwezig zijn die met zich meebrengen dat de arbeidsovereenkomst op grond van billijkheid dadelijk of op zeer korte termijn behoort te eindigen’. De rechter kan op grond art. 7:671c lid 2 sub b BW naast het toewijzen van het verzoek tot ontbinding tevens een billijke vergoeding toewijzen indien de ontbinding de werkgever kan worden aangerekend wegens het verwijtbaar handelen of nalaten jegens de werknemer.[[27]](#footnote-27)

### De transitievergoeding

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst is het mogelijk dat de werknemer recht heeft op een vergoeding van de werkgever. De transitievergoeding is één van deze vergoedingen. Deze vergoeding kan niet los gezien worden van de billijke vergoeding waardoor het voor dit onderzoek van belang is om deze vergoeding te bespreken.

Met de invoering van de Wwz heeft de transitievergoeding zijn intrede gemaakt als vaste vergoeding binnen de wet die is vastgelegd in art. 7:673 BW. De transitievergoeding zou volgens de wetgever leiden tot rechtszekerheid waardoor de gang naar de rechter voor de werkgever en werknemer niet meer nodig is.[[28]](#footnote-28) Volgens de wetgever is de vergoeding bedoeld voor het compenseren van het ontslag en om de overgang naar een andere baan, de transitie, makkelijker te maken. De transitievergoeding zou het gevolgencriterium van de oude kennelijk onredelijk ontslagvergoeding vervangen.[[29]](#footnote-29) De oude kennelijk onredelijke ontslagvergoeding kon door de werknemer worden gevorderd indien de UWV-procedure had geleid tot ontslag. Deze procedure gaf geen recht op een ontslagvergoeding, waardoor de werknemer in een procedure om deze kennelijk onredelijk ontslagvergoeding kon verzoeken.[[30]](#footnote-30) Naast het vervangen van de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding heeft de transitievergoeding ook de vergoeding voortkomende uit de kantonrechtersformule vervangen. De kantonrechtersformule werd gebruikt indien het ontslag werd toegewezen door kantonrechter. Deze route gaf namelijk wel recht op een ontslagvergoeding maar deze vergoeding viel veelal hoog uit voor de werkgever. Met de forfaitaire transitievergoeding en de vaste ontslagroute heeft de wetgever rechtszekerheid willen creëren.[[31]](#footnote-31)

De wetgever acht het van belang om op grond van goed werkgeverschap een transitievergoeding aan de werknemer toe te kennen indien het dienstverband minstens twee jaren heeft geduurd. Over de eerste 120 maanden van het dienstverband heeft de werknemer recht op een zesde van het maandsalaris per half jaar en over de periode langer dan deze 120 maanden heeft de werknemer recht op een vierde maandsalaris per half jaar. Het recht op de vergoeding bestaat in beginsel enkel indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen.[[32]](#footnote-32) Echter, in het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op initiatief van de werknemer maar deze beëindiging een gevolg is van het door de werkgever ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, kan de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd zijn. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarbij sprake is van seksuele intimidatie of grove schending van de re-integratieverplichtingen door de werkgever.[[33]](#footnote-33) Het kan ook voorkomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever wegens het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (bijvoorbeeld wegens diefstal, verduistering of bedrog). De werkgever is in zo’n geval geen transitievergoeding verschuldigd op grond van art. 7:673 lid 7 sub c BW.[[34]](#footnote-34) Van de kwalificatie ‘ernstige verwijtbaarheid’ is volgens de wetgever slechts in uitzonderlijke situaties sprake. In dat verband wordt ook wel gesproken van een ‘muizengaatje’ wat aangeeft dat de rechter niet snel tot dit oordeel dient te komen.[[35]](#footnote-35) Noemenswaardig is verder het maximumbedrag dat geldt voor de transitievergoeding, namelijk € 79.000 of een jaarloon van de werknemer indien dat bedrag hoger ligt dan het gestelde maximum.[[36]](#footnote-36)

Naast de transitievergoeding kan op grond van art. 7:673 lid 9 sub a BW ook een billijke vergoeding worden vastgesteld indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De werknemer kan in dat geval naast de transitievergoeding mogelijk ook een billijke vergoeding door de rechter krijgen toegewezen. Tevens kan een werknemer met een arbeidsovereenkomst die korter dan de vereiste twee jaren heeft geduurd waardoor geen recht op een transitievergoeding bestaat, op grond van art. 7:673 lid 9 sub b BW een billijke vergoeding door de rechter toegewezen krijgen.[[37]](#footnote-37)

### De onregelmatigheidsvergoeding

De werknemer kan op grond van art. 7:672 lid 10 BW een zogeheten onregelmatigheidsvergoeding verzoeken aan de rechter indien de werkgever bij het ontslag niet de geldende opzegtermijn in acht heeft genomen. Voor de invoering van de Wwz heette deze vergoeding de gefixeerde schadevergoeding. De werknemer kan via dit wetsartikel een vergoeding van het loon over de termijn die de arbeidsovereenkomst nog had geduurd bij regelmatige opzegging verzoeken aan de rechter.[[38]](#footnote-38)

### Tussenconclusie

De Wwz biedt vier gronden om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen, namelijk: (i) beëindiging van rechtswege, (ii) beëindiging met wederzijds goedvinden, (iii) opzegging door één van de partijen en (iv) ontbinding door de rechter. Voor de laatste twee gronden vereist de wet dat er sprake moet zijn van een van de redelijke gronden, die limitatief zijn opgesomd in art. 7:669 lid 3 BW. Daarnaast dient herplaatsing door de werkgever niet mogelijk te zijn en mag er in beginsel geen sprake zijn van een opzegverbod. Indien de werknemer met de opzegging niet instemt, dient de werkgever zich te wenden tot het UWV om toestemming te vragen voor de opzegging behoudens enkele uitzonderingen. Indien de werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst wenst te laten ontbinden dan zullen zij een verzoek tot de kantonrechter moeten richten. In het geval de toestemmingsaanvraag wordt gehonoreerd of het ontbindingsverzoek wordt toegewezen dan kan de werknemer onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een transitievergoeding. De werknemer kan tevens aanspraak maken op een onregelmatigheidsvergoeding wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder daarbij de geldende opzegtermijn in acht te nemen.

## De billijke vergoeding

In deze paragraaf zal de tweede theoretisch-juridische deelvraag worden behandeld, namelijk: *“Wat houdt de billijke vergoeding in onder de Wwz op grond van literatuuronderzoek, wetsanalyse en wetsgeschiedenis?”* Allereerst zullen de rechtsgronden van de billijke vergoeding uiteen worden gezet om daarna in te gaan op het criterium ‘ernstige verwijtbaarheid’. Als laatste zal de hoogte van de billijke vergoeding besproken worden.

### Rechtsgronden billijke vergoeding

In de wet kan de billijke vergoeding op verschillende plaatsen worden teruggevonden waarbij onderscheid gemaakt kan worden in vier groepen:

1. Een billijke vergoeding bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:671b BW (het werkgeversverzoek) of art. 7:671c BW (het werknemersverzoek) óf bij het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege op grond van art. 7:673 BW;
2. Een billijke vergoeding in plaats van het herstel van de arbeidsovereenkomst na opzegging via het UWV (art. 7:671a BW) op grond van art. 7:682 lid 1, 2 en 3 sub b BW;
3. Een billijke vergoeding waarbij de ernstige verwijtbaarheid aanwezig wordt geacht op grond van art. 7:681 BW en art. 7:682 lid 4 en 5 BW;
4. Een billijke vergoeding in plaats van herstel in hoger beroep op grond van art. 7:683 BW.[[39]](#footnote-39)

De hierboven genoemde groepen zijn ook weer onder te verdelen in groepen waarbij het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer dient te worden bewezen (nr. 1 en 2), waarbij het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever een feitelijk gegeven is (nr. 3) en een groep waarbij het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever geen rol speelt (nr. 4).

Als eerste zal de groep waarbij het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever dient te worden aangetoond, worden toegelicht. Op grond van art. 7:671b BW kan de werkgever verzoeken om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden wegens een redelijke grond zoals op genomen in art. 7:669 lid 3 BW. De rechter kan in zo’n geval een billijke vergoeding op grond van art. 7:671b lid 8 sub c of lid 9 sub b BW toekennen indien de werknemer aantoont dat de ontbinding het gevolg is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Bij het werknemersverzoek, art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW, kan de rechter een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer indien de ontbinding op verzoek van de werknemer wegens omstandigheden noodzakelijk was en deze omstandigheden het gevolg waren van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[40]](#footnote-40) Tevens kan de rechter op grond van art. 7:673 lid 9 BW een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen indien het bepaalde tijd contract eindigt van rechtswege en het niet verlengen van het contract het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[41]](#footnote-41) Een werknemer wiens contract is opgezegd met toestemming van het UWV kan op grond van art. 7:682 lid 2 en lid 3 BW, in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst, een billijke vergoeding bij de rechter verzoeken indien de werkgever van mening is dat het contract niet opgezegd had mogen worden en dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De werknemer zal dit wel dienen te bewijzen.[[42]](#footnote-42)

Op grond van art. 7:681 BW kan de werknemer de rechter verzoeken om een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging. Ondanks dat in het wetsartikel niet wordt gesproken over ernstige verwijtbaarheid, speelt dit hierbij wel een rol. Hiervan is sprake indien de werkgever zich niet heeft gehouden aan voorschriften waardoor de ernstige verwijtbaarheid aanwezig wordt geacht.[[43]](#footnote-43) De rechter kan op verzoek van de werknemer op grond van art. 7:682 lid 4 of lid 5 BW ook een billijke vergoeding toekennen indien de werkgever zich niet heeft gehouden aan de wederindiensttredingsvoorwaarde.[[44]](#footnote-44)

Het criterium van ernstige verwijtbaarheid speelt geen rol bij de billijke vergoeding die de rechter in hoger beroep op grond van art. 7:683 BW kan toewijzen aan de werknemer.[[45]](#footnote-45) De werknemer kan zich op dit wetsartikel beroepen indien hij van mening is dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte door de rechter is ontbonden, het herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen of dat het verzoek tot vernietiging van de opzegging ten onrechte is afgewezen.[[46]](#footnote-46)

### Criterium ‘ernstige verwijtbaarheid’

De billijke vergoeding kan naast de transitievergoeding worden toegekend indien het criterium van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever is vervuld. Hiervan zal slechts in uitzonderlijke gevallen sprake zijn. De wetgever spreekt specifiek over een ‘muizengaatje’ aangezien er geen aanzuigende werking moet optreden waardoor de billijke vergoeding te vaak zou worden toegekend. In de memorie van toelichting heeft de wetgever een aantal voorbeelden gegeven van situaties waarin de billijke vergoeding kan worden toegewezen. Het gaat om een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van laakbaar handelen door de werkgever, discriminatie door de werkgever, het niet nakomen van re-integratieverplichtingen door de werkgever, een valse grond voor ontslag aanvoeren door de werkgever en ontslag bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer doordat de werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen.[[47]](#footnote-47) Uit een rapport van de universiteit van Amsterdam, dat in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd uitgevoerd, is gebleken dat er in de praktijk vijf categorieën te onderscheiden zijn van omstandigheden die leiden tot het vervullen van het criterium. Het gaat hier om de volgende situaties: de werkgever zorgt voor escalatie en stuurt daarmee aan op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onvoldoende inspanning door de werkgever om de situatie te normaliseren na gerechtelijke procedures tussen partijen, er wordt geen loon betaald door de werkgever, de werkgever schendt de re-integratieverplichtingen in ernstige mate en treiterij door de werkgever richting de werknemer.[[48]](#footnote-48) Wel dient hierbij gezegd te worden dat uit dit rapport is gebleken dat de rechter het criterium kritisch en terughoudend toetst waardoor er niet snel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.[[49]](#footnote-49)

### Hoogte billijke vergoeding

De hoogte van de billijke vergoeding wordt door de rechter bepaald waarbij de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding rekening dient te houden met de bijzondere omstandigheden van het geval en de hoogte van de toe te kennen vergoeding in verhouding dient te staan tot het verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever.[[50]](#footnote-50) De aard van de billijke vergoeding zou met zich meebrengen dat het opnemen van criteria, met betrekking tot de hoogte van de vergoeding, niet passend zou zijn.[[51]](#footnote-51) De billijke vergoeding heeft een ander karakter dan de transitievergoeding en is bedoeld om onrecht te compenseren.[[52]](#footnote-52) Hierbij kan gedacht worden aan compensatie voor ontslag en voor de overgang naar een andere baan.[[53]](#footnote-53) Het gevolgencriterium is volgens de wetgever verdisconteerd in de transitievergoeding, waardoor dit niet dient te worden meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In de situatie waarin de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en de transitievergoeding volgens de rechter onvoldoende wordt geacht, kan het gevolgencriterium worden meegewogen. Dit uitgangspunt is door het Hof Den Haag aanvaard.[[54]](#footnote-54) Volgens de wetgever hoeft tevens het loon en de lengte van het dienstverband niet te worden meegewogen bij de hoogte van de billijke vergoeding.[[55]](#footnote-55) Volgens Bakels e.a. zou het niet meewegen van de gevolgen van het ontslag betekenen dat het niet gaat om een begroting van de concrete schade. Echter, in de situatie van art. 7:681 BW, waarin de werknemer kan kiezen voor een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging, kon het niet genoten loon wel worden meegewogen in de begroting. Dit duidt volgens Bakels e.a. wel op een begroting van de concrete schade waardoor dit tegenstrijdig is. De rechter kan tevens rekening houden met de financiële positie van de werkgever indien de werkgever hierom verzoekt bij de rechter.[[56]](#footnote-56) Volgens Bakels e.a. gaat het hier om een begroting naar billijkheid wat weer tegenstrijdig is met de begroting op grond van concrete schade. De wetgever geeft verder aan dat een billlijke vergoeding kan worden toegewezen door de rechter om verder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. Dit zou wijzen op een punitief karakter van de billijke vergoeding.[[57]](#footnote-57)

In de praktijk is gebleken dat de hoogte van de billijke vergoeding voor onduidelijkheid zorgt. Dit betreft met name de gevallen waarin de ernstige verwijtbaarheid door de werkgever dient te worden aangetoond. Wat betreft de gevallen waarin de ernstige verwijtbaarheid niet dient te worden aangetoond, is meer duidelijkheid maar desondanks zit de rechtspraak hier ook nog niet op één lijn. Bepaalde rechters kiezen ervoor om toch het gevolgencriterium, het loon, de duur van het dienstverband en de leeftijd mee te wegen, terwijl andere rechters er specifiek voor kiezen om dit niet mee te wegen omdat zij van mening zijn dat de wetgever dit niet heeft beoogd. Naast de onduidelijkheid omtrent de bovengenoemde factoren bestaat ook onduidelijkheid over de vraag in hoeverre de transitievergoeding en de onregelmatigheidsvergoeding dient te worden meegewogen in de begroting van de billijke vergoeding.[[58]](#footnote-58) In de volgende paragraaf zal het ‘Hairstyle-arrest’ worden besproken. Met dit arrest heeft de Hoge Raad de praktijk handvatten aangereikt die kunnen worden gebruikt bij het begroten van de billijke vergoeding zodat de rechter het benodigde inzicht kan verschaffen in de motivering.

### Tussenconclusie

De billijke vergoeding kan onder de Wwz worden toegewezen door de rechter bij opzegging door de werkgever, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever of werknemer óf bij beëindiging van rechtswege indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Volgens de wetgever kan de billijke vergoeding slechts in uitzonderlijke gevallen worden toegewezen waarbij enkele voorbeelden voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever worden genoemd in de Memorie van Toelichting. Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding heeft de wetgever aangegeven dat rekening gehouden dient te worden met alle omstandigheden van het geval en dat het in verhouding dient te zijn tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever om dit handelen van de werkgever te voorkomen. De gevolgen voor het ontslag zouden volgens de wetgever niet meegewogen dienen te worden aangezien deze verdisconteerd zijn in de transitievergoeding.

## Het ‘Hairstyle-arrest’ van de Hoge Raad

In deze paragraaf zal de derde theoretisch-juridische deelvraag worden behandeld, namelijk: *“Welke handvatten heeft de Hoge Raad de praktijk aangereikt in het ‘Hairstyle-arrest’?”* In de inleiding zal een korte inhoudelijke schets worden gegeven van het ‘Hairstyle-arrest’ om vervolgens uiteen te zetten wat de Hoge Raad heeft bepaald in het ‘Hairstyle-arrest’ en de handvatten die daarbij zijn aangereikt voor de praktijk.

### Inleiding

Op 30 juni 2017 heeft de Hoge Raad met het ‘Hairstyle-arrest’ uitspraak gedaan omtrent de billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW. Met deze uitspraak heeft de Hoge Raad voor meer duidelijkheid gezorgd over de wijze van begroting van de billijke vergoeding door het aanreiken van algemene handvatten. Vanuit de praktijk bestond deze behoefte aan duidelijkheid al geruime tijd.[[59]](#footnote-59)

De zaak ging om een werkneemster die sinds 1989 als kapster werkzaam was bij New Hairstyle. Nadat eerdere pogingen van de werkgever (beëindigingsovereenkomst en toestemming van het UWV) van de werkneemster af te komen niet tot succes leidde, werd de arbeidsovereenkomst door de werkgever opgezegd in strijd met de geldende regels. Ondanks het verzoek van de werkneemster in een procedure om een hoge billijke vergoeding van € 57.669,07, kende de kantonrechter slechts een lage billijke vergoeding van € 4.000 toe. In hoger beroep bekrachtigde het Hof Arnhem-Leeuwarden de uitspraak van de kantonrechter. Vervolgens ging de werkneemster in cassatie, in welke procedure de Hoge Raad het Hof op de vingers tikte en de zaak terugverwees naar een ander Hof.[[60]](#footnote-60)

### De handvatten van de Hoge Raad

In cassatie draaide het om de juistheid van de overwegingen die het Hof gaf, namelijk dat de billijke vergoeding een punitief en afschrikwekkend karakter dient te hebben en dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer niet meegewogen dienen te worden.[[61]](#footnote-61) Ten aanzien van het punitieve en afschrikwekkende karakter oordeelde de Hoge Raad dat dit punitieve karakter niet volgt uit de memorie van toelichting aangezien daarin wordt gesproken van ‘voorkomen’ wat staat voor preventie en niet voor bestraffing.[[62]](#footnote-62) Volgens de Hoge Raad dient dan ook geen rekening te worden gehouden met het punitieve karakter. Het preventieve karakter acht de Hoge Raad wel van belang aangezien een vernietigbare opzegging voor de werkgever geen voordeel mag opleveren tegenover de keuze voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op de juiste wijze of het in stand laten van de arbeidsovereenkomst met de werknemer.[[63]](#footnote-63) Wat betreft de gevolgen van het ontslag voor de werknemer oordeelde de Hoge Raad dat deze gevolgen niet meegewogen hoeven te worden, maar dat dit wèl mag worden meegewogen indien de gevolgen voor het ontslag zijn toe te rekenen aan het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever.[[64]](#footnote-64)

De Hoge Raad oordeelde verder dat bij het begroten van de billijke vergoeding rekening gehouden mag worden met alle omstandigheden van het geval.[[65]](#footnote-65) De werknemer heeft de vrijheid om een billijke vergoeding te verzoeken in plaats van vernietiging van de opzegging op grond van art. 7:681 lid 1 sub a BW waardoor bij de begroting van de billijke vergoeding rekening kan worden gehouden met het loon dat de werknemer ontvangen zou hebben indien de opzegging zou zijn vernietigd en de termijn waarop de arbeidsovereenkomst op rechtmatige wijze had kunnen eindigen. De rechter kan volgens de Hoge Raad hierbij rekening houden met loonmatiging op grond van art. 7:680a BW. Of en in hoeverre de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding rekening houdt met het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien de opzegging zou zijn vernietigd, hangt volgens de Hoge Raad af van de omstandigheden van het geval. Hieronder vallen bijvoorbeeld de volgende omstandigheden:

* De mate van verwijtbaarheid van de werkgever voor de grond voor vernietiging van de opzegging;
* De vraag of en wanneer de arbeidsovereenkomst alsnog had kunnen worden beëindigd;
* De vraag of het de werkgever is aan te rekenen dat de werknemer afziet van vernietiging van de opzegging;
* De omstandigheid waarbij de werknemer inmiddels een andere baan heeft;
* De inkomsten die de werknemer verdient bij zijn nieuwe baan;
* Eventuele (andere) inkomsten die de werknemer in de toekomst zou kunnen verwerven;
* Het recht van de werknemer op een transitievergoeding.[[66]](#footnote-66)

Tot slot heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding gebruik mag maken van de schadevergoedingsbepalingen (art. 6:95 e.v. BW) indien er sprake is van schade aan de kant van de werknemer. Hierbij zou gedacht kunnen worden aan een vergoeding op basis van geleden immateriële schade.[[67]](#footnote-67)

Inmiddels is gebleken dat de handvatten van de Hoge Raad ook worden toegepast in zaken waarin de billijke vergoeding, anders dan op grond van art. 7:681 BW, wordt verzocht zoals de ontbindingsverzoeken.[[68]](#footnote-68)

### Tussenconclusie

Met de aangereikte handvatten in het ‘Hairstyle-arrest’ heeft de Hoge Raad de praktijk tegemoet willen komen aan de onduidelijkheid die bestond omtrent de begroting van de billijke vergoeding. Voor het arrest was het namelijk onduidelijk hoe de hoogte van de billijke vergoeding door de rechters diende te worden begroot. De Hoge Raad oordeelde dat met alle omstandigheden van het geval rekening dient te worden gehouden en daarbij heeft de Hoge Raad specifieke voorbeelden gegeven van omstandigheden die mogen worden meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding. De billijke vergoeding heeft volgens de Hoge Raad verder geen specifiek punitief/straffend karakter zoals dit in de praktijk werd gedacht. Tevens mogen de gevolgen van het ontslag worden meegewogen in de billijke vergoeding voor zover deze nog niet zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. Ook een immateriële schadevergoeding kan als component worden meegenomen bij het begroten van de billijke vergoeding.

# Resultaten: de begroting van de billijke vergoeding in de praktijk

Het praktijkonderzoek bestaat uit de analyse van 35 rechterlijke uitspraken. Ten aanzien van de drie onderzochte rechtsgronden is in de onderstaande tabel onderscheid gemaakt tussen het verzochte bedrag aan billijke vergoeding en de toegewezen billijke vergoeding. In de tabel ziet u een overzicht van alle uitspraken. Voor de uitgebreide analyse van deze uitspraken verwijs ik u naar bijlage 2 t/m 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | Uitspraak | Rechtsgrond | Verzochte BV | Toegewezen BV |
| 1 | ECLI:NL:GHDHA:2018:57 | Art. 7:681 BW | NB | € 1.250,- bruto. |
| 2 | ECLI:NL:GHSHE:2018:536 | Art. 7:681 BW | € 53.109,06 bruto | € 15.000,- bruto |
| 3 | ECLI:NL:GHSHE:2018:355 | Art. 7:681 BW | € 80.000,- bruto | € 50.000,- bruto |
| 4 | ECLI:NL:GHSHE:2018:254 | Art. 7:671b BW | NB | € 100.000,- bruto |
| 5 | ECLI:NL:GHSHE:2018:144 | Art. 7:681 BW | € 15.000,- bruto | € 2.000,- bruto |
| 6 | ECLI:NL:GHSHE:2017:3856 | Art. 7:681 BW | € 25.000,- bruto | € 4.048,72 bruto |
| 7 | ECLI:NL:GHSHE:2017:3241 | Art. 7:681 BW | Aanvankelijk € 50.000,- bruto. Later € 15.964,12 bruto. | € 14.634,- bruto |
| 8 | ECLI:NL:RBDHA:2018:2361 | Art. 7:671b BW | € 90.000,- bruto | € 50.000,- bruto |
| 9 | ECLI:NL:RBGEL:2018:353 | Art. 7:671b BW | NB | € 137.844,- bruto |
| 10 | ECLI:NL:RBLIM:2017:12151 | Art. 7:681 BW | NB | € 1.478,06 bruto |
| 11 | ECLI:NL:RBLIM:2017:9730 | Art. 7:671b BW | NB | € 25.000,- bruto |
| 12 | ECLI:NL:RBLIM:2017:8702 | Art. 7:681 BW | € 4.196,28 bruto | € 1.936,74 bruto |
| 13 | ECLI:NL:RBLIM:2017:8348 | Art. 7:671b BW | € 68.288,- bruto | € 13.800,- bruto + € 3.000 netto. |
| 14 | ECLI:NL:RBLIM:2017:7508 | Art. 7:681 BW | € 28.167,- bruto | € 3.051,08 bruto |
| 15 | ECLI:NL:RBLIM:2017:7257 | Art. 7:681 BW | € 15.000,- bruto | € 4.252,50 bruto |
| 16 | ECLI:NL:RBLIM:2017:6879 | Art. 7:671b BW | NB | € 44.911,- bruto |
| 17 | ECLI:NL:RBMNE:2018:481 | Art. 7:671c BW | € 100.000,- bruto | € 20.000,- bruto |
| 18 | ECLI:NL:RBMNE:2018:100 | Art. 7:671b BW | € 220.000,- bruto | Aanvankelijk € 154.024,87 bruto + € 10.000 netto. Na wijziging wegens een foutieve berekening € 115.453,80 bruto + € 10.000 netto. |
| 19 | ECLI:NL:RBMNE:2017:3808 | Art. 7:681 BW | € 50.000,- bruto | € 8.613,- bruto |
| 20 | ECLI:NL:RBNHO:2017:10092 | Art. 7:681 BW | NB | € 550,- bruto |
| 21 | ECLI:NL:RBNHO:2017:10537 | Art. 7:681 BW | NB | € 5.347,03 bruto |
| 22 | ECLI:NL:RBNHO:2017:9934 | Art. 7:671c BW | € 99.000,- bruto | € 24.316,92 bruto |
| 23 | ECLI:NL:RBNHO:2017:9753 | Art. 7:671b BW | NB | € 15.024,90 bruto |
| 24 | ECLI:NL:RBNHO:2017:9027 | Art. 7:671b BW | € 30.000,- bruto | € 15.000,- bruto |
| 25 | ECLI:NL:RBNHO:2017:7912 | Art. 7:671b BW | NB | € 10.000,- bruto |
| 26 | ECLI:NL:RBNHO:2017:6593 | Art. 7:681 BW | € 20.000,- bruto | € 12.500,- bruto |
| 27 | ECLI:NL:RBNNE:2017:2796 | Art. 7:671c BW | € 50.000,- bruto | € 15.000,- bruto |
| 28 | ECLI:NL:RBNNE:2017:2700 | Art. 7:681 BW | € 60.000,- bruto | € 25.000,- bruto |
| 29 | ECLI:NL:RBOVE:2017:4258 | Art. 7:681 BW | NB | € 15.511,- bruto |
| 30 | ECLI:NL:RBOVE:2017:3768 | Art. 7:671b BW | € 35.000,- bruto | € 22.000,- bruto |
| 31 | ECLI:NL:RBOVE:2017:3621 | Art. 7:681 BW | € 54.636,- bruto | € 6.000,- bruto |
| 32 | ECLI:NL:RBROT:2017:7750 | Art. 7:681 BW | € 50.000,- bruto | € 10.000,- bruto |
| 33 | ECLI:NL:RBROT:2017:6858 | Art. 7:671b BW | € 29.808,- bruto | € 8.050,- bruto |
| 34 | ECLI:NL:RBZWB:2018:568 | Art. 7:681 BW | € 25.000,- bruto | € 3.800,- bruto |
| 35 | ECLI:NL:RBZWB:2017:8161 | Art. 7:681 BW | € 77.000,- bruto | € 22.000,- bruto |

Legenda

BV = billijke vergoeding.

NB = niet bekend, geen specifiek bedrag verzocht of bij een ontbindingsverzoek door werkgever geen billijke vergoeding verzocht.

Art. 7:681 BW = billijke vergoeding in plaats van vernietiging opzegging door werkgever.

Art. 7:671b BW = billijke vergoeding bij ontbinding op verzoek van werkgever.

Art. 7:671c BW = billijke vergoeding bij ontbinding op verzoek van werknemer.

In de bijlage ziet u dat de analyse heeft plaatsgevonden ten aanzien van de volgende topics:

1. Inkomensschade: deze topic is gekozen, omdat de Hoge Raad in het ‘Hairstyle-arrest’ heeft geoordeeld dat de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst alsnog had kunnen worden beëindigd bij vernietiging van het ontslag op staande voet kan worden meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding. Tevens zei de Hoge Raad dat de gevolgen van het ontslag mochten worden meegewogen. Uit een eerste selectie van uitspraken bleek dat de inkomensschade door meerdere rechters werd berekend om de billijke vergoeding te begroten;
2. Mate van ernstige verwijtbaarheid: de mate van ernstige verwijtbaarheid is een omstandigheid die volgens de Hoge Raad ook kan worden meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding zoals bepaald in het ‘Hairstyle-arrest’. Bij het analyseren van een aantal uitspraken kwam naar voren dat een enkele rechter dit inderdaad als component van de billijke vergoeding meeweegt;
3. Immateriële schadevergoeding: in het ‘Hairstyle-arrest’ oordeelde de Hoge Raad dat de schadebepalingen van art. 6:95 e.v. BW mogen worden meegewogen waaronder ook een immateriële schadevergoeding valt. Ook bij deze topic bleek uit een eerste selectie van uitspraken dat dit door een enkele rechter wordt meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding;
4. Matiging wegens onregelmatigheidsvergoeding: uit de eerste selectie van uitspraken kwam naar voren dat de rechter de onregelmatigheidsvergoeding soms meeweegt bij het begroten van de billijke vergoeding, waardoor deze topic is geformuleerd. Deze topic is alleen aan de orde bij de billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW, zodat de topic niet bij de andere twee rechtsgronden zal worden besproken;
5. (Genoten) inkomsten na ontslag: de Hoge Raad heeft in het ‘Hairstyle-arrest’ geoordeeld dat bij het begroten van de billijke vergoeding rekening mag worden gehouden met de omstandigheid dat de werknemer inmiddels nieuw werk. Het inkomen dat daarbij wordt verdiend, mag worden meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding;
6. Meewegen transitievergoeding: net als de bovenstaande topic oordeelde de Hoge Raad dat de omstandigheid waarbij de werknemer recht heeft op een transitievergoeding mag worden meegewogen;
7. Mate van onderbouwing: uit de eerste analyse kwam naar voren dat een enkele rechter bij het begroten van de billijke vergoeding rekening houdt met de mate van onderbouwing door de werknemer;
8. Houding/handelen werknemer: tot slot kwam uit de eerste selectie van geanalyseerde uitspraken naar voren dat de rechter bij het begroten van de billijke vergoeding rekening kan houden met het eventuele verwijtbare handelen van de werknemer of de houding die de werknemer heeft getoond richting de werkgever.

Eén van de topics die in eerste instantie wel werd meegenomen in een uitspraak van de rechtbank Den Haag was de financiële situatie als factor bij de begroting. Uit de analyse is gebleken dat dit slechts in twee zaken naar voren is gekomen, namelijk in **uitspraak 8** waarin de financiële situatie van de werknemer werd meegewogen, echter zonder dat de rechter daarin verder inzicht gaf[[69]](#footnote-69) en in **uitspraak 27** werd de niet zo gunstige financiële situatie van de werkgever meegewogen. Ook in deze uitspraak gaf de rechter verder geen inzicht in hoeverre dit werd meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[70]](#footnote-70)

Omdat het relevant is op basis van welke rechtsgrond de begroting tot stand is gekomen, wordt bij de analyse een onderscheid gemaakt per rechtsgrond.

In paragraaf 3.1 zullen de geselecteerde topics worden besproken aan de hand van de zaken waarin een billijke vergoeding werd verzocht op basis van de rechtsgrond in art. 7:681 BW. Hierbij gaat het om twintig uitspraken.

In paragraaf 3.2 zullen vervolgens de geselecteerde topics worden besproken aan de hand van de zaken waarin een billijke vergoeding werd verzocht op basis van de rechtsgrond in art. 7:671b BW. Hierbij gaat het om twaalf uitspraken. Bij deze rechtsgrond zijn enkel de topics uitgewerkt die aan bod kwamen in de uitspraken.

Tot slot worden in paragraaf 3.3 de geselecteerde topics besproken aan de hand van de zaken waarin een billijke vergoeding werd verzocht op basis van de rechtsgrond in art. 7:671c BW. Hierbij gaat het in totaal om drie uitspraken. Bij deze rechtsgrond zijn enkel de topics uitgewerkt die aan bod kwamen in de uitspraken. Hoewel door het aantal van drie zaken de uitkomsten niet zeer valide zijn, is toch in overleg met Schipper & Lof Advocaten besloten om deze rechtsgrond apart te analyseren en mee te nemen in de resultaten.

## Begroting billijke vergoeding in de praktijk op grond van art. 7:681 BW

### Inkomensschade

De rechter houdt in zeventien van de twintig uitspraken (**uitspraak 1, 3, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 19, 20, 21, 26, 28, 29, 34 en 35**) rekening met de inkomensschade die de werknemer lijdt door het ontslag op staande voet.[[71]](#footnote-71) In de resterende drie uitspraken kwam de inkomensschade niet aan bod of was er geen sprake van inkomensschade. In zes van deze zeventien uitspraken hield de rechter rekening met het feit dat dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen binnen een bepaalde termijn (**uitspraak 5, 6 en 34**)[[72]](#footnote-72), met het feit dat was opgezegd door de werknemer (**uitspraak 21**)[[73]](#footnote-73), met het feit dat de arbeidsovereenkomst afliep wegens feitelijke bedrijfssluiting (**uitspraak 14**)[[74]](#footnote-74) of werd door de rechter aansluiting gezocht bij de tweejarige termijn van doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (**uitspraak 7**)[[75]](#footnote-75). Hierbij oordeelde de rechter dat niet verwacht werd dat de arbeidsovereenkomst zou worden verlengd gezien de situatie. De rechter begrootte de inkomensschade in zes van de zeventien uitspraken (**uitspraak 1, 3, 10, 12, 15 en 29**) op basis van een schatting hoelang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd als het ontslag op staande voet zou zijn vernietigd.[[76]](#footnote-76) In **uitspraak 1, 12, 15 en 29** maakte de rechter de schatting op basis van de verwachting dat de arbeidsovereenkomst alsnog binnen korte termijn door een rechter zou zijn ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De termijn werd door drie rechters op ongeveer zes maanden geschat terwijl de vierde rechter geen specifieke termijn noemde.[[77]](#footnote-77) In **uitspraak 10** oordeelde de rechter dat, gezien de wens van de werknemer om een eigen bedrijf op te zetten, de arbeidsovereenkomst niet lang had voortgeduurd, waarbij deze termijn ook op zes maanden werd geschat.[[78]](#footnote-78) De rechter oordeelde in **uitspraak 3** dat wegens het langdurige dienstverband van ruim vijftien jaar niet te verwachten viel dat de arbeidsovereenkomst binnen een jaar zou zijn geëindigd, maar ook niet werd verwacht dat deze nog geruime tijd in stand zou blijven.[[79]](#footnote-79)

Voor het begroten van de inkomensschade zocht de rechter in **uitspraak 28** aansluiting bij de termijn waarbinnen een gemiddeld functioneringstraject kan worden doorlopen, namelijk zes maanden. De rechter kwam tot dit oordeel aangezien het door de werkgever aangevoerde disfunctioneren onvoldoende onderbouwd en daarmee onvoldragen was.[[80]](#footnote-80) In **uitspraak 20** begrootte de rechter de inkomensschade tot de datum dat de werknemer nieuw werk had[[81]](#footnote-81) terwijl in **uitspraak 35** door de rechter bij een bepaalde tijd contract een formule werd bedacht waarbij de werknemer anderhalf maandsalaris per jaar kreeg toegewezen.[[82]](#footnote-82) In **uitspraak** **6, 19 en 26** werd door de rechter bij het begroten van de inkomensschade rekening gehouden met factoren als de banenkans/eenzijdige werkervaring, de leeftijd en de lichamelijke beperking/arbeidsongeschiktheid,[[83]](#footnote-83) maar enkel in **uitspraak 19** werd een concrete termijn als inkomensschade begroot op basis van de hiervoor genoemde factoren, namelijk één jaar loon.[[84]](#footnote-84)

### Mate van ernstige verwijtbaarheid

In vijf van de twintig uitspraken (**uitspraak 1, 5, 10, 32 en 35**) heeft de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding rekening gehouden met de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.[[85]](#footnote-85) In **uitspraak 1** oordeelde de rechter dat de werknemer in enige mate een vergoeding behoorde te ontvangen vanwege de feitelijke en psychisch overlast die het ontslag op staande had veroorzaakt.[[86]](#footnote-86) De rechter hield er in **uitspraak 5** rekening mee dat de werkgever ten tijde van het ontslag op staande voet niet op de hoogte was van de psychische klachten van de werknemer, maar werd het vertraagde herstel wegens het onnodige psychische leed dat de werknemer met het ontslag was aangedaan vlak voor de kerstdagen en jaarwisseling de werkgever wel aangerekend.[[87]](#footnote-87) In **uitspraak 10** kende de rechter aan de werknemer een vergoeding van anderhalve maand loon toe voor het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever, waarbij de werknemer van de ene op de andere dag zijn werk, inkomen en het recht op een WW-uitkering verloor.[[88]](#footnote-88) De rechter woog in **uitspraak 32** mee dat het ontslag op staande voet op de laatste werkdag bij de werknemer hard was aangekomen en dat de werkgever de werknemer bij diens nieuwe werkgever had afgeschilderd als onbetrouwbare werknemer.[[89]](#footnote-89) In **uitspraak 35** begrootte de rechter de vergoeding aan de hand van een formule, waarbij een vermenigvuldigingsfactor van twee voor de ernstige verwijtbaarheid werd gebruikt wegens het aanvallen en mishandelen van de werknemer door de werkgever na het ontslag op staande voet en de onterechte beschuldiging van diefstal.[[90]](#footnote-90)

### Immateriële schadevergoeding

In twee van de twintig uitspraken (**uitspraak 28 en 35**)hield de rechter bij het begroten van de billijke vergoeding rekening met een component als immateriële schadevergoeding.[[91]](#footnote-91) De rechter kende in **uitspraak 28** een specifiek bedrag toe voor de component immateriële schadevergoeding en oordeelde hierbij dat dit was voor het onnodige psychische leed dat de werkgever bij de werknemer had berokkend door de wijze waarop het lange dienstverband (33 jaar) was beëindigd. De werkgever had een briefje geschreven met de tekst ‘morgen is je laatste werkdag’ om een reactie van de werknemer uit te lokken nadat er sprake was van langdurige wrijving tussen partijen wegens gezondheidsproblemen van de werknemer.[[92]](#footnote-92) In **uitspraak 35** gaf de rechter geen inzicht in de hoogte hiervan, maar werd enkel aangegeven dat in de toegekende billijke vergoeding ook smartengeld voor de mishandeling van de werknemer was inbegrepen.[[93]](#footnote-93)

### Matiging wegens onregelmatigheidsvergoeding

In vijftien van de twintig uitspraken (**uitspraak 1, 2, 3, 5, 6, 10, 12, 14, 15, 21, 26, 28, 29, 32 en 35**) komt de onregelmatigheidsvergoeding ter sprake.[[94]](#footnote-94) Bij het analyseren kwam naar voren dat onderscheid gemaakt kan worden in vier categorieën, namelijk matiging en geen matiging van de onregelmatigheidsvergoeding en meewegen en niet meewegen van de onregelmatigheidsvergoeding. In **uitspraak 5, 6 en 21** werd de onregelmatigheidsvergoeding door de rechters niet gematigd op de inkomensschade.[[95]](#footnote-95) De rechters oordeelden in **uitspraak 5 en 6** dat het voor het risico van de werkgever komt dat zij de werknemer onterecht op staande voet hebben ontslagen, waardoor de vergoeding niet in mindering wordt gebracht op de inkomensschade.[[96]](#footnote-96) In **uitspraak 21**  oordeelde de rechter dat het voor rekening van de werkgever komt dat er is gekozen voor ontslag op staande voet dat én niet onverwijld is gegeven én waarvoor geen dringende reden bestond.[[97]](#footnote-97) In **uitspraak 10, 12, 14, 15 en 29** hebben de rechters geoordeeld dat de onregelmatigheidsvergoeding wel in mindering gebracht dient te worden op de inkomensschade.[[98]](#footnote-98) Op **uitspraak 14** na, waarin de rechter oordeelde dat mindering nodig was omdat de onregelmatigheidsvergoeding eveneens ziet op het loon over de niet gehanteerde opzegtermijn[[99]](#footnote-99), motiveerden de rechters niet waarom zij matiging noodzakelijk vonden. In **uitspraak 1 en 3** wogen de rechters het recht op de onregelmatigheidsvergoeding mee bij de begroting van de billijke vergoeding, maar zij gaven geen inzicht in hoeverre dit was meegewogen.[[100]](#footnote-100) Tot slot werd de onregelmatigheidsvergoeding in de **uitspraken 2, 26, 28, 32 en 35** wel toegekend maar niet meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[101]](#footnote-101) De rechters hebben niet toegelicht waarom dit niet werd meegewogen.

### (Genoten) inkomsten na ontslag

In tien van de twintig uitspraken (**uitspraak 1, 2, 3, 5, 6, 10, 14, 20, 26 en 35**) heeft de rechter het (genoten) inkomen na het ontslag meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[102]](#footnote-102) Bij **uitspraak 1, 2, 3, 5 en 35** heeft de rechter in zijn oordeel meegenomen dat de werknemer inmiddels ander werk heeftgevonden of dat er recht op een uitkering bestond, maar de rechter heeft in deze uitspraken niet gemotiveerd of berekend in welke mate er rekening is gehouden met het inkomen uit ander werk of een uitkering.[[103]](#footnote-103) In **uitspraak 2** woog de rechter mee dat de werknemer in het geheel geen inzicht heeft gegeven in de huidige inkomenssituatie bij de nieuwe werkgever.[[104]](#footnote-104) De rechter oordeelde in **uitspraak 6, 10, 14 en 20** dat het inkomen bij de nieuwe werkgever of de ontvangen of te verwachten uitkering (70% van het loon) over de periode van inkomensschade in mindering wordt gebracht op de inkomensschade en daarbij maakte de rechter gebruik van een berekening ter motivering.[[105]](#footnote-105) Daarentegen woog de rechter in **uitspraak 26** bij de begroting van de billijke vergoeding mee dat de werknemer maar recht heeft op drie maanden een WW-uitkering aangezien de werknemer na een jarenlange uitkering te hebben gehad niet meer aan de jareneis voldoet.[[106]](#footnote-106)

### Meewegen transitievergoeding

In veertien van de twintig uitspraken (**uitspraak 2, 3, 5, 6, 7, 10, 15, 19, 20, 26, 28, 29, 31 en 32**) was sprake van recht op een transitievergoeding of woog de rechter mee dat de werknemer juist geen recht had op een transitievergoeding.[[107]](#footnote-107) In vier van de veertien uitspraken (**uitspraak 5, 6, 10 en 26**)woog de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding mee dat de werknemer geen recht had op een transitievergoeding aangezien de arbeidsovereenkomst geen 24 maanden had geduurd, maar daarbij werd niet gemotiveerd op welke manier de rechter dit meewoog bij de begroting van de billijke vergoeding.[[108]](#footnote-108) De rechter liet de transitievergoeding in vier van de veertien uitspraken (**uitspraak 3, 19, 20 en 29**) wel meewegen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[109]](#footnote-109) In **uitspraak 3** motiveerde de rechter niet in hoeverre het recht op de transitievergoeding werd meegewogen[[110]](#footnote-110) terwijl in **uitspraak 20** door de rechter werd geoordeeld dat van de transitievergoeding van € 2.626 slechts € 1.126 in mindering wordt gebracht op de inkomensschade, omdat de overige € 1.500 bedoeld was om de werknemer in staat te stellen ander werk te vinden en de daarmee gepaarde kosten op   
€ 1.500 werden geschat.[[111]](#footnote-111) De rechter oordeelde in **uitspraak 19** dat de transitievergoeding in het toegewezen berekende bedrag aan billijke vergoeding was inbegrepen.[[112]](#footnote-112) In **uitspraak 29** kende de rechter zelfs de transitievergoeding toe over de berekende inkomensschade van zeven maanden waardoor de billijke vergoeding door de gemaakte rekensom hoger uitviel.[[113]](#footnote-113) De transitievergoeding werd in zes van de veertien uitspraken (**uitspraak 2, 7, 15, 28, 31, en 32**) niet meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding en daarmee naast de billijke vergoeding toegekend.[[114]](#footnote-114) Slechts in **uitspraak 7** motiveerde de rechter dat er geen aanleiding voor was om de transitievergoeding in mindering te brengen, omdat het voor het risico van de werkgever is dat de werknemer onterecht op staande voet is ontslagen.[[115]](#footnote-115)

### Mate van onderbouwing

In twee van de twintig uitspraken (**uitspraak 2 en 7**) is de mate van onderbouwing meegenomen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[116]](#footnote-116) In **uitspraak 2**, waarbij de werknemer gesteld had dat twee jaarsalarissen aan billijke vergoeding redelijk zou zijn wegens schending van de goede naam en faam, oordeelde de rechter dat deze onderbouwing te summier was, waardoor de verzochte vergoeding niet werd toegekend. De werknemer had volgens de rechter moeten onderbouwen hoe lang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd en wat de inkomenssituatie was.[[117]](#footnote-117) In **uitspraak 7** sloot de rechter zich, op een kleine correctie na, aan bij het berekende bedrag door de werknemer. De werknemer had inzichtelijk gemaakt dat de loonderving 30% van het loon per jaar bedroeg waarbij rekening was gehouden met de uitkering die daarvoor zou worden ontvangen.[[118]](#footnote-118)

### Houding/handelen werknemer

De houding of het handelen van de werknemer werd in drie van de twintig uitspraken (**uitspraak 29, 31 en 34**) door de rechter meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[119]](#footnote-119) In **uitspraak 29** oordeelde de rechter dat de handelswijze van de werknemer, waarin een pikante foto van een cliënt werd verstuurd in een groepsapp van collega’s om een onbehoorlijke situatie aan de kaak te stellen, niet vrij was van kritiek en daarom een neerwaartse invloed heeft op de hoogte van de billijke vergoeding, maar motiveerde niet welke invloed dit zou hebben op de hoogte van de billijke vergoeding.[[120]](#footnote-120) De rechter woog in **uitspraak 31** het feit mee dat de werknemer het ontslag enigszins over zichzelf had afgeroepen en dat de werknemer door diens handelswijze, werkweigering, had bijgedragen aan escalatie van de onderlinge verhoudingen.[[121]](#footnote-121) Tot slot oordeelde de rechter in **uitspraak 34** dat naast de inkomensschade geen plaats was voor een hogere vergoeding wegens de laconieke houding van de werknemer omtrent verdwenen goederen (het niet willen reageren/toelichten).[[122]](#footnote-122)

## Begroting billijke vergoeding in de praktijk op grond van art. 7:671b BW

### Inkomensschade

In elf van de twaalf uitspraken (**uitspraak 4, 8, 9, 11, 13, 16, 18, 23, 24, 25 en 30**) woog de rechter de inkomensschade mee bij het begroten van de billijke vergoeding.[[123]](#footnote-123) In twee van de twaalf uitspraken schatte de rechter de inkomensschade op drie jaren loon, waarbij de rechter in **uitspraak 16** oordeelde dat de banenkans voor de werknemer bijzonder klein is gezien de leeftijd (55 jaar) en de smet die als gevolg van het ontslag aan de werknemer zal kleven, waardoor de rechter geen rekening hield met nog te verwerven inkomsten uit dienstverband[[124]](#footnote-124) en de rechter in **uitspraak 23** oordeelde dat gezien de leeftijd (62 jaar), de werkervaring en de smet die als gevolg van het ontslag aan de werknemer zou kleven er geen sprake was van een rooskleurig arbeidsperspectief. Ook hier hield de rechter er rekening mee dat er geen inkomsten uit dienstverband meer zouden zijn.[[125]](#footnote-125) In **uitspraak 24** werd de inkomensschade ook op drie jaren geschat aangezien de rechter gezien de duur van het dienstverband (14 jaar) geen reden zag om aan te nemen dat het dienstverband op korte termijn zou zijn beëindigd.[[126]](#footnote-126) De rechter schatte de inkomensschade in twee van de twaalf uitspraken op zes maanden loon, waarbij de rechter in **uitspraak 4** oordeelde dat binnen deze termijn een oplossing gezocht had kunnen worden voor de situatie tussen de partijen met minder vergaande gevolgen[[127]](#footnote-127) en in **uitspraak 30** werd geoordeeld dat de werknemer binnen deze termijn in staat zou moeten zijn om vervangende inkomsten te verwerven.[[128]](#footnote-128) In **uitspraak 13** werd de inkomensschade op achttien maanden loon geschat gezien de leeftijd (42 jaar) en het beroep (chauffeur), waardoor de kansen op de arbeidsmarkt niet bijzonder groot maar ook niet bijzonder klein werden geschat.[[129]](#footnote-129) Voor de inkomensschade zocht de rechter in **uitspraak 11** aansluiting bij de herstelperiode (tussen de zes en twaalf maanden) die de psycholoog had gegeven. De rechter nam het gemiddelde hiervan en begrootte de inkomensschade op negen maanden loon plus drie maanden loon voor het vinden van nieuw werk of het ontplooien van diens eenmanszaak.[[130]](#footnote-130) In **uitspraak 18** zocht de rechter aansluiting bij de resterende negen maanden van ziekte met daarbovenop vijftien maanden loon aangezien de werknemer als ervaren onderzoeksjournalist ondanks de moeilijke arbeidsmarkt binnen die periode nieuw werk zou moeten kunnen vinden. Daarnaast kreeg de werknemer een vergoeding voor het terugvallen in een lagere salarisschaal (van H naar G), waarbij werd geschat dat de werknemer de eerste tien jaren in de lagere schaal zou worden ingedeeld waarvoor de vergoeding werd toegekend. In de resterende drie van de twaalf uitspraken werd geen inzicht gegeven door de rechter hoe de inkomensschade werd begroot en invloed had op de totale billijke vergoeding, maar oordeelde de rechter dat de leeftijd, hoogte van het salaris en de beduidend lage banenkans (monopolypositie werkgever in musicalsector) in **uitspraak 8** werd meegewogen[[131]](#footnote-131) en in **uitspraak 9 en 25** de banenkans van de werknemer.[[132]](#footnote-132)

### Mate van ernstige verwijtbaarheid

De mate van ernstige verwijtbaarheid werd in acht van de twaalf uitspraken (**uitspraak 4, 9, 13, 16, 18, 25, 30 en 33**) door de rechter meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding.[[133]](#footnote-133) In vijf van de acht uitspraken (**uitspraak 13, 16, 18, 30 en 33**) gaf de rechter inzicht met betrekking tot deze component door een specifiek bedrag voor deze component toe te kennen. Zo kende de rechter in **uitspraak 13** € 5.000 bruto toe voor de component mate van ernstige verwijtbaarheid, omdat de werkgever geen verbeteringstraject heeft aangeboden aan de werknemer en geen waarschuwingen heeft gegeven voor diens handelen, maar direct heeft aangestuurd op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.[[134]](#footnote-134) De rechter oordeelde in **uitspraak 16** dat de werkgever in hoge mate verwijtbaar werd geacht doordat de werkgever de re-integratieverplichtingen had geschonden, een onderzoek naar de werknemer had gedaan waarbij de werknemer aan de schandpaal werd genageld en snel had aangestuurd op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De rechter kende voor deze component € 15.000 bruto aan de werknemer toe.[[135]](#footnote-135) In **uitspraak 18** kende de rechter een immateriële vergoeding van   
€ 10.000 netto toe voor de mate van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever door het beschadigen van de reputatie en professionele integriteit van de werknemer. De rechter oordeelde dat het bij deze genoegdoening niet geïndiceerd is om aansluiting te zoeken bij smartengeldberekeningen, maar dat aansluiting dient te worden gezocht bij hogere bedragen i.v.m. de verbondenheid met het loon.[[136]](#footnote-136) De mate van ernstige verwijtbaarheid werd in **uitspraak 30** door de rechtergekwalificeerd op een 3 op een fictieve schaal van 1 tot 10, doordat de werknemer de verwachtingen had gewekt dat de werknemer een nieuw contract zou krijgen. De rechter kende voor deze component een vergoeding van € 7.000 bruto toe.[[137]](#footnote-137) In **uitspraak 33** werd de billijke vergoeding begroot aan de hand van de mate van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever, doordat zij er niks aan had gedaan om het ontoelaatbare gedrag van de werknemer bij te sturen. De rechter kende voor deze component 3,5 maandsalarissen toe, namelijk de helft van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is geweest maar geen 7 maandsalarissen aangezien de werknemer zelf ook verantwoordelijkheid had moeten dragen voor zijn gedrag.[[138]](#footnote-138) In de resterende drie uitspraken oordeelde de rechter dat de mate van ernstige verwijtbaarheid, waarbij sprake was van het niet zoeken naar een oplossing voor de verstoorde arbeidsverhouding i.p.v. het aanvragen van ontbinding[[139]](#footnote-139), het schenden van de reputatie en de professionele integriteit van de werknemer door uiterst negatieve berichtgeving in de media[[140]](#footnote-140) en het blijven aansturen op beëindigen van de arbeidsovereenkomst, het op ondeugdelijke gronden laten onderzoeken van de computer van de werknemer en daarbij beschuldigen van het kopiëren van klantgegevens[[141]](#footnote-141), wel was meegewogen bij het bepalen van de billijke vergoeding, maar de rechter gaf hierin geen inzicht.

### Immateriële schadevergoeding

Bij drie van de twaalf uitspraken (**uitspraak 11, 13 en 18**) kwam de immateriële schadevergoeding ter sprake.[[142]](#footnote-142) In **uitspraak** **11 en 13** werd een component aan immateriële schade toegekend, waarbij de rechter in **uitspraak 11** € 10.000 bruto toekende aan het perspectief dat de werknemer het bedrijf van de werkgever kon opnemen in rook was opgegaan en de werknemer door de werkgever last had van een toename van concentratieproblemen, slapeloosheid en piekeren, prikkelbaarheid, emotionele instabiliteit en depressieve klachten waarvoor werknemer in behandeling was[[143]](#footnote-143) en in **uitspraak 13** € 3.000 netto werd toegekend wegens de verspreiding van zodanige lokale informatie aan derden, waardoor het gezin van de werknemer eronder gebukt gaat en de langdurige non-actiefstelling zonder goede grond.[[144]](#footnote-144) In **uitspraak 18** werd door de rechter een immateriële schadevergoedingscomponent afgewezen psychisch leed als enkele stelling en een psychisch onbehagen en kwetst gevoel onvoldoende was. Er dient volgens de rechter sprake te zijn van een in de psychiatrie erkend ziektebeeld.[[145]](#footnote-145)

### (Genoten) inkomsten na ontslag

In zeven van de twaalf uitspraken (**uitspraak 11, 13, 16, 18, 23, 24 en 30**) werden de inkomsten na het ontslag meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding.[[146]](#footnote-146) De rechter oordeelde in zes van de zeven uitsprakendatde ontvangen of te verwachten uitkering (70% of 75% van het loon) over de periode van inkomensschade in mindering wordt gebracht op de inkomensschade, waarbij de rechter in **uitspraak 18** rekening hield met het maximum dagloon dat de werknemer zou ontvangen aan WW-uitkering gezien het hoge salaris.[[147]](#footnote-147) In **uitspraak 30** woog de rechter mee dat de werknemer slechts recht had op drie maanden een WW-uitkering, die lager is dan het inkomen van de werknemer, maar daarbij gaf de rechter geen inzicht of berekening in hoeverre dit werd meegewogen.[[148]](#footnote-148)

### Meewegen transitievergoeding

In elf van de twaalf uitspraken (**uitspraak 8, 9, 11, 13, 16, 18, 23, 24, 25, 30 en 33**) was sprake van recht op een transitievergoeding of woog de rechter mee dat de werknemer juist geen recht had op een transitievergoeding.[[149]](#footnote-149) Het recht op de transitievergoeding werd door de rechter in vijf van de twaalf uitspraken (**uitspraak 8, 11, 23, 25 en 33**) toegewezen naast de billijke vergoeding zonder dat de rechter motiveerde waarom de transitievergoeding niet was meegewogen.[[150]](#footnote-150) In **uitspraak 24** woog de rechter de transitievergoeding ook niet mee bij het begroten van de billijke vergoeding, maar de rechter motiveerde dit met het oordeel dat deze vergoeding de werknemer in staat dient te stellen om ander werk te verkrijgen en gezien de re-integratie van de werknemer wordt verwacht dat hiervoor extra kosten gemaakt zullen moeten worden.[[151]](#footnote-151) De rechter oordeelde in **uitspraak 9** dat uitdrukkelijk rekening is gehouden met het recht op de transitievergoeding[[152]](#footnote-152) terwijl de rechter in **uitspraak 30** oordeelde dat rekening werd gehouden met het feit dat de werknemer geen recht had op de transitievergoeding, maar geen van beide rechters gaf inzicht in hoeverre dit werd meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding.[[153]](#footnote-153) Bij drie van de twaalf uitspraken, die hieronder worden besproken, heeft de rechter wel gemotiveerd in hoeverre de transitievergoeding is meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding, waarbij de rechter oordeelde dat slechts een deel in mindering wordt gebracht op de inkomensschade zodat een deel dat benodigd is voor verwervingskosten, resteert. In **uitspraak 13** achtte de rechter van de € 8.712 aan transitievergoeding € 4.500 nodig aan verwervingskosten om binnen de geschatte periode van de inkomensschade (achttien maanden) voldoende kans te maken op de arbeidsmarkt zodat uiteindelijk het restant van € 4.212 in mindering werd gebracht op de inkomensschade[[154]](#footnote-154) en in **uitspraak 16** achtte de rechter tevens een behoorlijk deel van de transitievergoeding nodig om enige kans te maken op de arbeidsmarkt, waardoor van de € 30.089 in totaal € 20.089 in mindering werd gebracht op de inkomensschade, zodat € 10.000 resteerde voor verwervingskosten.[[155]](#footnote-155) De rechter oordeelde in **uitspraak 18** dat een derde deel van de transitievergoeding van € 37.546,75, zijnde € 12.515,58 nodig werd geacht als verwervingskosten en dat dit deel niet in mindering gebracht diende te worden, omdat anders inbreuk gemaakt zou worden op de doelstelling van de transitievergoeding.[[156]](#footnote-156)

### Mate van onderbouwing

In één van de twaalf uitspraken (**uitspraak 33**) woog de rechter de mate van onderbouwing door de partijen mee bij het begroten van de billijke vergoeding. De rechter oordeelde in deze uitspraak dat de werknemer niet duidelijk naar voren had gebracht wat de gevolgen voor het ontslag waren. De enkele onderbouwing dat de werknemer nog minstens een jaar bij de werkgever werkzaam zou zijn geweest en een jaar loon als billijke vergoeding redelijk werd geacht volgens de werknemer, was onvoldoende aangezien dit niet aantoonbaar was.[[157]](#footnote-157)

### Houding/handelen werknemer

De rechter woog in één van de twaalf uitspraken (**uitspraak 23**) mee dat de werknemer zelf ook verwijtbaar had gehandeld jegens de werkgever, doordat de werknemer had bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding. De werknemer (docent) had de gedragsregels geschonden door het vragen van ongewenste seksueel getinte aandacht tegenover studenten. Op basis hiervan oordeelde de rechter dag de begrote inkomensschade van drie jaren loon werd gekort met twee jaren loon.[[158]](#footnote-158)

## Begroting billijke vergoeding in de praktijk op grond van art. 7:671c BW

### Inkomensschade

In twee van de drie uitspraken (**uitspraak 22 en 27**) werd de inkomensschade meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding. In **uitspraak 22** oordeelde de rechter dat er geen reden was om aan te nemen dat het dienstverband op korte termijn zou zijn beëindigd gezien de duur van het dienstverband (14 jaar), de werkgever had te snel aangestuurd op beëindiging zonder deugdelijke gronden, het ontbindingsverzoek dat was uitgesproken door de rechter was ingetrokken waarna de werknemer werd gesommeerd om weer te komen werken zonder een gesprek om de verhoudingen te normaliseren, waardoor de werknemer arbeidsongeschikt was geraakt (werk gerelateerd). De rechter begrootte op basis hiervan de schade op drie jaren loon.[[159]](#footnote-159) In **uitspraak 27** begrootte de rechter de inkomensschade op zes maanden. Hierbij werd rekening gehouden met het relatief korte dienstverband (vier jaren) en de mogelijkheid om binnen die periode een eigen onderneming op te starten of ander werk te vinden.[[160]](#footnote-160)

### Mate van ernstige verwijtbaarheid

Bij één van de drie uitspraken (**uitspraak 27**) heeft de rechter de mate van ernstige verwijtbaarheid, waarbij de werkgever de werknemer onheus had bejegend, het loon had stopgezet, de toegebrachte schade in rekening had gebracht bij de werknemer en het salaris zelfstandig had verlaagd, meegewogen, maar niet gemotiveerd in hoeverre dit van invloed was op de billijke vergoeding.[[161]](#footnote-161)

### (Genoten) inkomsten na ontslag

In één van de drie uitspraken (**uitspraak 22**) heeft de rechter bij het begroten van de billijke vergoeding rekening gehouden met de bijstandsuitkering (70% van het loon) van een jaar en een te verwachten andere sociale zekerheidsuitkering (70% van het loon) of andere inkomsten uit arbeid gedurende twee jaren.[[162]](#footnote-162)

### Meewegen transitievergoeding

In de drie uitspraken was het recht op een transitievergoeding aanwezig. In **uitspraak 17** werd de transitievergoeding naast de billijke vergoeding toegekend, maar werd niet gemotiveerd waarom dit niet werd meegewogen[[163]](#footnote-163) terwijl de transitievergoeding in **uitspraak 27** wel werd meegewogen door de rechter, maar de rechter hierbij niet motiveerde in hoeverre dit een rol speelde bij de begroting van de billijke vergoeding.[[164]](#footnote-164) In **uitspraak 22** oordeelde de rechter dat de transitievergoeding niet in mindering diende te worden gebracht aangezien dit bedoeld was om de werknemer in staat te stellen ander werk te vinden en daarbij verwacht werd dat de werknemer gezien de re-integratie daarvoor extra kosten zou moeten maken.[[165]](#footnote-165)

### Mate van onderbouwing

In één van de drie uitspraken (**uitspraak 17**) heeft de rechter de mate van onderbouwing door de werknemer meegewogen, waarbij de rechter oordeelde dat de werknemer summier had gesteld wat de gevolgen voor het ontslag waren en dat het stellen van langdurige terugval in inkomen en de kans dat mogelijk nooit meer het huidige inkomensniveau zal worden behaald, niet zonder deugdelijke motivering kan worden aangenomen. Hierbij werd echter niet toegelicht hoe dit meegewogen werd bij het begroten van de billijke vergoeding.[[166]](#footnote-166)

## Tussenconclusie

In dit hoofdstuk stond de volgende praktijkgerichte deelvraag centraal: “*Welke factoren/argumenten liggen overeenkomstig de rechtspraktijk ten grondslag aan de begroting van de billijke vergoeding, op grond van art. 7:681 BW, art. 7:671b BW en art. 7:671c BW, naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’ op grond van jurisprudentieonderzoek?”*

Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat de rechters meerdere factoren/argumenten meewegen bij het begroten van de billijke vergoeding. De factor inkomensschade wordt het meest door de rechters toegepast als component voor de billijke vergoeding. Hierbij maken de rechters veelal een schatting hoelang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd. Ook de mate van ernstige verwijtbaarheid kan een component zijn bij het begroten van de billijke vergoeding. Uit de analyse blijkt dat deze component kan worden meegewogen, waarbij sommige rechters een specifiek bedrag toekennen voor deze component. De immateriële schadevergoeding is niet in veel uitspraken naar voren gekomen, maar er zijn wel rechters die een immateriële schadevergoeding als component van de billijke vergoeding toekennen en ook aan deze component een specifiek bedrag koppelen. De matiging wegens de onregelmatigheidsvergoeding kan bij de rechtsgrond art. 7:681 BW worden toegepast, maar de rechters zitten hierin niet op één lijn. Waar de ene rechter oordeelt dat de onregelmatigheidsvergoeding in mindering dient te worden gebracht, oordeelt de andere rechter dat er geen matiging dient te worden toegepast. Dit geldt ook bij het meewegen van de transitievergoeding waar de rechters overduidelijk nog niet op één lijn zitten, maar waaruit blijkt dat deze vergoeding wel door de rechter kan worden meegewogen in zijn geheel of voor een gedeelte. De (genoten) inkomsten na het ontslag, zoals een uitkering of inkomsten uit ander werk, worden door de rechter in mindering gebracht op de inkomensschade. Hierin lijken de rechters wel eenduidig te zijn. De mate van onderbouwing is in een aantal uitspraken door de rechter meegewogen, maar de rechter gaf daarin geen inzicht hoe dit aspect werd meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding. Tevens kan de houding of het handelen van de werknemer worden meegewogen door de rechter. De rechter kan de billijke vergoeding lager begroten wanneer de werknemer zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

In zijn algemeenheid kan opgemerkt worden dat de rechter niet bij alle onderzochte topics voldoende motiveert in welke mate de topic wordt meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding. In bepaalde uitspraken oordeelt de rechter, zonder nadere toelichting, enkel dat een topic is meegewogen maar niet in welke mate dit een rol heeft gespeeld.

# Conclusie

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de onderzoeksresultaten antwoord gegeven op de centrale vraag: *“Welk advies kan aan Schipper en Lof Advocaten worden gegeven met betrekking tot de wijze van begroting van de billijke vergoeding in het kader van ontslag naar aanleiding van de handvatten van de Hoge Raad uit het ‘Hairstyle-arrest’, op grond van wetsanalyse en -geschiedenis, jurisprudentie- en literatuuronderzoek?”*De kantonrechter kan volgens de wetgever een billijke vergoeding toekennen die aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval om een dergelijk handelen of nalaten van de werkgever in de toekomst te voorkomen. Men dacht hierdoor dat de billijke vergoeding een punitief of straffend karakter diende te hebben en dat de gevolgen van het ontslag niet meegewogen diende te worden. De Hoge Raad oordeelde in het ‘Hairstyle-arrest’ het volgende: het gevolgencriterium kan wel een rol kan spelen, er is geen sprake is van een punitief karakter en de Hoge Raad reikte daarbij de praktijk algemene handvatten aan om de hoogte van de billijke vergoeding te begroten zoals te lezen was in paragraaf 2.3.2.

Uit het onderzoek is gebleken dat de rechters aansluiting zoeken bij de algemene handvatten die de Hoge Raad heeft gegeven. De gevolgen van het ontslag worden veelal meegewogen door de rechter door het berekenen van de inkomensschade. Hierbij zoeken de rechters aansluiting bij bijvoorbeeld de resterende termijn van het arbeidscontract of een door de bedrijfsarts gegeven termijn van herstel dan wel een termijn van een gemiddeld functioneringstraject of wordt er een schatting gemaakt hoe lang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd. Noemenswaardig is een rechter die oordeelde dat naast de geschatte termijn van inkomensschade ook de terugval in salarisschaal diende te worden gecompenseerd bij het berekenen van de inkomensschade. De leeftijd, banenkans en (eenzijdige) werkervaring van de werknemer zijn ook factoren die door de rechter kunnen worden meegewogen. De rechter geeft echter niet altijd inzicht in hoe de inkomensschade specifiek is begroot. In een aantal uitspraken woog de rechter de component “mate van ernstige verwijtbaarheid” mee indien er bijvoorbeeld sprake was van onnodig psychisch leed bij de werknemer, beschadiging van de professionele integriteit of reputatie van de werknemer, het niet aanbieden van een verbetertraject of is er sprake van een combinatie van meerdere omstandigheden. Waar de ene rechter hier een specifiek bedrag aan koppelt of de berekening maakt aan de hand van een formule, oordeelt de andere rechter dat de component wel wordt meegewogen maar wordt geen inzicht gegeven in hoeverre het een rol speelt bij het begroten van de billijke vergoeding. Ook een immateriële schadevergoeding werd in een aantal zaken als component van de billijke vergoeding toegekend waarbij er sprake was van onnodig psychisch leed bij de werknemer of de werknemer kampte met psychische klachten terwijl er ook een rechter was die een vergoeding op basis van deze component afwees omdat er sprake was van een erkend ziektebeeld uit de psychiatrie. Hier lijken de rechters dan ook nog niet op één lijn te zitten.

Uit het onderzoek komt tevens naar voren dat de onregelmatigheidsvergoeding in de verzoeken op grond van art. 7:681 BW een rol kan spelen bij de begroting van de billijke vergoeding. Wat opvalt is dat de rechters hier erg verdeeld over zijn. Waar de ene rechter geen matiging toepast en oordeelt dat dit voor het risico van de werkgever komt of de onregelmatigheidsvergoeding toekent naast de billijke vergoeding zonder nadere motivering, oordeelt de andere rechter dat wel matiging dient te worden toegepast of wordt de onregelmatigheidsvergoeding wel meegewogen, maar zonder nadere motivering. Het recht op een transitievergoeding kan in alle onderzochte verzoekgronden worden meegewogen, maar net als bij de onregelmatigheidsvergoeding zijn de rechters ook hier niet eenduidig gestemd. Sommige rechters matigden de billijke vergoeding met een deel van de transitievergoeding door een schatting te maken van de benodigde kosten die de werknemer zal moeten maken om nieuw werk te kunnen verwerven terwijl er ook rechters waren die geen matiging toepasten en daarbij oordeelden dat dit voor het risico van de werkgever behoort te komen of in zijn geheel geen motivatie gaven. In een aantal zaken werd tevens meegewogen dat er geen recht was op een transitievergoeding maar ook hier werd geen inzicht gegeven in welke mate dit werd meegewogen bij het begroten van de hoogte van de billijke vergoeding.

Wat betreft de (genoten) inkomsten na ontslag lijken de rechters wel op één lijn te zitten. De rechters trekken het recht op een uitkering of eventuele inkomsten uit ander werk in mindering op de hoogte van de billijke vergoeding. Het merendeel van de rechters maakt dit inzichtelijk door een berekening te maken, maar desondanks zijn er ook rechters die oordelen dat de inkomsten na ontslag worden meegewogen maar dit vervolgens niet nader motiveren. Ook de mate van onderbouwing werd in een aantal zaken door de rechter meegewogen waarbij de rechter in een zaak oordeelde dat de werknemer te summier had gesteld wat de gevolgen voor het ontslag waren waardoor dit onvoldoende inzichtelijk was gemaakt. Het gevolg hiervan was de toekenning van een aanzienlijk lagere billijke vergoeding dan verzocht was terwijl de rechter in een andere zaak zich bijna volledig aansloot bij het verzochte bedrag door de werknemer doordat de werknemer het bedrag goed had onderbouwd. Tot slot kan ook de houding van of het handelen door de werknemer kan worden meegewogen bij het begroten van de billijke vergoeding. Zo oordeelde de rechter bijvoorbeeld in een zaak dat de inkomensschade voor een groot deel werd gekort door het verwijtbare handelen van de werknemer.[[167]](#footnote-167)

Concluderend, de handvatten van de Hoge Raad in het ‘Hairstyle-arrest’ lijken inderdaad duidelijkheid te hebben verschaft aangezien uit de jurisprudentieanalyse naar voren is gekomen dat de meeste rechters inzichtelijk maken welke factoren een rol spelen bij het begroten van de billijke vergoeding. Het valt echter wel op dat niet alle rechters uitgebreid motiveren hoe ze tot een bepaalde schatting zijn gekomen en hoe de uiteindelijke billijke vergoeding is berekend. Wellicht dat de rechters nog wat terughoudend zijn en dat de motivering in de nabije toekomst zal worden uitgebreid door de rechters. Opvallend is dat de rechters niet bij alle factoren/topics op één lijn zitten. Zo is er bij de matiging wegens de onregelmatigheidsvergoeding en het meewegen van de transitievergoeding een grote verdeeldheid tussen de rechters te zien waardoor een factor als ‘geluk’ bij de toewijzing van een rechter aan een zaak ook mee zal spelen. Doordat de handvatten duidelijkheid hebben verschaft, kan op basis van de analyse uit het onderzoek zodoende een concreet advies en aanbevelingen worden gedaan (zie hoofdstuk 5).

# Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal een advies voor Schipper & Lof Advocaten gevormd worden aan de hand van de bevindingen die in dit onderzoek zijn gedaan. De aanbevelingen zorgen ervoor dat Schipper & Lof Advocaten hun cliënten beter kunnen bijstaan of voorlichten indien zij het voornemen hebben om een billijke vergoeding te verzoeken op grond van art. 7:681 BW, art. 7:671b BW of art. 7:671c BW.

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding is het raadzaam om de volgende punten aan te voeren of rekening te houden met de volgende punten wanneer de **cliënt een** **werknemer** is:

* Indien de cliënt een langdurig dienstverband en/of een hoge leeftijd heeft, is het aan te raden om dit te koppelen aan de banenkans van de werknemer en daarbij aannemelijk te maken dat de banenkans niet groot is. De inkomensschade wordt in zo’n geval over het algemeen hoger ingeschat.
* Wanneer de cliënt last heeft van psychische klachten of er is sprake van psychisch leed, is het raadzaam om een component van een immateriële schadevergoeding op te nemen en daarbij inzichtelijk te maken welk bedrag hieraan is gekoppeld.
* Bij inschatting dat de werkgever in hoge mate verwijtbaar zal worden geacht, kan Schipper & Lof advocaten voor de component mate van ernstige verwijtbaarheid een specifiek bedrag verzoeken. Daarbij is het ook aan te raden om inzichtelijk te maken hoe groot dit bedrag is als onderdeel van de totale verzochte billijke vergoeding.
* Indien het recht op een transitievergoeding bestaat, is het aan te raden om aan te voeren dat het voor het risico van de werkgever komt dat het ontslag op staande voet was gegeven, waardoor geen matiging dient te worden toegepast. Bij de andere rechtsgronden is het aan te raden om aannemelijk te maken welke kosten benodigd zijn voor het verkrijgen van ander werk en daarbij aan te voeren dat deze kosten niet dienen te worden afgetrokken van de billijke vergoeding.
* Bij het vermoeden of de inschatting dat de werknemer zelf ook deels verwijtbaar heeft gehandeld, is het aan te raden om er rekening mee houden dat de rechter de billijke vergoeding lager zal begroten door bijvoorbeeld te korten op de inkomensschade.
* Als laatste is het aan te raden om in elke zaak uitgebreid te motiveren hoe de verzochte billijke vergoeding is berekend zodat dit voor de rechter inzichtelijk is.

Het is voor Schipper & Lof Advocaten raadzaam om de volgende punten aan te voeren of rekening te houden met de volgende punten wanneer de **cliënt een** **werkgever** is:

* Indien de tegenpartij een immateriële schadevergoeding verzocht, nagaan of de psychische klachten binnen een erkend ziektebeeld binnen de psychiatrie past en zo niet dan aanvoeren dat deze component dient te worden afgewezen.
* Te allen tijde aanvoeren dat de transitievergoeding deels al dan niet geheel in mindering dient te worden gebracht op de billijke vergoeding zodat de rechter deze vergoeding niet toekent naast de billijke vergoeding zonder dit te motiveren.
* Indien de handelwijze van de werknemer zelf ook niet vrij is van kritiek aanvoeren dat de billijke vergoeding dient te worden gematigd en waarom de matiging op zijn plaats zou zijn.
* Het is aan te raden om aannemelijk te maken dat de banenkans van de werknemer positief is zodat de rechter geneigd zal zijn om de inkomensschade van de werknemer lager in te schatten.

Met de bovenstaande punten kan Schipper & Lof Advocaten hun cliënten beter voorlichten en voorbereiden wanneer een billijke vergoeding aan de orde is om op die manier een hoge of juist zo laag mogelijke billijke vergoeding tot stand te laten komen.

##### *Literatuur- en bronnenlijst*

*Boeken*  
**Bakels, Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2017**H.L. Bakels e.a., *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.  
  
**Beltzer, Franssen, Jansen, Te Poel & Wiersma**R.M. Beltzer e.a., *Handboek Wet werk en zekerheid*, Den Haag: SDU Uitgevers 2017.  
  
**Dekker 2017**F.M. Dekker, *Commentaar & Context WWZ*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017.  
  
**Geugjes & Wits 2016**H.C. Geugjes & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016.  
  
**Heerma van Voss & Barentsen 2017**G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, *Inleiding Nederlands sociaal recht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017.  
  
**Loonstra 2017**C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht: Arbeidsrecht editie 2017,* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2017.  
  
**Treep 2017**M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2017.

*Artikelen*  
**Frikkee & Smorenburg**C.J. Frikkee & M.E. Smorenburg, Billijke vergoeding in hoger beroep, *ArbeidsRecht* 2017/2.  
  
**Van de Kam & Postma 2017**S. Van de Kam & M.S. Postma, ‘Het ‘Hairstyle-arrest’: gevolgen voor de ontslagpraktijk’, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11.   
  
**Vegter 2017**M.S.A. Vegter, ‘Gevolgen ontslag mogen meewegen bij hoogte billijke vergoeding’, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2017/92, afl. 11.   
  
*Kamerstukken*  
*Kamerstukken I*, 2013/14, 33818, nr. C. *Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, nr. 3.  
*Kamerstukken II*, 2013/14, 33818, nr. 4.  
*Kamerstukken II* 2017/18, 34351, nr. 26.  
  
*Rapporten***Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017**J.H. Bennaars, R.D. Rietveld & E. Verhulp, rapport ‘*Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de Wwz’*, Universiteit van Amsterdam, 20 december 2017, bijlage bij *Kamerstukken II*, 2017/18, 34351, nr. 26.

*Websites*Advocaten.nl/kennelijk-onredelijk-ontslag-en-schadevergoeding/  
*Jurisprudentie  
  
Hoge Raad*  
HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187;HR 30 juni 2017, JAR 2017/188, m.nt. A. Van Zanten-Baris.

*Gerechtshoven*

Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57.

Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536.

Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355.

Hof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254.

Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144.

Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856.

Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241.

*Rechtbanken*Rechtbank Den Haag 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361.

Rechtbank Gelderland 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353.

Rechtbank Limburg 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151.

Rechtbank Limburg 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730.

Rechtbank Limburg 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702.

Rechtbank Limburg 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348.

Rechtbank Limburg 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508.

Rechtbank Limburg 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257.

Rechtbank Limburg 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879.

Rechtbank Midden-Nederland 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481.

Rechtbank Midden-Nederland 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100.

Rechtbank Midden-Nederland 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808.

Rechtbank Noord-Holland 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092.

Rechtbank Noord-Holland 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537.

Rechtbank Noord-Holland 27 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9934.

Rechtbank Noord-Holland 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753.

Rechtbank Noord-Holland 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027.

Rechtbank Noord-Holland 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912.

Rechtbank Noord-Holland 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593.

Rechtbank Noord-Nederland 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796.

Rechtbank Noord-Nederland 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700.

Rechtbank Overijssel 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258.

Rechtbank Overijssel 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768.

Rechtbank Overijssel 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621.

Rechtbank Rotterdam 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750.

Rechtbank Rotterdam 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 5 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161.

##### *Bijlagen*

Bijlage 1: overzicht geanalyseerde jurisprudentie

In deze bijlage is de jurisprudentie genummerd zodat in de tabellen af te lezen valt over welke specifieke uitspraak het gaat, wat de rechtsgrond was, de verzochte billijke vergoeding en de toegewezen billijke vergoeding door de rechter. Deze tabel in bijlage 1 dient ter verduidelijking bij het lezen van de tabellen in bijlage 2 t/m 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | Uitspraak | Rechtsgrond | Verzochte BV | Toegewezen BV |
| 1 | ECLI:NL:GHDHA:2018:57 | Art. 7:681 BW | NB | € 1.250,- bruto. |
| 2 | ECLI:NL:GHSHE:2018:536 | Art. 7:681 BW | € 53.109,06 bruto | € 15.000,- bruto |
| 3 | ECLI:NL:GHSHE:2018:355 | Art. 7:681 BW | € 80.000,- bruto | € 50.000,- bruto |
| 4 | ECLI:NL:GHSHE:2018:254 | Art. 7:671b BW | NB | € 100.000,- bruto |
| 5 | ECLI:NL:GHSHE:2018:144 | Art. 7:681 BW | € 15.000,- bruto | € 2.000,- bruto |
| 6 | ECLI:NL:GHSHE:2017:3856 | Art. 7:681 BW | € 25.000,- bruto | € 4.048,72 bruto |
| 7 | ECLI:NL:GHSHE:2017:3241 | Art. 7:681 BW | Aanvankelijk € 50.000,- bruto. Later € 15.964,12 bruto. | € 14.634,- bruto |
| 8 | ECLI:NL:RBDHA:2018:2361 | Art. 7:671b BW | € 90.000,- bruto | € 50.000,- bruto |
| 9 | ECLI:NL:RBGEL:2018:353 | Art. 7:671b BW | NB | € 137.844,- bruto |
| 10 | ECLI:NL:RBLIM:2017:12151 | Art. 7:681 BW | NB | € 1.478,06 bruto |
| 11 | ECLI:NL:RBLIM:2017:9730 | Art. 7:671b BW | NB | € 25.000,- bruto |
| 12 | ECLI:NL:RBLIM:2017:8702 | Art. 7:681 BW | € 4.196,28 bruto | € 1.936,74 bruto |
| 13 | ECLI:NL:RBLIM:2017:8348 | Art. 7:671b BW | € 68.288,- bruto | € 13.800,- bruto + € 3.000 netto. |
| 14 | ECLI:NL:RBLIM:2017:7508 | Art. 7:681 BW | € 28.167,- bruto | € 3.051,08 bruto |
| 15 | ECLI:NL:RBLIM:2017:7257 | Art. 7:681 BW | € 15.000,- bruto | € 4.252,50 bruto |
| 16 | ECLI:NL:RBLIM:2017:6879 | Art. 7:671b BW | NB | € 44.911,- bruto |
| 17 | ECLI:NL:RBMNE:2018:481 | Art. 7:671c BW | € 100.000,- bruto | € 20.000,- bruto |
| 18 | ECLI:NL:RBMNE:2018:100 | Art. 7:671b BW | € 220.000,- bruto | Aanvankelijk € 154.024,87 bruto + € 10.000 netto. Na wijziging wegens een foutieve berekening € 115.453,80 bruto + € 10.000 netto. |
| 19 | ECLI:NL:RBMNE:2017:3808 | Art. 7:681 BW | € 50.000,- bruto | € 8.613,- bruto |
| 20 | ECLI:NL:RBNHO:2017:10092 | Art. 7:681 BW | NB | € 550,- bruto |
| 21 | ECLI:NL:RBNHO:2017:10537 | Art. 7:681 BW | NB | € 5.347,03 bruto |
| 22 | ECLI:NL:RBNHO:2017:9934 | Art. 7:671c BW | € 99.000,- bruto | € 24.316,92 bruto |
| 23 | ECLI:NL:RBNHO:2017:9753 | Art. 7:671b BW | NB | € 15.024,90 bruto |
| 24 | ECLI:NL:RBNHO:2017:9027 | Art. 7:671b BW | € 30.000,- bruto | € 15.000,- bruto |
| 25 | ECLI:NL:RBNHO:2017:7912 | Art. 7:671b BW | NB | € 10.000,- bruto |
| 26 | ECLI:NL:RBNHO:2017:6593 | Art. 7:681 BW | € 20.000,- bruto | € 12.500,- bruto |
| 27 | ECLI:NL:RBNNE:2017:2796 | Art. 7:671c BW | € 50.000,- bruto | € 15.000,- bruto |
| 28 | ECLI:NL:RBNNE:2017:2700 | Art. 7:681 BW | € 60.000,- bruto | € 25.000,- bruto |
| 29 | ECLI:NL:RBOVE:2017:4258 | Art. 7:681 BW | NB | € 15.511,- bruto |
| 30 | ECLI:NL:RBOVE:2017:3768 | Art. 7:671b BW | € 35.000,- bruto | € 22.000,- bruto |
| 31 | ECLI:NL:RBOVE:2017:3621 | Art. 7:681 BW | € 54.636,- bruto | € 6.000,- bruto |
| 32 | ECLI:NL:RBROT:2017:7750 | Art. 7:681 BW | € 50.000,- bruto | € 10.000,- bruto |
| 33 | ECLI:NL:RBROT:2017:6858 | Art. 7:671b BW | € 29.808,- bruto | € 8.050,- bruto |
| 34 | ECLI:NL:RBZWB:2018:568 | Art. 7:681 BW | € 25.000,- bruto | € 3.800,- bruto |
| 35 | ECLI:NL:RBZWB:2017:8161 | Art. 7:681 BW | € 77.000,- bruto | € 22.000,- bruto |

Legenda

BV = billijke vergoeding.

NB = niet bekend, geen specifiek bedrag verzocht of bij een ontbindingsverzoek door werkgever geen billijke vergoeding verzocht.

Art. 7:681 BW = billijke vergoeding in plaats van vernietiging opzegging door werkgever.

Art. 7:671b BW = billijke vergoeding bij ontbinding op verzoek van werkgever.

Art. 7:671c BW = billijke vergoeding bij ontbinding op verzoek van werknemer.

Bijlage 2: billijke vergoeding op grond van art. 7:681 BW

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Topic →  Uit  spraak ↓ | Inkomensschade | Mate van ernstige verwijtbaarheid | Immaterië-le schade-vergoeding | Matiging  wegens onregel-matigheids-  vergoeding | Genoten inkomsten na ontslag | Meewegen transitie-vergoed-ing | Mate van onder-bouwing | Houding/handelen werk-nemer | Overig | Hoogte toege-wezen billijke vergoed-ing |
| 1 | Het loon bedroeg € 1.600 netto per maand en € 2.080 bruto per maand excl. 8% vakantiegeld en andere toeslagen. Aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn (binnen een maand) zou zijn geëindigd wegens verstoorde arbeidsverhouding. Verder heeft de arbeidsovereenkomst relatief kort geduurd (ongeveer 9,5 maand) waar het hof ook rekening mee houdt. | Het hof oordeelt dat werknemer ook in enige mate vergoeding behoort te ontvangen voor de feitelijke en psychische overlast dat het ontslag op staande voet heeft veroorzaakt voor de werknemer. |  | Ja, het hof houdt bij het vastgestelde bedrag aan billijke vergoeding rekening met de onregelmatigheids-vergoeding van € 2.789,74. | Werknemer heeft een maand zonder werk gezeten, maar heeft sindsdien weer nieuw werk. |  |  |  |  | **€ 1.250,- bruto.** |
| 2 | Loon van werknemer was € 2.216,50 bruto excl. toeslagen. |  |  | Nee, de billijke vergoeding wordt niet gematigd door het recht op de onregelmatig-heidsvergoeding. | De werknemer heeft een nieuwe baan maar sinds ontslag in het geheel geen inzicht gegeven in de inkomens-situatie. | De transitie-vergoeding wordt meegewogen, maar niet in mindering gebracht door het hof. | Zeer summiere onderbouwing door werknemer met betrekking tot het verzochte bedrag van twee jaarsalarissen wegens schending goede naam en faam. Werknemer had moeten onderbouwen hoe lang de arbeidsover-eenkomst nog zou hebben geduurd en wat de inkomens-situatie was. |  |  | **€ 15.000,- bruto.** |
| 3 | Werknemer (55 jaar) had een langdurig dienstverband (ruim 15 jaar ten tijde van ontslag op staande voet) en niet aannemelijk is dat deze binnen een jaar zou zijn beëindigd. Een langere duur dan een jaar acht het hof ook niet aannemelijk gezien de verstoorde arbeidsrelatie. Het laatste loon bedroeg € 4.413, 26 bruto per maand excl. toeslagen. |  |  | Ja, het hof weegt mee dat de werknemer recht heeft op een hoge vergoeding van € 23.904,40. | Het hof weegt mee dat de werknemer inmiddels ander werk heeft (één jaar contract). | Ja, het hof weegt het recht op een hoge transitie-vergoeding (€ 42.231,15) mee bij de hoogte van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 50.000,- bruto.** |
| 5 | De arbeidsovereenkomst zou van rechtswege zijn geëindigd waardoor de schade ruim een maand loon werd geacht. Het loon bedroeg € 1.291,25 bruto per maand excl. toeslagen. | Werkgever was niet op de hoogte van psychische klachten van de werknemer maar ontslag op staande voet tijdens de kerstdagen en jaarwisseling heeft onnodig psychisch leed veroorzaakt net als onterechte aantijgingen. Herstel gedeelte arbeids-ongeschiktheid hierdoor vertraagd. |  | Nee, hof is van oordeel dat dit risico voor rekening van de werkgever dient te komen aangezien zij hebben gekozen voor ontslag op staande voet. | Hof weegt mee dat de werknemer een ziektewet-uitkering heeft ontvangen. | Het hof weegt tevens mee dat de werknemer geen recht heeft op een transitie-vergoeding. |  |  |  | **€ 2.000,- bruto.** |
| 6 | Werknemer (32 jaar) heeft afgezien van handletsel een goede arbeidsmarktpositie wegens leeftijd, beheerst Engelse taal en is makkelijk plaatsbaar voor productiewerk. Dienstverband zou nog van 26 augustus 2016 tot 20 april 2017 hebben geduurd en niet verwacht wordt dat dit verlengd zou worden gezien het letsel. Inkomensschade loon (€ 392,40 bruto per week incl. toeslagen) over periode 26 augustus 2016 tot 20 april 2017, zijnde 34 weken. |  |  | De onregelmatig-heidsvergoeding wordt niet in mindering gebracht op de inkomensschade aangezien het voor het risico van de werkgever dient te komen dat de werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen. | De ziektewetuitkering van 70% van het dagloon (€ 78,09) wordt in mindering gebracht op de periode van 26 augustus 2016 tot 20 april 2017 (34 weken), zijnde € 273,32 bruto per week (€ 78,09 x 70% x 5 dagen). | Ja, rechter weegt mee dat de werknemer geen recht heeft op een transitie-vergoeding. |  |  |  | **€ 4.048,72 bruto.** |
| 7 | Loon van werknemer is € 2.053 bruto excl. toeslagen en € 2.217,24 incl. toeslagen. Opzegging of ontbinding in eerste twee ziektejaren niet aannemelijk, aangezien er geen sprake is van slecht werknemerschap in het verleden en werknemer ongeveer vijf maanden voor het ontslag nog loonsverhoging heeft gehad. Inkomensschade over periode van 22 maanden i.p.v. de verzochte 24 maanden is € 14.634. |  |  |  |  | Geen aanleiding om de transitie-vergoeding in mindering te brengen, aangezien het doen van een onterecht ontslag op staande voet voor het risico van de werkgever komt. | Werknemer had aanvankelijk € 50.000 aan billijke vergoeding geëist. Later onderbouwd met inkomens-derving van 30% wegens ziektewetuitkering twee jaar lang. In totaal € 15.964,12 (loon € 2.217,24 x 12 = € 26.606,88 x 30% = € 7.982,06 per jaar x twee jaar). |  |  | **€ 14.634,- bruto.** |
| 10 | Dienstverband zou, ondanks onbepaalde tijd contract, niet jaren hebben voortgeduurd gezien de wens van werknemer om eigen bedrijfje op te richten. De rechter acht dat het nog zes maanden zou hebben voortgeduurd. Inkomensschade geschat op anderhalve maand loon. Het loon bedroeg € 456,19 excl. toeslagen (€ 7,68 bruto per uur x gemiddeld 59,4 uren per maand). | Voor het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever wegens het onterechte ontslag op staande voet waardoor werknemer van een op andere dag werd geconfronteerd met situatie waarbij werk, inkomen en recht op een WW-uitkering wegviel, dient de werknemer ook financiële compensatie te krijgen. Hiervoor wordt nogmaals anderhalf maandsalaris als billijke vergoeding toegekend. |  | De fictieve opzegtermijn van anderhalve maand wordt door de rechter in mindering gebracht op de inkomensschade. | Werknemer heeft anderhalve maand na ontslag op staande voet nieuw werk gevonden voor drie maanden. Dit wordt in mindering gebracht op de inkomensschade. Ook wordt rekening gehouden met een uitkering die de werknemer zal ontvangen tijdens de anderhalve maand van inkomensschade. | Het feit dat de werknemer geen recht op de transitie-vergoeding heeft, neemt de rechter mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 1.478,06 bruto.** |
| 12 | Inkomensschade wordt begroot op zes maanden loon, aangezien de arbeidsovereenkomst op korte termijn anders door de rechter zou zijn ontbonden. Loon bedroeg € 9,34 per uur excl. vakantietoeslag 8% op basis van 12 uur per week. Totale inkomensschade € 2.905,11 (9,34 + 8% toeslag x 12 uur per week x 4 weken x 6 maanden). |  |  | Ja, de onregelmatig-heidsvergoeding van twee maanden opzegtermijn wordt in mindering gebracht. Totaal € 968,37 (9,34 + 8% toeslag x 12 uur per week x 4 weken x 2 maanden). |  |  |  |  |  | **€ 1.936,74 bruto.** |
| 14 | De rechter houdt rekening met een loon van € 1.110,61 bruto per maand excl. toeslagen. Inkomensschade wordt begroot op € 5.450 (drie maandsalarissen en maximaal drie maanden WW-uitkering minus het inkomen bij de nieuwe werkgever). Het is aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn (uiterlijk twee maanden later) zou zijn beëindigd (opzegging met toestemming van UWV of opzegging door curator na faillissement) wegens de slechte financiële situatie en feitelijke bedrijfssluiting. |  |  | De onregelmatig-heidsvergoeding (€ 2.398,92) wordt door de rechter in mindering gebracht omdat deze eveneens ziet op het loon over de niet gehanteerde opzegtermijn. | Werknemer heeft inmiddels twee maanden ander werk waarbij het inkomen € 165 bruto per maand is. De rechter brengt dit in mindering op de inkomensschade. |  |  |  |  | **€ 3.051,08 bruto.** |
| 15 | Het loon bedroeg € 1.968,74 bruto per maand excl. vakantiegeld. Arbeidsovereenkomst zou waarschijnlijk hoe dan ook zijn ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, waardoor rechter schat dat de overeenkomst nog 6,2 maanden had geduurd tot 1 december 2017. Inkomensschade derhalve 6,2 maanden loon. Na mindering wordt een billijke vergoeding van twee maanden loon toegerekend, zijnde € 4.252,50 (€ 1.968,74 x 8% vakantiegeld x 2 maanden) |  |  | Het recht op de onregelmatigheids-vergoeding van 4,2 maanden loon (€ 8.930,21) wordt in mindering gebracht op de inkomensschade. |  | De transitie-vergoeding (€ 13.997,74) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 4.252,50 bruto.** |
| 19 | Loon bedroeg € 910 bruto per maand excl. toeslagen. Inkomensschade wordt begroot op één jaar loon, totaal € 10.920. Werknemer is 62 jaar, heeft een lichamelijke beperking en eenzijdige werkervaring (beroeps-  militair en verkeers-  regelaar). Lastig om aan een nieuwe (vaste) baan te komen, maar wegens de huidige vraag naar verkeersregelaars moet werknemer binnen niet al te lange termijn weer naar zijn kunnen werkzaam kunnen zijn als verkeersregelaar. |  |  |  |  | De transitie-vergoeding (€ 2.307) is in het bedrag van de inkomensschade inbegrepen. |  |  |  | **€ 8.613,- bruto.** |
| 20 | Het loon bedroeg per vier weken € 2.244,17 bruto. Inkomensschade wordt begroot op tien weken loon in verband met nieuw werk. De rechter motiveert niet waarom werknemer naar verwachting binnen 10 weken nieuw werk zal hebben gevonden. Totale inkomensschade € 5.610,43. |  |  |  | De ontvangen WW-uitkering wordt in mindering gebracht op de hoogte van de billijke vergoeding, namelijk 70% van het loon. Totaal € 3.927,28. | De transitie-vergoeding van € 2.626 wordt voor een deel (€ 1.126) in mindering gebracht. De overige € 1.500 wordt vrijgesteld i.v.m. de transitie naar de nieuwe baan. |  |  |  | **€ 550,- bruto.** |
| 21 | Het loon bedroeg € 3.618 bruto per maand incl. toeslagen. Werknemer had zelf de arbeidsovereenkomst per 1 oktober opgezegd. Ontslag op staande voet was op 15 augustus. Inkomensschade bedraagt loon tussen 15 augustus en 1 oktober, zijnde € 5.347,03. |  |  | De onregelmatigheids-vergoeding van € 8.965,03 wordt niet in mindering gebracht. Dit komt voor rekening van de werkgever wegens het ontslag op staande voet én het niet onverwijld geven van dit ontslag én er is geen sprake van een dringende reden. Het in mindering brengen zou onvoldoende recht doen aan compensatie voor het ernstig verwijtbare handelen van de werkgever. |  |  |  |  |  | **€ 5.347,03 bruto.** |
| 26 | Loon van de werknemer is € 2.571,66 bruto. Bepaalde tijd contract tot 30 november 2017 waardoor de overeenkomst nog zes maanden zou duren. Niet te verwachten dat werknemer op korte termijn een nieuwe baan zal vinden wegens arbeidsongeschiktheid en leeftijd (57 jaar). |  |  | De onregelmatig-heidsvergoeding van € 15.553,40 is toegekend aan de werknemer en wordt niet in mindering gebracht op de inkomensschade. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. | De werknemer zal slechts recht hebben op drie maanden WW-uitkering aangezien hij voordat hij bij werkgever in dienst kwam gedurende 2,5 jaar een WW-uitkering had ontvangen en niet meer voldoet aan de jareneis. | Ja, rechter weegt mee dat de werknemer geen recht heeft op een transitie-vergoeding wegens het korte dienstverband. |  |  |  | **€ 12.500,- bruto.** |
| 28 | Inkomensschade zes maanden loon (loon € 2.635,27 bruto excl. toeslagen), zijnde de termijn van een functioneringstraject, aangezien onderbouwing door werkgever voor disfunctioneren onvoldoende was. Totaal afgerond € 17.500.  Opzegging op grond van disfunctioneren onvoldragen. Zeer geringe banenkans wegens ziektehistorie en leeftijd (58 jaar) maar volgens de rechter is dit verdisconteerd in de transitievergoeding. |  | Psychisch leed werknemer door ontslag na 33-jarig dienstverband. Voor deze component kent de rechter een vergoeding van € 7.500 toe. Werkgever had na langdurige wrijving wegens problemen gezondheid werknemer een briefje geschreven met ‘morgen is je laatste werkdag’ om reactie werknemer uit te lokken zonder daarover in gesprek te gaan om de ontstane situatie op te lossen. | Naast de billijke vergoeding ook een onregelmatig-heidsvergoeding van € 3.778,56 bruto waar de rechter geen rekening mee houdt bij de begroting. |  | De transitie-vergoeding (€ 41.505,50) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 25.000,- bruto.** |
| 29 | Inkomensschade van zeven maanden loon (loon bedroeg € 1.976,29 bruto per maand excl. toeslagen en € 3.649,30 incl. toeslagen) volgens de rechter. Totaal € 25.545 (€ 3.649,30 x 7).  Bij vernietiging van ontslag op staande voet zou ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding zijn gevraagd wegens de verziekte arbeidsverhouding. Er waren namelijk meerdere klachten aanwezig omtrent werknemer. |  |  | Ja, onregelmatig-heidsvergoeding van drie maanden opzegtermijn wordt in mindering gebracht, € 10.947. |  | Ja, de rechter kent de transitie-vergoeding ook toe over de periode van de inkomensschade van zeven maanden waardoor de billijke vergoeding hoger uitviel. De transitie-vergoeding wordt niet in mindering gebracht op de billijke vergoeding. |  | Handelswijze werknemer niet vrij van kritiek (privacy cliënt in geding gekomen door versturen van pikante foto om onbehoorlijke situatie aan de kaak te stellen) wat neerwaartse invloed heeft op de hoogte van de billijke vergoeding maar wordt gecompenseerd doordat werkgever niet eerder functionerings-gesprekken over onvrede heeft gevoerd met werknemer. |  | **€ 15.511,- bruto.** |
| 31 | Loon van werknemer bedroeg € 3.800 bruto per maand plus gemiddelde overwerkvergoeding van € 449. |  |  |  |  | De transitie-vergoeding (€ 35.665) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt het niet mee. |  | Werknemer heeft ontslag enigszins over zichzelf afgeroepen en eraan bijgedragen dat door zijn handelswijze (werkweigering) de onderlinge verstands-verhouding is geëscaleerd. |  | **€ 6.000,- bruto.** |
| 32 | Loon bedroeg € 9.259,26 bruto per maand excl. vakantiegeld en een variabel salaris van € 8.333 bruto per maand excl. vakantiegeld. | Ontslag op staande voet op de laatste werkdag is hard aangekomen. Nieuwe werkgever is hiermee geconfronteerd waarbij werknemer is afgeschilderd als onbetrouwbare werknemer. |  | De gefixeerde schadevergoe-ding (€ 37.999,28) wordt naast de billijke vergoeding toegekend. |  | De transitie-vergoeding van € 31.666,07 werd tevens aan de werknemer toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 10.000,- bruto.** |
| 34 | Arbeidsovereenkomst zou van rechtswege zijn geëindigd twee maanden na ontslag op staande voet waardoor de inkomensschade twee maanden loon bedraagt. Het loon bedroeg € 1.900 bruto per maand excl. toeslagen. |  |  |  |  |  |  | Laconieke houding van de werknemer (niet willen reageren) jegens verdwenen goederen waardoor een hogere billijke vergoeding niet op zijn plaats is volgens de rechter. |  | **€ 3.800,- bruto.** |
| 35 | Werknemer (49 jaar) verdiende € 2.263,32 bruto per vier weken excl. 8% vakantiegeld en verdiensten uit overwerk van gemiddeld € 1.042,86 bruto per maand. Werknemer was iets meer dan een jaar in dienst en contract liep nog twee jaren. De kantonrechter stelt een formule op waarbij anderhalve maandsalaris per resterend contractjaar wordt berekend. In totaal drie maandsalarissen. | Werknemer na ontslag op staande voet door werkgever aangevallen, mishandeld en onterecht van diefstal beschuldigd. Genoegdoening in geld voor kwalijke behandeling door werkgever en de extra advocaatkosten die hierdoor zijn gemaakt. Hiervoor stelt de kantonrechter een vermenig-vuldigingsfactor van 2 vast voor het ernstig verwijtbare handelen. Deze factor wordt vermenigvuldigd met de drie toegewezen maandsalarissen. | In de vastgestelde billijke vergoeding zit tevens smartengeld voor de mishandeling. | De onregelmatig-heidsvergoeding wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. | Werknemer heeft inmiddels nieuw werk gevonden. |  |  |  |  | **€ 22.000,- bruto.** |

Bijlage 3: billijke vergoeding op grond van art. 7:671b BW

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Topic →  Uitspraak ↓ | Inkomensschade | Mate van ernstige verwijtbaar-heid | Immate-riële schade-vergoeding | Matiging  wegens onregel-matig-heids-  vergoe-ding | Genoten inkom-sten na ontslag | Meewegen transitie-vergoeding | Mate van onder-bouwing | Houding/handelen werk-nemer | Overig | Hoogte toegewe-zen billijke vergoe-ding |
| 4 | Loon bedroeg € 8.481 bruto per maand excl. 8% vakantiegeld. Inkomensschade wordt geschat op ruim een half jaar loon, aangezien het zoeken van een oplossing (met minder vergaande gevolgen/schade) voor de verhoudingen enige tijd zou hebben geduurd volgens het hof. Het hof maakt hierbij geen specifieke berekening voor de inkomensschade en billijke vergoeding. | Arbeidsverhouding reeds verstoord ten tijde van ontslag op staande voet. Werkgever heeft hier geen oplossing voor gezocht. De verwijtbaarheid wordt naast de hoogte van het loon meegewogen bij begroting van de billijke vergoeding. |  | n.v.t. |  |  |  |  |  | **€ 100.000,- bruto.** |
| 8 | Loon van de werknemer is onbekend. Rechter houdt bij begroten rekening met hoogte salaris, leeftijd (48 jaar) en lage banenkans voor werknemer door monopolypositie van werkgever in musicalsector, maar geeft geen berekening voor de begroting van de billijke vergoeding. |  |  | n.v.t. |  | De transitie-vergoeding (€ 27.778) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  |  | De rechter houdt rekening met de financië-le situatie werk-nemer (opgroeiend kind op Vwo met nodige kosten). | **€ 50.000,- bruto.** |
| 9 | Werknemer was werkzaam als statutair directeur en verdiende per maand € 9.954,12 bruto incl. toeslagen. Verwachting is dat werknemer langere periode werkloos zal zijn wegens beperkte beschikbare functies op niveau als bestuurder. Er is een ‘gat’ geslagen in de loopbaan. Rechter weegt tevens mee dat werknemer nog geen nieuwe baan heeft ondanks aanzienlijke inspanning om nieuw werk te vinden maar geeft geen berekening van de schade. | Werkgever heeft reputatie werknemer ernstig geschonden net als professionele integriteit door uiterst negatieve berichtgeving in gedrukte en digitale media. |  | n.v.t. |  | Bij de hoogte van de billijke vergoeding is volgens de rechter ook uitdrukkelijk rekening gehouden met de transitie-vergoeding van € 26.803. |  |  |  | **€ 137.844,- bruto.** |
| 11 | Loon was € 3.739,65 bruto per maand excl. toeslagen. Financieel nadeel begroot op 30% van brutosalaris rekening houdende met eventuele uitkeringen. Herstel ziekte duurt volgens psycholoog van werknemer tussen zes en twaalf maanden. Rechter gaat uit van het gemiddelde, negen maanden. Verder wordt periode voordat werknemer nieuw werk zal vinden/eigen eenmanszaak verder vorm kan geven geschat op drie maanden (werknemer heeft een hbo-opleiding gevolgd, aantal jaren werkervaring en arbeidsmarkt trekt aan). |  | Werknemer is jarenlang voorgehouden dat hij bedrijf werkgever kon overnemen. Dit toekomst-perspectief is in rook opgegaan. Gedrag werkgever heeft gezorgd voor toename van concentratie-problemen, slapeloosheid en piekeren, prikkelbaarheid, depressieve klachten en emotionele instabiliteit. Hiervoor component immateriële schadevergoeding van € 10.000. | n.v.t. | De rechter houdt rekening met ziektewet-uitkering eventueel gevolgd door WW-uitkering. | De transitie-vergoeding (€ 11.444) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 25.000,- bruto.** |
| 13 | Loon bedroeg € 2.420,01 bruto per maand excl. toeslagen. Schade wordt geschat op € 726 per maand. Gelet op leeftijd (42 jaar) en beroep als chauffeur waar de kansen op de arbeidsmarkt niet bijzonder klein maar ook niet bijzonder groot zijn, wordt geschat dat de schade achttien maanden zal worden geleden, afgerond € 13.000. | De rechter kent een vergoeding toe voor de component mate van ernstige verwijtbaarheid, € 5.000, wegens het aansturen op ontslag door de werkgever, zonder dat er sprake is geweest van een verbeteringstraject en herhaalde waarschuwingen voor het gedrag van de werknemer. | Rechter kent ook component immateriële schade-vergoeding toe wegens verspreiding van zodanige lokale informatie aan derden dat gezin werknemer eronder gebukt gaat en de langdurige non-actiefstelling (zonder goede grond). Toegekende vergoeding € 3.000 netto. | n.v.t. | Recht op WW-uitkering (70% van loon) wordt in mindering gebracht op inkomens-schade. | De transitievergoeding (€ 8.712) compenseert de inkomensschade deels, waardoor een deel in mindering wordt gebracht. Geschat wordt dat € 4.500 van de transitievergoeding dient te worden aangewend voor het vinden van nieuw werk waardoor € 4.212 in mindering wordt gebracht. |  |  |  | **€ 13.800,- bruto + € 3.000 netto.** |
| 16 | Loon bedroeg € 3.978 bruto per maand excl. toeslagen. Inkomens-schade per maand is € 1.388,97 (loon € 4.629 bruto per maand incl. toeslagen – € 3.240,03 (zijnde de ww uitkering van 70%)). Werknemer is 55 jaar, waardoor de banenkans als bijzonder klein wordt geschat (docent) waardoor de rechter er rekening mee houdt dat er geen inkomen vanuit dienstverband meer zal komen. De schade wordt geschat op drie jaar loon zijne 36 x € 1.388, 97, afgerond € 50.000,-. | De werkgever wordt in hoge mate verwijtbaar geacht wegens schending re-integratie-verplichtingen, aansturing op vertrek en onderzoek, waardoor werknemer aan schandpaal werd genageld. Vergoeding voor deze component € 15.000,-. |  | n.v.t. | Recht op WW-uitkering (70% van loon) wordt in mindering gebracht op inkomens-schade, zijnde € 3.240,03. | De inkomensschade wordt deels gecompenseerd door de transitie-vergoeding volgens de rechter, waardoor deze deels in mindering wordt gebracht. De transitievergoeding is € 30.089 waarvan € 10.000 noodzakelijk zal zijn voor de werknemer om een kans te maken op de arbeidsmarkt. De overige € 20.089 wordt in mindering gebracht op de inkomensschade. |  |  |  | **€ 44.911,- bruto.** |
| 18 | Loon van werknemer bedroeg € 4.343,18 bruto. Zeer aannemelijk dat werknemer bij nieuwe baan de komende tien jaren in langere schaal (G) terecht zal komen dan de huidige schaal H. Schade hiervoor wordt begroot op € 89.398,80, rekening-houdende met het verschil tussen schaal G en H. Tevens inkomensschade wegens ziekte negen maanden. Hiervoor vergoeding van € 13.424,55. Na de termijn van ziekte verwachting dat werknemer 15 maanden werkloos zal blijven gezien de moeilijke arbeidsmarkt. Echter, werknemer is een zeer ervaren onderzoeksjournalist en behoort niet tot segment ouderen. Schade € 25.146,61. Totale inkomensschade is € 38.571,07 + € 89.393,80 = € 115.453,80. | De rechter acht ruimte aanwezig voor het toekennen van een immateriële vergoeding als rechtvaardiging voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het is volgens de rechter niet geïndiceerd om hierbij aansluiting te zoeken bij de smartengeld-berekeningen. Eerder moet aansluiting worden gezocht bij hogere bedragen i.v.m. de verbondenheid met het loon. Voor deze component een vergoeding van € 10.000 netto. | Immateriële schadevergoeding afgewezen omdat psychisch leed als enkele stelling onvoldoende is. Psychisch onbehagen of gekwetst voelen in niet voldoende. Er dient sprake te zijn van een erkend ziektebeeld in de psychiatrie. | n.v.t. | Tijdens de negen maanden ziekte wordt rekening houden met een inkomens-verlies van 30% waardoor enkel dit als inkomens-schade wordt aangemerkt. Verder is rekening gehouden met de te ontvangen WW-uitkering gedurende de te verwachten werkloosheid van 15 maanden. | De inkomens-schade van € 38.571,07 wordt deel gecompenseerd door de transitie-vergoeding waardoor een deel in mindering wordt gebracht. De rechter acht een derde deel van de transitie-vergoeding (€ 12.515,58) in mindering redelijk, omdat de rest voor verwervingskosten noodzakelijk is. |  |  |  | **Aanvankelijk € 154.024,87 bruto + € 10.000 netto. Na wijziging wegens een foutieve berekening € 115.453,80 bruto + € 10.000 netto.** |
| 23 | Loon werknemer (62 jaar) is € 4.553 bruto excl. toeslagen. Geen rooskleurig arbeids-perspectief wegens leeftijd, werkervaring en smet die wegens zaak op hem zal kleven. Rechter houdt rekening met geen inkomsten meer uit arbeid. Zou tot 65 jaar in dienst zijn gebleven naar verwachting dus drie jaar inkomensschade is € 163.908 (36 x € 4.553). Echter, rechter acht één jaarsalaris redelijk gezien houding werknemer. Inkomensschade derhalve € 54.636 (12 x € 4.553). |  |  | n.v.t. | Werknemer zal eerste zes maanden recht hebben op een WW-uitkering van 75% van het loon (€ 20. 488,50) en daarna 70% van het loon gedurende zes maanden (€ 19.122,60). In totaal zullen deze inkomsten van € 39.611,10 in mindering worden gebracht op de totale inkomens-schade. | De transitie-vergoeding wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  | Gedragingen werknemer zijn verwijtbaar doordat werknemer zelf ook heeft bijgedragen aan verstoorde arbeidsverhouding waardoor de rechter de inkomensschade met twee jaren loon kort. |  | **€ 15.024,90 bruto.** |
| 24 | Inkomensschade wordt geschat op drie jaar loon aangezien geen reden wordt gezien dat dienstverband op korte termijn zou zijn geëindigd gezien het dienstverband van 14 jaar. Loon bedroeg € 1.237,87 bruto per maand excl. 8% vakantiegeld. Laakbaar handelen werkgever door aansturen op beëindiging na ziekmelding i.p.v. op re-integratie. Klachten werknemer lichamelijk en psychisch verergerd. |  |  | n.v.t. | Op inkomens-schade wordt de te verwachten aanspraak op een sociale zekerheids-uitkering of andere inkomsten uit arbeid op 70% van het loon gedurende de periode van drie jaar in mindering gebracht. | De transitie-vergoeding (€ 8.133) hoeft niet in mindering te worden gebracht, omdat dit ervoor bedoeld is om de werknemer in staat te stellen ander werk te verkrijgen en gelet op re-integratie zal zij hiervoor extra kosten moeten maken. |  |  |  | **€ 15.000,- bruto.** |
| 25 | Loon bedroeg € 2.960 bruto per maand excl. toeslagen. De banenkans (goede verkoper waardoor werknemer snel nieuwe baan zal hebben), leeftijd, hoogte van het loon en dienstverband (zeven jaar) worden meegewogen bij de begroting van de billijke vergoeding. | Mate van verwijtbaarheid speelt belangrijke rol bij hoogte billijke vergoeding en wordt derhalve meegewogen. Verstoorde arbeidsverhouding door overwegend aandeel werkgever, blijven aansturen op beëindiging, op ondeugdelijke gronden laten onderzoeken van de computer van werknemer en beschuldigen van benaderen en/of kopiëren van bestanden met klantgegevens. Rechter geeft geen inzicht in invloed van deze component op hoogte billijke vergoeding. |  | n.v.t. |  | De transitie-vergoeding (€ 11.831) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 10.000,- bruto.** |
| 30 | Geschat wordt dat de werknemer binnen zes maanden nieuw werk zal vinden. Het loon bedroeg € 3.899,53 bruto per maand. De inkomensschade wordt geschat op drie maanden loon en enige compensatie voor de maanden waarin de werknemer een lagere WW-uitkering zal ontvangen, € 15.000. | De mate van ernstige verwijtbaarheid wordt gewaardeerd op een ‘3’ in een fictieve schaal van 1 tot 10 wegens verwachtingen wekken dat een nieuw contract zou worden aangeboden. De rechter kent op grond van deze component een vergoeding van € 7.000 toe. |  | n.v.t. | De werknemer heeft maar recht op drie maanden WW-uitkering en dat weegt de rechter mee bij de hoogte van de billijke vergoeding. | Ja, het feit dat de werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding weegt mee bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. |  |  |  | **€ 22.000,- bruto.** |
| 33 | Loon is € 2.300 bruto excl. toeslagen. | Rechter acht een vergoeding van 3,5 maandsalarissen (€ 8.050) redelijk als billijke vergoeding. Dit is de helft van het aantal jaren dat hij in dienst is geweest, namelijk zeven jaar. Met het bedrag komt tot uitdrukking dat werkgever gedrag dat problemen geeft op het werk meer moet aansturen. De rechter kent geen zeven maandsalarissen toe, omdat de werknemer hierin ook eigen verantwoordelijkheid heeft. |  | n.v.t. |  | De transitie-vergoeding (€ 6.210) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. | Werknemer heeft niet duidelijk naar voren gebracht wat de gevolgen van ontslag zijn. Enkele onderbouwing dat werknemer nog minstens een jaar werkzaam bij werkgever zou zijn geweest en daarom een jaarsalaris als billijke vergoeding redelijk is, is onvoldoende aangezien dit niet aantoonbaar is. |  |  | **€ 8.050,- bruto.** |

Bijlage 4: billijke vergoeding op grond van art. 7:671c BW

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Topic →  Uitspraak ↓ | Inkomensschade | Mate van ernstige verwijt-baarheid | Immaterië-le schade-vergoeding | Matiging  wegens onregel-matig-heids-  vergoe-ding | Genoten inkomsten na ontslag | Meewegen transitie-vergoeding | Mate van onder-bouwing | Houding/handelen werk-nemer | Overig | Hoogte van de toegewezen billijke vergoeding |
| 17 | Het loon bedroeg € 4.149,84 bruto per maand excl. toeslagen. |  |  | n.v.t. |  | De transitie-vergoeding (€ 41.437,31) wordt toegekend naast de billijke vergoeding. De rechter weegt dit niet mee bij de begroting van de billijke vergoeding. | Werknemer heeft summier gesteld wat de gevolgen van ontslag op staande voet zijn. Het stellen van langdurige terugval in inkomen en de kans dat mogelijk nooit meer het huidige inkomensniveau wordt gehaald, kan niet zonder deugdelijke motivering zonder meer worden aangenomen. |  |  | **€ 20.000,- bruto.** |
| 22 | Geen reden om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontstane arbeidsconflict op korte termijn zou zijn beëindigd gezien de duur van het dienstverband van 14 jaar. Inkomensschade geschat op bedrag gelijk aan drie jaar loon (loon bedroeg € 1.857,55 bruto per maand excl. vakantiegeld), zijnde € 72.221,54 (incl. vakantiegeld). Werkgever te snel aangestuurd op beëindiging zonder deugdelijke gronden. Werkgever heeft ontbindingsverzoek (na uitspraak rechter) uiteindelijk ingetrokken waarna werknemer, zonder deugdelijk gesprek om verhoudingen te normaliseren, weer moest komen werken. Werknemer is arbeids-ongeschikt en uitval grotendeels werk gerelateerd volgens bedrijfsarts. |  |  | n.v.t. | De te verwachten bijstands-uitkering van 70% van het minimumloon voor de duur van een jaar wordt in mindering gebracht op de inkomens-schade, zijnde € 14.201,29 (incl. vakantiegeld). Ook de te verwachten sociale zekerheids-uitkering (70% van het loon) of andere inkomsten uit arbeid over een periode van twee jaren wordt in mindering gebracht, zijnde € 33.703,29 (incl. vakantiegeld). | Ja, de transitie-vergoeding (€ 18.724) zal niet in mindering worden gebracht. Dit is bedoeld om ander werk te verkrijgen en verwacht wordt dat de werknemer hier gelet op de re-integratie (extra) kosten voor zal moeten maken. |  |  |  | **€ 24.316,92 bruto.** |
| 27 | Werknemer moet ander werk zoeken of een eigen onderneming opzetten (fysiotherapie). Het loon bedroeg € 3.600 bruto per maand excl. vakantiegeld maar dit werd verlaagd naar € 3.250 bruto per maand excl. vakantiegeld). Gelet op de relatief korte duur van het dienstverband (krap vier jaar) acht de rechter een overbruggingsperiode (voor vinden nieuw werk) van zes maanden redelijk. Vergoeding op basis van salarisniveau is € 15.000. De rechter maakt geen specifieke berekening voor inkomensschade en billijke vergoeding. | De werkgever heeft de werknemer onheus bejegend, het loon tijdelijk stopgezet, toegebrachte schade in rekening gebracht en er is sprake van demotie en salarisverlaging bij de werknemer. |  | n.v.t. |  | Bij de begroting van de billijke vergoeding heeft de rechter rekening gehouden met de te ontvangen transitievergoeding van € € 7.776. |  |  | De rechter weegt de onweer-sproken niet zo gunstige financiële situatie van de werkgever mee bij de hoogte van de billijke vergoeding. | **€ 15.000,- bruto.** |

1. Geugjes en Wits 2016, p. 253. [↑](#footnote-ref-1)
2. Geugjes en Wits 2016, p. 20. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 24. [↑](#footnote-ref-3)
4. Treep 2017, p. 243. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-34. [↑](#footnote-ref-5)
6. Heerma van Voss en Barentsen 2017, p. 168. [↑](#footnote-ref-6)
7. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 1. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-34. [↑](#footnote-ref-8)
9. Bakels e.a., 2017, p. 190. [↑](#footnote-ref-9)
10. HR 30 juni 2017, JAR 2017/188, m.nt. A. Van Zanten-Baris, p. 5. [↑](#footnote-ref-10)
11. Vegter, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2017/92, afl. 11, p. 2 en HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187. [↑](#footnote-ref-11)
12. Heerma van Voss en Barentsen 2017, p. 141. [↑](#footnote-ref-12)
13. Treep 2017, p. 201. [↑](#footnote-ref-13)
14. Loonstra 2017, p. 122-123. [↑](#footnote-ref-14)
15. Treep 2017, p. 202-203. [↑](#footnote-ref-15)
16. Loonstra 2017, p. 114-115. [↑](#footnote-ref-16)
17. Treep 2017, p. 230. [↑](#footnote-ref-17)
18. Treep 2017, p. 239. [↑](#footnote-ref-18)
19. Geugjes en Wits 2016, p. 308-309 en Treep 2017, p. 224. [↑](#footnote-ref-19)
20. Heerma van Voss en Barentsen 2017, p. 161. [↑](#footnote-ref-20)
21. Geugjes en Wits 2016, p. 334. [↑](#footnote-ref-21)
22. Bakels e.a. 2017, p. 174. [↑](#footnote-ref-22)
23. Geugjes en Wits 2016, p. 334. [↑](#footnote-ref-23)
24. Treep 2017, p. 240-241. [↑](#footnote-ref-24)
25. Geugjes en Wits 2016, p. 341-342. [↑](#footnote-ref-25)
26. Bakels e.a. 2017, p. 177. [↑](#footnote-ref-26)
27. Treep 2017, p. 242-243. [↑](#footnote-ref-27)
28. Loonstra 2017, p. 156. [↑](#footnote-ref-28)
29. Bakels e.a. 2017, p. 183-184 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-29)
30. Advocaten.nl/kennelijk-onredelijk-ontslag-en-schadevergoeding/ [↑](#footnote-ref-30)
31. Beltzer e.a. 2017, p. 35-36 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-31)
32. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38-39. [↑](#footnote-ref-32)
33. Bakels e.a. 2017, p. 184. [↑](#footnote-ref-33)
34. Bakels e.a. 2017, p. 186. [↑](#footnote-ref-34)
35. Loonstra 2017, p. 155-156. [↑](#footnote-ref-35)
36. Heerma van Voss en Barentsen 2017, p. 165. [↑](#footnote-ref-36)
37. Loonstra 2017, p. 156. [↑](#footnote-ref-37)
38. Bakels e.a. 2017, p. 182-183. [↑](#footnote-ref-38)
39. Frikkee & Smorenburg, *ArbeidsRecht 2017/2*, p. 2. [↑](#footnote-ref-39)
40. Bakels e.a. 2017, p. 188-190. [↑](#footnote-ref-40)
41. Treep 2017, p. 247. [↑](#footnote-ref-41)
42. Bakels e.a. 2017, p. 188-189. [↑](#footnote-ref-42)
43. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 61 en Bakels e.a. 2017, p. 190-191. [↑](#footnote-ref-43)
44. Treep 2017, p. 253-254. [↑](#footnote-ref-44)
45. *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, nr. C, p. 115. [↑](#footnote-ref-45)
46. Bakels e.a. 2017, p. 190. [↑](#footnote-ref-46)
47. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-47)
48. Bennaars, Rietveld & Verhulp 2017, p. 4. [↑](#footnote-ref-48)
49. *Kamerstukken II* 2017/18, 34351, nr. 26, p. 1. [↑](#footnote-ref-49)
50. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 32-33. [↑](#footnote-ref-50)
51. Dekker 2017, p. 287 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-51)
52. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 4, p. 12. [↑](#footnote-ref-52)
53. Geugjes en Wits 2016, p. 361. [↑](#footnote-ref-53)
54. Beltzer e.a. 2017, 136-137. [↑](#footnote-ref-54)
55. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 33. [↑](#footnote-ref-55)
56. Dekker 2017, p. 192. [↑](#footnote-ref-56)
57. Bakels e.a. 2017, p. 189-190. [↑](#footnote-ref-57)
58. Beltzer e.a. 2017, p. 160-161. [↑](#footnote-ref-58)
59. Vegter, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2017/92, afl. 11, p. 2 en HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187. [↑](#footnote-ref-59)
60. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 17-18. [↑](#footnote-ref-60)
61. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 18. [↑](#footnote-ref-61)
62. HR 30 juni 2017, JAR 2017/188, m.nt. A. Van Zanten-Baris, p. 36-37. [↑](#footnote-ref-62)
63. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 18. [↑](#footnote-ref-63)
64. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.3 en r.o. 3.4.6 en HR 30 juni 2017, JAR 2017/188, m.nt. A. Van Zanten-Baris, p. 37. [↑](#footnote-ref-64)
65. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.6. [↑](#footnote-ref-65)
66. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 18 en HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5. [↑](#footnote-ref-66)
67. HR 30 juni 2017, JAR 2017/188, m.nt. A. Van Zanten-Baris, p. 38. [↑](#footnote-ref-67)
68. Van de Kam & Postma, *ArbeidsRecht* 2017/49, afl. 11, p. 21-22. [↑](#footnote-ref-68)
69. Rb. Den Haag (ktr.) 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361. [↑](#footnote-ref-69)
70. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796. [↑](#footnote-ref-70)
71. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702, Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808, Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092, Rb. Noord-Holland (ktr.) 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537, Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258, Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 5 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-71)
72. Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 5 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568. [↑](#footnote-ref-72)
73. Rb. Noord-Holland (ktr.) 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537. [↑](#footnote-ref-73)
74. Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508. [↑](#footnote-ref-74)
75. Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241. [↑](#footnote-ref-75)
76. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257 en Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258. [↑](#footnote-ref-76)
77. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Rb. Limburg (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257 en Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258. [↑](#footnote-ref-77)
78. Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151. [↑](#footnote-ref-78)
79. Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355. [↑](#footnote-ref-79)
80. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700. [↑](#footnote-ref-80)
81. Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092. [↑](#footnote-ref-81)
82. Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-82)
83. Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808 en Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593. [↑](#footnote-ref-83)
84. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808. [↑](#footnote-ref-84)
85. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-85)
86. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57. [↑](#footnote-ref-86)
87. Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144. [↑](#footnote-ref-87)
88. Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151. [↑](#footnote-ref-88)
89. Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750. [↑](#footnote-ref-89)
90. Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-90)
91. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-91)
92. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700. [↑](#footnote-ref-92)
93. Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-93)
94. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536, Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702, Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257, Rb. Noord-Holland (ktr.) 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537, Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258, Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-94)
95. Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856 en Rb. Noord-Holland (ktr.) 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537. [↑](#footnote-ref-95)
96. Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856. [↑](#footnote-ref-96)
97. Rb. Noord-Holland (ktr.) 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537. [↑](#footnote-ref-97)
98. Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702, Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257 en Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258. [↑](#footnote-ref-98)
99. Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508. [↑](#footnote-ref-99)
100. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57 en Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355. [↑](#footnote-ref-100)
101. Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536, Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-101)
102. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536, Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508, Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092, Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-102)
103. Hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57, Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536, Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144 en Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161. [↑](#footnote-ref-103)
104. Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536. [↑](#footnote-ref-104)
105. Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508 en Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092. [↑](#footnote-ref-105)
106. Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593. [↑](#footnote-ref-106)
107. Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536, Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808, Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092, Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258, Rb. Overijssel (ktr.) 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621 en Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750. [↑](#footnote-ref-107)
108. Hof ’s-Hertogenbosch 18 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:144, Hof ’s-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856, Rb. Limburg (ktr.) 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151 en Rb. Noord-Holland (ktr.) 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593. [↑](#footnote-ref-108)
109. Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808, Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092 en Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258. [↑](#footnote-ref-109)
110. Hof ’s-Hertogenbosch 1 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:355. [↑](#footnote-ref-110)
111. Rb. Noord-Holland (ktr.) 11 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10092. [↑](#footnote-ref-111)
112. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 24 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3808. [↑](#footnote-ref-112)
113. Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258. [↑](#footnote-ref-113)
114. Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536, Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241, Rb. Limburg (ktr.) 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257, Rb. Noord-Nederland (ktr.) 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700, Rb. Overijssel (ktr.) 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621 en Rb. Rotterdam (ktr.) 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7750. [↑](#footnote-ref-114)
115. Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241. [↑](#footnote-ref-115)
116. Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536 en Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241. [↑](#footnote-ref-116)
117. Hof ’s-Hertogenbosch 8 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:536. [↑](#footnote-ref-117)
118. Hof ’s-Hertogenbosch 13 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3241. [↑](#footnote-ref-118)
119. Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258, Rb. Overijssel (ktr.) 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621, Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 5 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568. [↑](#footnote-ref-119)
120. Rb. Overijssel (ktr.) 23 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4258. [↑](#footnote-ref-120)
121. Rb. Overijssel (ktr.) 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621. [↑](#footnote-ref-121)
122. Rb. Zeeland-West-Brabant (ktr.) 5 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568. [↑](#footnote-ref-122)
123. Hof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254, Rb. Den Haag (ktr.) 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361, Rb. Gelderland (ktr.) 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353, Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730, Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348, Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100, Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753, Rb. Noord-Holland (ktr.) 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027, Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912 en Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768. [↑](#footnote-ref-123)
124. Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879. [↑](#footnote-ref-124)
125. Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753. [↑](#footnote-ref-125)
126. Rb. Noord-Holland (ktr.) 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027. [↑](#footnote-ref-126)
127. Hof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254. [↑](#footnote-ref-127)
128. Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768. [↑](#footnote-ref-128)
129. Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348. [↑](#footnote-ref-129)
130. Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730. [↑](#footnote-ref-130)
131. Rb. Den Haag (ktr.) 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361. [↑](#footnote-ref-131)
132. Rb. Gelderland (ktr.) 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353 en Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912. [↑](#footnote-ref-132)
133. Hof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254, Rb. Gelderland (ktr.) 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353, Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348, Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100, Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912, Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768 en Rb. Rotterdam (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858. [↑](#footnote-ref-133)
134. Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348. [↑](#footnote-ref-134)
135. Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879. [↑](#footnote-ref-135)
136. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100. [↑](#footnote-ref-136)
137. Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768. [↑](#footnote-ref-137)
138. Rb. Rotterdam (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858. [↑](#footnote-ref-138)
139. Hof ’s-Hertogenbosch 25 januari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:254. [↑](#footnote-ref-139)
140. Rb. Gelderland (ktr.) 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353. [↑](#footnote-ref-140)
141. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912. [↑](#footnote-ref-141)
142. Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730, Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348 en Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100. [↑](#footnote-ref-142)
143. Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730. [↑](#footnote-ref-143)
144. Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348. [↑](#footnote-ref-144)
145. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100. [↑](#footnote-ref-145)
146. Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730, Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348, Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100, Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753, Rb. Noord-Holland (ktr.) 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027 en Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768. [↑](#footnote-ref-146)
147. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100. [↑](#footnote-ref-147)
148. Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768. [↑](#footnote-ref-148)
149. Rb. Den Haag (ktr.) 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361, Rb. Gelderland (ktr.) 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353, Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730, Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348, Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879, Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100, Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753, Rb. Noord-Holland (ktr.) 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027, Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912, Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768 en Rb. Rotterdam (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858. [↑](#footnote-ref-149)
150. Rb. Den Haag (ktr.) 1 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2361, Rb. Limburg (ktr.) 6 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9730, Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753, Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912 en Rb. Rotterdam (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858. [↑](#footnote-ref-150)
151. Rb. Noord-Holland (ktr.) 20 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9027. [↑](#footnote-ref-151)
152. Rb. Gelderland (ktr.) 31 januari 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:353. [↑](#footnote-ref-152)
153. Rb. Overijssel (ktr.) 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768. [↑](#footnote-ref-153)
154. Rb. Limburg (ktr.) 25 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8348. [↑](#footnote-ref-154)
155. Rb. Limburg (ktr.) 17 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6879. [↑](#footnote-ref-155)
156. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 12 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:100. [↑](#footnote-ref-156)
157. Rb. Rotterdam (ktr.) 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858. [↑](#footnote-ref-157)
158. Rb. Noord-Holland (ktr.) 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753. [↑](#footnote-ref-158)
159. Rb. Noord-Holland (ktr.) 27 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9934. [↑](#footnote-ref-159)
160. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796. [↑](#footnote-ref-160)
161. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796. [↑](#footnote-ref-161)
162. Rb. Noord-Holland (ktr.) 27 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9934. [↑](#footnote-ref-162)
163. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481. [↑](#footnote-ref-163)
164. Rb. Noord-Nederland (ktr.) 18 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2796. [↑](#footnote-ref-164)
165. Rb. Noord-Holland (ktr.) 27 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9934. [↑](#footnote-ref-165)
166. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481. [↑](#footnote-ref-166)
167. In de conclusie zijn geen specifieke cijfers opgenomen bij de topics, omdat de conclusie hierdoor te uitgebreid zou worden. In het onderzoek zijn namelijk drie rechtsgronden opgenomen waardoor in dat geval de cijfers van alle drie de rechtsgronden per topic zou moeten worden opgenomen. Voor gedetailleerde cijfers bij de topics kunt u echter terecht in het resultatenhoofdstuk (hoofdstuk 3). [↑](#footnote-ref-167)