



“Het muizengaatje; de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever”

**Toetsing van:
Afstudeeronderzoek
RE441C**

Hogeschool Leiden

Farah Choenni – s1050059

Klas Law 4E

Opleiding HBO-Rechten

afstudeerbegeleider: mw. E. Koning
onderzoeksdocent: dhr. B. den Boer

Inleverdatum 26 mei 2016 10:00-12:00 uur
Reguliere kans

Collegejaar 2015-16, blok 4



“Het muizengaatje; de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever”

Choenni, F.N. (Farah)

s1050059 - Law 4E

SVA-code: RE441C

SRK Rechtsbijstand

Mr. mw. I. ter Steege - begeleider

Mr. dhr. R. Dijk - teamleider

Hogeschool Leiden

Mr. mw. E. Koning - afstudeerbegeleider

Mr. dhr. B. den Boer - onderzoeksdocent

Inleverdatum: donderdag 26 mei 2016, tussen 10:00 en 12:00 uur

Voorwoord

Deze scriptie vormt het sluitstuk van mijn studie HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. In 2012 ben ik begonnen aan deze rechtenopleiding. In mijn derde jaar heb ik met veel plezier stage gelopen bij SRK Rechtsbijstand, afdeling arbeidsrecht. In jaar 4 heb ik mij verdiept in de civiele kant van het recht met de minors intellectueel eigendomsrecht en notarieel recht. Omdat ik het zo naar mijn zin heb gehad in het derde studiejaar bij SRK Rechtsbijstand, had ik mijn zinnen erop gezet mijn scriptie voor dezelfde organisatie te schrijven.

Omdat ik de aanloop naar het vernieuwde arbeidsrecht had meegekregen tijdens mijn stage, leek het mij enorm interessant om deze verandering verder te onderzoeken. De eerste voorbereiding van de afstudeerfase begon in september 2015, toen ik mijn kansen bij SRK Rechtsbijstand heb gepeild. Het schrijven van het voorstel, begon in maart 2016, daarna begon het echte schrijven van mijn resultaten in april jl.

Een woord van dank gaat uit naar mijn ouders, broer, zusjes en vriend voor de mogelijkheid en steun die zij mij hebben geboden om de studie te starten, maar ook met succes te kunnen afronden. Daarnaast wil ik dhr. den Boer bedanken voor zijn begeleiding tijdens het schrijven van mijn onderzoeksvoorstel en mw. Koning voor de verdere begeleiding tijdens het schrijven van mijn eindproduct. Tevens wil ik mw. Ter Steege en dhr. Dijk bedanken voor hun begeleiding ten kantore van SRK Rechtsbijstand. Verder wil ik een ieder bedanken voor alle support tijdens deze drukke periode.

Dan rest mij u alleen nog veel plezier te wensen bij het lezen van mijn scriptie.

Farah Choenni

Voorburg, mei 2016

Samenvatting

Sinds 1 juli 2015 is er een nieuwe wet inwerking getreden, de Wwz (Wet werk en zekerheid). Het gaat in dit onderzoek voornamelijk over de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het is nog onduidelijk wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten en daarbij is er geen lijn te trekken aangaande de hoogte van de vergoeding. SRK wil hier duidelijkheid over. Op dit moment kan SRK de cliënt niet volledig adviseren aangaande de ernstige verwijtbaarheid en de hoogte van de billijke vergoeding. Daarbij komt dat de Wwz een nieuwe wet is, waardoor er voor werkgevers en werknemers nog veel onduidelijk is. Om voorgaande is dit een probleem voor SRK Rechtsbijstand, afdeling arbeidsrecht. Er is geen maatstaf voor de rechter voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Het is aan de rechter om hier over te oordelen. Omdat de rechter geen expliciete richtlijnen heeft, lopen de oordelen uiteen.

Dit onderzoek is gedaan op basis van jurisprudentie onderzoek. Voor deelvraag 1 en 2 is er gebruik gemaakt van de wetsgeschiedenis, tijdschriftartikelen en twee arbeidsrechtelijke boeken. Voor deelvraag 3, 4 en 5 is er gebruik gemaakt van jurisprudentie en annotaties. Een overzicht van de gebruikte stukken zijn terug te vinden in de literatuurlijst en bijlagen.

Het ontslagrecht is veranderd. De wet schrijft voor wanneer de gang naar de rechter gebruikt moet worden en wanneer de UWV-route van toepassing is. Tevens is de kantonrechttersformule komen te vervallen en is de transitievergoeding in het leven geroepen. De wetgever heeft twee artikelen geschreven die aangeven wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar handelt of nalat en wanneer de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, dit zijn de artikelen 671b en 671c van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. In artikel 681 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst geregeld. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt dan al geacht aanwezig te zijn. De werknemer heeft bij gebruik van dit artikel direct recht op een billijke vergoeding. De wetsgeschiedenis schrijft voor dat ernstig verwijtbaar handelen alleen in uitzonderlijke gevallen voorkomt en geeft een aantal voorbeelden zoals laakbaar gedrag. Deze voorbeelden zijn niet-limitatief. Voor de hoogte van de billijke vergoeding wordt een richtlijn gegeven, deze is echter niet duidelijk en er wordt geen berekeningswijze gegeven. De rechter wordt verder vrijgelaten in de bepaling van de hoogte.

De kantonrechter acht ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in een aantal situaties aanwezig. Kijkend naar de uitspraken tussen juli 2015 en maart 2016 kan er geconstateerd worden dat zowel het aspect 'geen goed werkgeverschap' als 'een verstoorde

arbeidsrelatie veroorzaakt door de werkgever' de twee aspecten zijn waarbij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever in ieder geval aanwezig wordt geacht. Niet alleen in combinatie met andere aspecten maar ook op zichzelf. Dit zijn twee zwaardere gronden. Er kan gezegd worden dat de rechter de niet-limitatieve richtlijn uit de wetsgeschiedenis voor het bepalen van ernstige verwijtbaarheid gebruikt, maar dat hij ook zelf kijkt naar de omstandigheden van het geval. De meeste gevallen in de rechtspraak vallen onder de voorbeelden van de wetsgeschiedenis. Alleen de gronden, niet bieden van een reëel verbetertraject, het onterecht op non-actief stellen of het loon stoppen vallen niet onder de voorbeelden, maar kunnen wel ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever opleveren. Het ligt er daarbij aan de omstandigheden van het geval.

De rechter citeert in 20 van de 28 zaken de wetsgeschiedenis en gebruikt dit als zijn overweging over de hoogte van de billijke vergoeding. In 88% van de gevallen bepaalt de rechter direct na de regelrechte overname van de wetsgeschiedenis, zonder enige *concrete* eigen redenering de hoogte van de billijke vergoeding. Ondanks dat het gevolgen criterium niet mag meewegen bij de bepaling van de hoogte, is dit toch drie keer voorgevallen. Eveneens is er eenmaal gebruik gemaakt van de oude kantonrechtersformule, ondanks dat de wetgever dit verbiedt. De rechter vond dat de richtlijn van de wetgever niet paste op de situatie die zich voordeed. Daarbij mogen ook de transitievergoedingsvereisten niet meewegen in de hoogte van de billijke vergoeding, omdat elke werknemer al recht heeft op een transitievergoeding bij 24 maanden gewerkt te hebben, dit heeft desalniettemin één keer plaatsgevonden. De drie annotaties bij de voorgaande bijzondere berekeningswijze geven aan dat de richtlijnen uit de wetsgeschiedenis voor de hoogte van de billijke vergoeding tegenstrijdig zijn en niet bruikbaar voor de rechter. Als de billijke vergoeding niet wordt toegekend is dat vaak omdat de werkgever wel verwijtbaar is, maar niet *ernstig* verwijtbaar.

De eindconclusie is dat de rechtshulpverlener de cliënt zo veel mogelijk moet vertellen over wat er tot nu toe is veranderd en wat relevant is voor de cliënt. Zo is het van belang dat de cliënt weet dat er geen zekerheid is omtrent de ernstige verwijtbaarheid en de (hoogte van de) billijke vergoeding. Het is voor de rechters ook nog onduidelijk. SRK wordt aanbevolen om de cliënt zoveel mogelijk informatie te geven over de desbetreffende situatie, een uitnodiging op het kantoor is daarbij raadzaam. Tevens is het goed dat de rechtshulpverlener aangeeft dat er voor alle partijen nog veel onduidelijk is. Een brochure maken voor de cliënten is aanbevolen om de cliënt wat meer duidelijkheid te verschaffen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	8
§1.1 <i>Wat is het probleem?</i>	8
§1.1.1 <i>Aanleiding</i>	
§1.1.2 <i>Probleem analyse</i>	
§1.2 <i>Wat is het doel van dit onderzoek?</i>	9
§1.2.1 <i>Doelstelling</i>	
§1.2.2 <i>Centrale vraag</i>	
§1.2.3 <i>Deelvragen</i>	
§1.3 <i>Wat betekenen deze specifieke begrippen voor dit onderzoek?</i>	11
§1.4 <i>Onderzoeksverantwoording</i>	12
§1.5 <i>Leeswijzer</i>	14
2. De Wet werk en zekerheid?	15
§2.1 <i>De situatie vóór 1 juli 2015</i>	15
§2.2 <i>Uitleg kantonrechtersformule</i>	16
§2.3 <i>De situatie na 1 juli 2015, na invoering van de Wwz</i>	17
§2.4 <i>Uitleg transitievergoeding</i>	19
§2.5 <i>De ernstige verwijtbaarheid in de wet en wetsgeschiedenis</i>	20
§2.6 <i>De billijke vergoeding</i>	22
3. Rechters over ernstige verwijtbaarheid en de billijke vergoeding	25
§3.1 <i>De rechter over de ernstige verwijtbaarheid</i>	25
§3.2 <i>Koppeling Memorie van Toelichting aan jurisprudentie</i>	36
§3.3 <i>De rechter over de hoogte van de billijke vergoeding</i>	37
§3.4 <i>Annotaties over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding</i>	41
§3.5 <i>Geen billijke vergoeding. Maar waarom niet?</i>	42
4. Conclusie	46
§4.1 <i>Beantwoording centrale vraag</i>	46
§4.2 <i>Is de doelstelling behaald?</i>	47

<i>§4.3 Is dit onderzoek bruikbaar voor SRK Rechtsbijstand?</i>	48
5. Aanbevelingen	59
Literatuurlijst	51
Bijlagen	59
<i>I - Uitspraken op datum: billijke vergoeding toegewezen</i>	60
<i>II - Topiclijst deelvraag 3, uitspraken deelvraag 3 en 4</i>	61
<i>III - Aspecten gekoppeld aan uitspraken (1)</i>	63
<i>IV - Topiclijst deelvraag 4</i>	66
<i>V - Aspecten gekoppeld aan uitspraken (2)</i>	68
<i>VI - Annotatie overzicht</i>	71
<i>VII - Uitspraken op datum: billijke vergoeding afgewezen</i>	73
<i>IIIX - Topiclijst en uitspraken deelvraag 5</i>	74
<i>IX - Aspecten gekoppeld aan uitspraken (3)</i>	76

1. Inleiding

In dit eerste hoofdstuk zal in §1.1 zowel de aanleiding als het probleem besproken worden. Daarna zal er in §1.2 worden ingezoomd op de doelstelling van dit onderzoek en de daarbij behorende centrale vraag en deelvragen. In §1.3 worden de belangrijke begrippen voor dit onderzoek geoperationaliseerd en in §1.4 komt de onderzoeksmethode aan bod met de daarbij behorende verantwoording per deelvraag. In §1.5 vindt u een leeswijzer voor dit onderzoek.

§1.1 Wat is het probleem?

§1.1.1 Aanleiding

Sinds 1 juli 2015 is er een nieuwe wet inwerking getreden, de Wwz (Wet werk en zekerheid). Deze vernieuwing heeft onduidelijkheden met zich meegebracht. SRK Rechtsbijstand wil graag meer duidelijkheid, daarom is het van belang dat er onderzoek wordt gedaan naar dit probleem. Het gaat met name om de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het is nog onduidelijk wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten en tevens is er geen lijn te trekken aangaande de hoogte van de vergoeding. De opdrachtgever wil hier duidelijkheid over.

§1.1.2 Probleem analyse

Op dit moment is het probleem dat er geen duidelijke lijn is te trekken wanneer er precies sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Eveneens kan niet duidelijk aangegeven worden wat de billijke vergoeding precies zal bedragen. De opdrachtgever, SRK Rechtsbijstand, afdeling arbeidsrecht, heeft zowel werkgevers als werknemers als cliënt. Op dit moment kan SRK Rechtsbijstand de cliënt niet volledig adviseren. SRK kan hun cliënten niet adviseren wat de hoogte van de billijke vergoeding ongeveer zal bedragen en wat de werkgeverscliënt zal moeten uitkeren als de rechter beslist dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten. Eveneens kan SRK ook niet duidelijk aangeven of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten. SRK kan wel een kleine indicatie geven over wat er wordt verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door middel van de Memorie van Toelichting. Een duidelijke richtlijn is hier nog niet geschetst door de wetgever. Voor de rechtshulpverleners is het lastig te bepalen of de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, wat de rechter daarvan vindt en of er een billijke vergoeding betaald moet worden en hoe hoog deze dan is.

Daarnaast zijn er ook nog rechtshulpverleners die werknemerszaken behandelen. Voor hen is het eveneens lastig. Zij kunnen hun cliënten niet aangeven of de werkgever, naar aanleiding van het verhaal van de cliënt, wel echt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten. De

rechtshulpverlener kan op basis van de Memorie van Toelichting aangeven wat de wetgever als voorbeelden geeft voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, maar biedt geen zekerheid. Over de hoogte van de billijke vergoeding kan de rechtshulpverlener ook niet duidelijk zijn naar zijn cliënten toe. Omdat de billijke vergoedingen zo erg uit een lopen, kan er geen goede indicatie gegeven worden door de rechtshulpverlener.

De rechtshulpverleners van de afdeling arbeidsrecht. kunnen hun cliënten op dit vlak niet goed adviseren. Daarbij komt dat de Wwz een nieuwe wet is, waardoor er voor werkgevers en werknemers nog veel onduidelijk is. Om voorgaande is dit een probleem.

Het gaat om een civielrechtelijk probleem. De Wwz heeft een drietal onderwerpen in het arbeidsrecht veranderd; het flexrecht, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet. Met dit onderzoek wordt er ingezoomd op het ontslagrecht, met name de ontslaggronden en de vergoedingen. De transitievergoeding en de additionele billijke vergoeding zijn in het leven geroepen. De additionele billijke vergoeding heeft nog geen maatstaf. Het is niet het geval dat er bijvoorbeeld voor discriminatie op de werkvloer een billijke vergoeding van € 10.000,- betaald dient te worden of voor seksuele intimidatie een vergoeding van € 5.000,-. Het is ook onduidelijk wanneer de werkgever precies ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. Het is aan de rechter hierover te oordelen. Omdat de rechter geen expliciete richtlijnen heeft voor het beoordelen van het gedrag van werkgever, lopen de oordelen uiteen. Het is een probleem, omdat de rechter geen richtlijn heeft.

§1.2 Wat is het doel van dit onderzoek?

§1.2.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is doorgronden wat er in praktijk volgens de rechter valt onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en te weten komen wat de rechter als maatstaf gebruikt voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit, zodat SRK haar cliënten goed kan voorbereiden, adviseren en informeren wanneer zij een zaak behandelen aangaande ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Tevens om deze informatie te gebruiken tijdens de onderhandelingen. Bijvoorbeeld om de cliënten af te raden naar de rechter te stappen, of de informatie voor te houden bij de tegenpartij, zodat zij eveneens afzien van een gerechtelijke procedure en daarbij een hogere ontslagvergoeding bieden tijdens de minnelijke fase bij beëindiging met wederzijds goedvinden. De gang naar de rechter is vaak een lange en kostbare procedure. Daarom is het voor SRK van belang dat zij hun cliënten zo goed mogelijk kunnen adviseren over wat zij kunnen verwachten als een werkgever een ontbindingsprocedure start. De cliënt moet een duidelijk beeld geschetst krijgen over welk risico hij neemt als hij het

tot een procedure laat aankomen. Het kan namelijk zo zijn dat een additionele vergoeding lager uitvalt dan de vergoeding die de werkgever heeft geboden tijdens de minnelijke fase.

§1.2.2 Centrale vraag

De centrale vraag luidt als volgt:

“Wat is voor SRK Rechtsbijstand, afdeling arbeidsrecht op basis van jurisprudentie onderzoek in de periode van juli 2015 tot maart 2016 de beste manier om haar cliënten te adviseren aangaande een billijke vergoeding en de hoogte daarvan waar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever een rol speelt?”

§1.2.3 Deelvragen

De deelvragen zijn opgedeeld in theoretische deelvragen en praktijk gerichte deelvragen.

Hiervan een overzicht:

Theoretische deelvragen

1. Hoe zag het ontslagstelsel er vóór 1 juli 2015 uit en hoe is het ontslagstelsel, na de invoering van de WWZ (na 1 juli 2015) vormgegeven voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd?
2. Wat zeggen de wet en de wetsgeschiedenis over de billijke vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?
 - a. Wat is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?
 - b. Wat houdt de billijke vergoeding in?
 - c. In welk geval kan een billijke vergoeding worden geëist (artt. 7:671b, 7:671c en 7:681 BW)?

Praktijkgerichte deelvragen

3. Welke aspecten aangaande de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever komen er naar voren bij ontbindingsverzoeken waarbij de billijke vergoeding wordt toegekend, als er naar de jurisprudentie van juli 2015 tot en met maart 2016 wordt gekeken?
4. Wat is de redenering van de rechter aangaande de hoogte van de te betalen billijke vergoeding door de werkgever, als er naar de jurisprudentie van juli 2015 tot maart 2016 wordt gekeken?
5. Onder welke omstandigheden werd de billijke vergoeding afgewezen, kijkend naar de uitspraken tussen juli 2015 en maart 2016 ?

§1.3 Wat betekenen deze specifieke begrippen voor dit onderzoek?

In paragraaf §1.3 worden de belangrijke begrippen voor dit onderzoek in perspectief gezet. Er wordt aangegeven wat bepaalde begrippen in dit onderzoek inhouden.

- **Beste:**

De “beste manier” zoals genoemd in de centrale vraag: Met beste wordt bedoeld, dat de rechtshulpverlener beschikt over de kennis die nodig is om een zaak zo goed mogelijk voor te bereiden en de eventuele valkuilen kan benoemen. Onder “beste” manier moet worden verstaan dat SRK de cliënten zo kan adviseren dat zowel de cliënt als de rechtshulpverlener niet dermate onzeker is, dat zij op de zitting beide niet weten wat te verwachten.

- **Cliënten:**

“Cliënten” zoals genoemd in zowel de probleemanalyse als in de centrale vraag: Onder cliënten moet worden verstaan de werknemers en werkgevers die zich voor arbeidsrecht hebben verzekerd bij AEGON Schadeverzekering NV, Goudse Schadeverzekering NV, NN NON-Life Insurance NV, JUWON Onderlinge Schademaatschappij UA, Nationale Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij NV, VAN NV (Rialto Verzekeringen), De Zeeuwse Verzekeringen (Goudse Schadeverzekeringen NV) en Zelf (Reaal Schadeverzekeringen NB handelend onder het merk Zelf)¹. Als zij verzekerd zijn voor conflicten op de werkvloer bij een van deze verzekeringsmaatschappijen, dan kan SRK Rechtsbijstand afdeling Arbeidsrecht hen juridisch bijstaan. Bij aanmelding van een dergelijke zaak, worden zij cliënten van SRK Rechtsbijstand.

- **Goed:**

“Goed voorbereiden” zoals genoemd in de doelstelling: Met goed voorbereiden wordt bedoeld dat de rechtshulpverlener alle mogelijke scenario's bespreekt met de cliënt. Dat kan dus niet als er niet voldoende kennis is. En dat is het geval bij dit onderwerp. Als de rechtshulpverlener alle scenario's, zowel positief als negatief kan schetsen aan zijn cliënt, dan heeft de rechtshulpverlener zijn cliënt goed voorbereid.

- **Procedure:**

“Procedure zoals genoemd in de doelstelling: Met procedure wordt een ontbindingsverzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bedoeld, de rechtsgang naar de kantonrechter en tevens het Gerechtshof zoals beschreven in de rechtspraak. Eveneens wordt er met procedure de minnelijke fase bedoeld. Tijdens de minnelijke fase moet de rechtshulpverlener de cliënt eveneens goed kunnen adviseren.

¹ www.srk.nl > particulieren > ik wil een zaak aanmelden

§1.4 **Onderzoeksverantwoording**

In deze paragraaf zal behandeld worden hoe elke deelvraag zal worden beantwoord. Er wordt aangegeven of de vraag een theoretische- of een praktijkgerichte deelvraag is. Daarbij wordt eveneens aangegeven wat voor onderzoeksmethode gebruikt is voor de beantwoording van de deelvraag.

Theoretische deelvragen

• **Deelvraag 1**

Om deze deelvraag te beantwoorden, moet aan de orde komen hoe de rechtsgang er vóór 1 juli 2015 uitzag. In de boeken van Loonstra uit 2014² en 2016³ staat de verandering van toen naar nu duidelijk beschreven. Eveneens wordt er voor de beantwoording gebruik gemaakt van een artikel van mr. L. Zuydgeest en F. Buvelot van GMW Advocaten⁴. De twee juristen hebben eveneens het oude met het nieuwe ontslagrecht vergeleken. De desbetreffende hoofdstukken van het boek en het artikel zijn gelezen en hier is een duidelijk overzicht van gemaakt. Om het tweede deel van deze deelvraag te beantwoorden moet aan de orde komen hoe het nieuwe ontslagrecht er uitziet na de invoering van de Wwz. Hiervoor is eveneens gekeken in het boek van Loonstra⁵. Naast een overzicht van het oude recht, beschikt dit boek ook over een uitleg aangaande het huidige ontslagrecht. Tevens is er ook gebruik gemaakt van de wetsartikelen van de nieuwe Wwz, artikel 669 lid 3 sub en b Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast is er om informatie te verschaffen aangaande de situatie na 1 juli, een tweetal artikelen gelezen, het artikel van mr. E. Nunes van Boekel⁶ en van mr. E. den Haan-van Wijk van Rensen Advocaten⁷. Beide artikelen geven goed weer wat de veranderingen zijn aangaande Wwz.

• **Deelvraag 2**

Om deze vraag te beantwoorden moet er kennis zijn van het nieuwe ontslagrecht. Dit is bereikt door zowel de wetsgeschiedenis te gebruiken, in deze de Nota naar Aanleiding van het verslag⁸ en de Memorie van Toelichting⁹, maar ook het boek van Loonstra¹⁰. Ook is er gebruik gemaakt

² C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, arbeidsrecht editie 2014*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2014.

³ C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, arbeidsrecht editie 2016*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016.

⁴ L. Zuydgeest en F. Buvelot, 'De billijke vergoeding onder de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015'.

<https://www.gmw.nl/artikel/de-billijke-vergoeding-onder-de-wet-werk-en-zekerheid-per-1-juli-2015>

⁵ C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, arbeidsrecht editie 2016*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016.

⁶ E. Nunes, 'WWZ: Wijzigingen in het ontslagrecht per 1 juli 2015 (C) - vergoedingen'.

[http://www.boekel.com/nl/data/expertises/special-topics/wet-werk-en-zekerheid/wwz-wijzigingen-in-het-ontslagrecht-per-1-juli-2015-\(c\)](http://www.boekel.com/nl/data/expertises/special-topics/wet-werk-en-zekerheid/wwz-wijzigingen-in-het-ontslagrecht-per-1-juli-2015-(c))

⁷ E. den Haan-van Wijk, 'WWZ: Overzicht wijzigingen en tips per 1 juli 2015'.

<http://www.rensenadvocaten.nl/blog/2015/04/29/wwz-overzicht-wijzigingen-en-tips-per-1-juli-2015/>

⁸ Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 7, p. 64

⁹ Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 3, p.34

¹⁰ C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, arbeidsrecht editie 2016*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016.

van de column van Sagel:¹¹ en ook van het artikel van Driessens-Kuijper van Advocatenkantoor Driessens¹².

Praktijkgerichte deelvragen

- **Deelvraag 3**

Om deze deelvraag te beantwoorden, zijn 28 uitspraken geanalyseerd en is er gekeken naar veel voorkomende aspecten bij de beoordeling of een werkgever ernstig verwijtbaar handelt. Deze uitspraken zijn gelabeld op veel voorkomende aspecten. Daarvan is een bijlage toegevoegd. Voor de topiclijst en de uitspraken die gebruikt zijn, wordt verwezen naar bijlage I en II.

- **Deelvraag 4**

Voor beantwoording van deelvraag 4, zijn dezelfde 28 uitspraken van deelvraag 3 gebruikt. In deze uitspraken wordt stevast een billijke vergoeding toegekend. Er is gekeken naar overweging van de rechter aangaande de hoogte van billijke vergoeding, niet naar de overweging aangaande de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. Er is ook gebruik gemaakt van een drietal annotaties; Dop¹³, Stamhuis¹⁴ en Peters¹⁵. Van de overweging van de rechter is een verklarende tabel gemaakt en een aparte bijlage met daarin de meest en sterkst voorkomende punten genoemd in de annotaties. Voor de topiclijst wordt verwezen naar bijlage IV. Voor de uitspraken die gebruikt zijn, wordt verwezen naar bijlage I en voor het annotatie overzicht wordt verwezen naar bijlage VI.

- **Deelvraag 5**

Om deelvraag 5 te beantwoorden, is er rechtspraak geraadpleegd. Er zijn 19 zaken geanalyseerd, waarvan het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Er is daarbij gericht op de overweging van de rechter. Voor de topiclijst en de uitspraken die gebruikt zijn, wordt verwezen naar bijlagen VII en IIX.

§1.5 Leeswijzer

- **Hoofdstuk 1**

¹¹ S. Sagel. 'Het muizengaatje verdient de hoofdprijs'. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, aflevering 12 van 2014 (online publiek)

¹² A.M.J. Driessens-Kuijpers. 'WWZ 10 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten (ook wel muizengaatje genoemd om aan te geven dat het slechts in uitzonderingsgevallen aan de orde komt)'. http://www.driessens.eu/?page_id=164

¹³ J. Dop. 'Ontbinding h-grond. Billijke vergoeding berekend op basis van de kantonrechtersformule'. *JAR* 2016, aflevering 3, 22 februari 2016

¹⁴ J. Stamhuis. 'Vergoedingen: transitievergoeding en billijke vergoeding'. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, aflevering 11 van 2015

¹⁵ S. Peters. 'Billijke vergoedingen hausse in 2016: onttaardt het door de wetgever geregisseerde strakke ballet in een losbandige lambada?'. *VAAN AR Updates*, 15 maart 2016

Dit hoofdstuk is een inleidend hoofdstuk betreffende het probleem en wat er gedaan is om dit probleem te onderzoeken.

- **Hoofdstuk 2**

Hier komt aan de orde wat de veranderingen binnen het ontslagrecht zijn. De situatie voorafgaand aan de invoering van de Wwz zal worden weergegeven en ook de situatie na de invoering. Zowel de kantonrechttersformule als de transitievergoeding zal uitgelegd worden. Er zal worden ingegaan op wat de wet en de wetsgeschiedenis over de ernstige verwijtbaarheid zegt en de billijke vergoeding wordt behandeld.

- **Hoofdstuk 3**

Hier komen de resultaten door middel van jurisprudentie en annotaties aan bod. Er zal worden stilgestaan bij wat de rechter zoal heeft besloten, er zal een koppeling worden gemaakt tussen de Memorie van Toelichting en de jurisprudentie. Eveneens wordt er aandacht besteed aan de hoogte van de billijke vergoeding en hoe de rechter tot de hoogte komt. Tot slot zal er worden ingegaan op de gevallen waarbij geen billijke vergoeding wordt toegekend aan de werknemer.

- **Hoofdstuk 4**

In hoofdstuk 4 zal de conclusie aan bod komen, daarin zal de centrale vraag beantwoord worden en zal er vermeld worden of de doelstelling is behaald, tevens wordt ingegaan op de bruikbaarheid van het onderzoek.

- **Hoofdstuk 5**

In hoofdstuk 5 zullen de aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek worden besproken.

2. De Wet werk en zekerheid

Hier wordt er stilgestaan bij de situatie aangaande het ontslagrecht vóór en na de invoering van de Wwz, in §2.1 wordt er teruggeblikt op de situatie vóór 1 juli 2015, in §2.2 zal een uitleg worden gegeven over kantonrechttersformule. Dan zal er in §2.3 ingegaan worden op de situatie na de invoering van de Wwz. In §2.4 zal een nadere toelichting gegeven worden over de transitievergoeding. In §2.5 zal worden gekeken naar wat zowel de wet als de wetsgeschiedenis zeggen over de ernstige verwijtbaarheid. Tot slot zal in §2.6 worden ingegaan op de billijke vergoeding.

§2.1 De situatie vóór 1 juli 2015

Vóór 1 juli 2015 was het oude ontslagstelsel van toepassing. Dit ontslagstelsel was anders dan het huidige. Voorheen kon de werkgever op twee manieren afscheid nemen van werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet bereid was akkoord te gaan met een vaststellingsovereenkomst; via het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of via de kantonrechter, dit wordt het duaal ontslagstelsel genoemd. Beide wegen worden hierna toegelicht.

- *De UWV-route*

Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moest de werkgever toestemming vragen aan het UWV¹⁶. Het UWV wees het verzoek voor een ontslagvergunning toe of af. Dit deed het UWV op basis van een ministeriële regeling¹⁷, het Ontslagbesluit genoemd. In het Ontslagbesluit stonden de ontslaggronden en hoe het UWV deze gronden moest behandelen. Twee gronden werden het meest behandeld bij het UWV, dat waren de bedrijfseconomische redenen en het ontslag van een werknemer bij twee jaar ziekte¹⁸. Bij de bedrijfseconomische redenen ging het erom dat de werkgever in financieel zwaar weer verkeerde en daarom de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer wilde opzeggen. Bij de ontslaggrond van twee jaar ziekte ging het erom dat de werkgever twee jaar lang een zieke werknemer in dienst had. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst met de werknemer tijdens ziekte niet opzeggen, tenzij de termijn van twee jaar is verstreken. Zodra het UWV de ontslagvergunning had verleend, had de werkgever vier weken de gelegenheid om de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk op te zeggen. Indien de werkgever de termijn van vier weken overschrijdt, moest hij opnieuw een ontslagvergunning bij het UWV aanvragen. Bij opzegging door middel van een ontslagvergunning van het UWV was er geen sprake van enige vorm van een ontslagvergoeding

¹⁶ Art. 6 lid 1 BBA

¹⁷ Art. 6 lid 3 BBA

¹⁸ Loonstra 2016, p. 109

voor de werknemer. Dit is dan ook een van de redenen dat de wetgever het ontslagrecht heeft aangepast.

- *De kantonrechter*

De werkgever kon naast de UWV procedure ook een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen indienen bij de kantonrechter. De procedure via de kantonrechter stond los van de UWV procedure en konden naast elkaar bestaan. Bij de kantonrechter konden dezelfde gronden als bij het UWV aangevoerd worden. Het moest dan wel bij de kantonrechter gaan om gewichtige redenen, waaronder de dringende reden en een verandering in de omstandigheden. Onder dringende reden moet verstaan worden een reden waardoor de werkgever genoodzaakt is de werknemer op staande voet te ontslaan, bijvoorbeeld door diefstal of bedreiging door de werknemer. Bijna elke situatie leende zich voor een verandering in omstandigheden. Het was een breed begrip. De route via de kantonrechter was vaak sneller dan bij het UWV. Bij het UWV konden partijen nog bezwaar en verweer indienen. Bij de kantonrechter was er geen mogelijkheid tot hoger beroep of cassatie¹⁹. De kantonrechter was echter vaak een duurdere optie voor de werkgever. De kantonrechter kon namelijk een ontslagvergoeding ten laste van de werkgever opleggen. Deze ontslagvergoeding werd berekend door middel van een formule, de zogenaamde kantonrechtersformule²⁰. Deze vergoeding was er één naar billijkheid, een vergoeding ter compensatie van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst²¹. Deze ontslagvergoeding was niet terug te vinden in de wet.

§2.2 Uitleg kantonrechtersformule

De Kring van Kantonrechters is een beroepsvereniging voor kantonrechters. Zij heeft deze richtlijn gemaakt. Er was destijds enige onduidelijkheid aangaande ontslagvergoeding, daarom hebben zij in 1997 de kantonrechtersformule in het leven geroepen. De kantonrechtersformule is een richtlijn en werkt dan ook niet bindend²². Deze formule is nu niet meer van toepassing. Om het een en ander te verduidelijken aangaande de kantonrechtersformule, volgt nu een voorbeeld. De formule is als volgt: $a \times b \times c$ ²³

A	Het gewogen aantal dienstjaren (het aantal jaren dat de werknemer in de onderneming heeft gewerkt, met vermenigvuldigingsfactor op grond van de leeftijd van de werknemer) Vanaf januari 2009 was de wegingsfactor als volgt: - Tot 35 jaar: 0.5
---	--

¹⁹ Loonstra, 2014, p. 135

²⁰ L. Zuydgeest en F. Buvelot. 'De billijke vergoeding onder de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015'. <https://www.gmw.nl/artikel/de-billijke-vergoeding-onder-de-wet-werk-en-zekerheid-per-1-juli-2015>

²¹ Loonstra, 2014, p. 133

²² B.G.N. Gubbels, 'De kantonrechtersformule', <http://www.wetrecht.nl/de-kantonrechtersformule/>

²³ Loonstra, 2016, p.110-111

	- Tussen 35 en 45 jaar: 1.0 - Van 45 jaar en ouder: 1.5 - Van 55 jaar en ouder: 2.0
B	Het laatst verdiende bruto maandsalaris inclusief vaste loon componenten
C	De correctiefactor, hoe meer verwijtbaar de werkgever was, hoe hoger deze factor en hoe meer verwijtbaar van de werknemer, hoe lager deze factor. Wanneer C stond tot 1, dan was de correctiefactor neutraal (beide partijen waren evenmin verwijtbaar).

Hier volgt een voorbeeld om bovenstaande tabel te verduidelijken:

“De werknemer is 38 jaar en heeft een dienstverband van 8 jaar, met een bruto maandsalaris van € 4.000,- bij ontslag via de kantonrechter met daarbij een neutrale correctiefactor van 1 (geen van de partijen hebben echt schuld aan het einde van de arbeidsovereenkomst). De ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule zal dan uitkomen op € 22.000,-”

Berekening:					
30 tot 35 jaar = 5 x 0,5 = 2,5					
35 tot 38 jaar = 3 x 1 = 3					
5,5 gewogen dienstjaren	x	€ 4000,-	x	1	= € 22.000,-
A	x	B	x	C	

Concluderend, er was voor de werkgever een keuze te maken, de UWV-ontslagroute of de route via de kantonrechter.

§2.3 De situatie na 1 juli 2015, na de invoering van de Wwz

Per 1 juli 2015 is de WWZ in werking getreden. Bij de inwerkingtreding van deze wet is het een en ander aanzienlijk veranderd binnen het ontslagrecht in Nederland. De werkgever heeft niet meer zelf de keus of hij de route via het UWV of de kantonrechter kiest. De wet schrijft namelijk voor, in artikel 669 lid 3 sub a en b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dat in gevallen van bedrijfseconomische reden of bij ziekte langer dan twee jaar de werkgever zich moet wenden tot het UWV. Gaat het om de gevallen die genoemd worden in artikel 669 lid 3 sub c tot en met h van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, dan is de werkgever gehouden de route via de kantonrechter te volgen²⁴.

Met de invoering van de Wwz is de ontslagvergoeding op basis van de hiervoor genoemde kantonrechtersformule komen te vervallen. Daar is de transitievergoeding en de additionele billijke vergoeding voor in de plaats gekomen. Als een werknemer 24 maanden in dienst is en in aanmerking komt voor ontslag op initiatief van de werkgever, dan is de werkgever verplicht om

²⁴ Loonstra, 2016, p. 113

een transitievergoeding uit te keren aan de werknemer. Eveneens is de werkgever verplicht een transitievergoeding te voldoen als de ontbinding op initiatief van de werknemer plaatsvindt, er moet dan sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever²⁵.

De invoering van de WWZ had als doel het ontslagrecht te dejuridiseren en vereenvoudigen, aldus mr. S.F. Sagel²⁶. Eveneens wordt er in de kamerstukken aangegeven dat het wetsvoorstel aangaande de Wwz een vereenvoudiging van de wegen en versnelling van de procedure van het ontslagrecht moet bewerkstelligen.

De transitievergoeding is in het leven geroepen door de wetgever om de hoogte van de ontslagvergoeding te beperken. Voorheen kregen de oude werknemer die lang in dienst waren een hoge ontslagvergoeding op basis van de kantonrechttersformule, de jonge werknemers die kort in dienst waren, kregen een lage vergoeding. Door de invoering van de transitievergoeding is deze schommeling in hoogte van de ontslagvergoeding beperkt. Hierdoor is het ontslagrecht gemakkelijker te voorspellen geworden. Een ieder kan nu checken of hij in aanmerking komt voor een transitievergoeding en kan dit tevens zelf narekenen. Tevens is de transitievergoeding in het leven geroepen voor de rechtsgelijkheid. Voorheen was er bij de UWV-procedure geen sprake van enige vergoeding en bij de kantonrechter wel. Daarbij is de transitievergoeding inwerking getreden om de transitie van werk naar werk te vergemakkelijken en de gevolgen van het ontslag te dekken.

Een werknemer die 24 maanden in dienst is en waarbij de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden of opgezegd heeft recht op een transitievergoeding. Is de werknemer korter in dienst, bestaat dit recht niet. De werkgever kan een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter op grond van verschillende gronden, genoemd in artikel 669 lid 3 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het is een limitatieve opsomming van de mogelijke ontslaggronden. Buiten deze gronden bestaan er geen andere gronden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het gaat om de volgende gronden:

- *het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen;*
- *de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer;*

²⁵ E. Nunes. 'WWZ: Wijzigingen in het ontslagrecht per 1 juli 2015 (C) - vergoedingen'. [http://www.boekel.com/nl/data/expertises/special-topics/wet-werk-en-zekerheid/wwz-wijzigingen-in-het-ontslagrecht-per-1-juli-2015-\(c\)](http://www.boekel.com/nl/data/expertises/special-topics/wet-werk-en-zekerheid/wwz-wijzigingen-in-het-ontslagrecht-per-1-juli-2015-(c))

²⁶ S. Sagel. 'WWZ: pas toe en leg uit!'. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, aflevering 1 van 2016 (online publiek)

- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar;
- een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld kan de werknemer tijdens dezelfde procedure van het ontbindingsverzoek een tegen verzoek indienen voor toekenning van een billijke vergoeding.

§2.4 Uitleg transitievergoeding

Er wordt bij de berekening van de transitievergoeding gekeken naar het aantal dienstjaren en het loon. De berekening van de transitievergoeding volgt uit de wet en is terug te vinden in artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De transitievergoeding heeft een maximum van € 75.000,- tenzij het jaarloon van de werknemer hoger ligt. De werknemer krijgt dan het deel dat tussen het jaarloon en het maximum van € 75.000,- ligt als transitievergoeding²⁷.

De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

De 1 ^e 10 dienstjaren	In deze periode bouwt de werknemer elke 6 maanden een transitievergoeding op van 1/6 deel van het bruto maandsalaris. 1/3 maandloon per dienstjaar
Na de 1 ^e 10 dienstjaren	In deze periode bouwt de werknemer elke 6 maanden een transitievergoeding op van 1/4 deel van het bruto maandsalaris. 1/2 maandloon per dienstjaar

Zoals te zien in bovenstaande tabel, wordt er gerekend met halve dienstjaren. Hierna volgen twee voorbeelden om bovenstaande tabel te verduidelijken. Het eerste voorbeeld gebruikt dezelfde gegevens als het voorbeeld van de uitleg van de kantonrechtersformule, om te laten zien wat het verschil inhoudt. Het tweede voorbeeld staat op zichzelf en laat zien hoe de berekening van de transitievergoeding precies in elkaar zit.

Voorbeeld 1: “De werknemer is 38 jaar en heeft een dienstverband van 8 jaar, met een bruto maandsalaris van € 4.000,-. De transitievergoeding van deze werknemer zal €10.667,- bedragen.”

²⁷ E. den Haan-van Wijk. 'WWZ: Overzicht wijzigingen en tips per 1 juli 2015'.
<http://www.rensenadvocaten.nl/blog/2015/04/29/wwz-overzicht-wijzigingen-en-tips-per-1-juli-2015/>

Berekening:

1/3 maandloon per dienstjaar.

€4000,- / 3 = €1333,- opgebouwd per dienstjaar

€ 1333 x 8 (dienstjaren) = €10.667,- transitievergoeding

Als deze werknemer een vergoeding zou krijgen op basis van de kantonrechtersformule, dan had hij een hogere vergoeding ontvangen. In dit voorbeeld is goed de bedoeling van de invoering van de transitievergoeding te zien. De vergoeding is niet meer zo hoog als bij de kantonrechtersformule en dat is precies wat de wetgever heeft willen bereiken.

Voorbeeld 2: “De werknemer is 45 jaar en heeft een dienstverband van 22,5 jaar, met een bruto maandsalaris van €3500,-. De transitievergoeding van deze werknemer zal € 34.417 bedragen.”

Berekening

- 1^e 10 jaar: 1 januari 1993 - 1 januari 2003 = 20 halve dienstjaren

€ 3.500 / 6 = €583,33

583,33 x 20 = € 11.667

- 2^e 10 jaar: 1 januari 2003 - 1 januari 2016 = 26 halve dienstjaren

€ 3.500 / 4 = 875

€ 875 x 26 = € 22.750

- 1^e 10 dienstjaren en 2^e 10 dienstjaren bij elkaar genomen:

€ 11.667 + € 22.750 = € 34.417

Met dit voorbeeld is duidelijk te zien dat er met halve dienstjaren wordt gerekend.

§2.5 De ernstige verwijtbaarheid in de wet en wetsgeschiedenis

- *De wet*

In de artikelen 671b, 671c en 681 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt de billijke vergoeding voor de werknemer vastgelegd. In artikel 671b en 671c van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever en de billijke vergoeding besproken.

Artikel 671b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek beschrijft de situatie waarin de *werkgever* een ontbindingsverzoek doet bij de kantonrechter. In artikel 671c van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt de situatie beschreven waarbij het gaat om een zelfstandig ontbindingsverzoek van de *werknemer*. Deze twee artikelen zijn gebruikt voor zowel de analyse voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als voor de hoogte van de billijke vergoeding.

In artikel 681 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt de vernietiging van de opzegging

geschetst. In deze situatie is het nodig dat de werknemer kan aantonen dat de vereisten voor opzegging ontbreken of dat de opzegging in strijd is met een opzegverbod of opzegging discriminatoir is. In deze situatie kan de werknemer direct aanspraak maken op een billijke vergoeding. Hiervoor is geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist. Voor dit onderzoek is enkel rechtspraak met als onderwerp artikel 681 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geanalyseerd voor het kijken naar de redenering aangaande de hoogte van de billijke. Gezien voor deze vorm van billijke vergoeding geen onderzoek hoeft worden gedaan naar het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, omdat die geacht wordt aanwezig te zijn, is dit artikel alleen gebruikt voor de hoogte van de billijke vergoeding.

- *De wetsgeschiedenis*

In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat er sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, wil de werknemer aanspraak kunnen maken op een billijke vergoeding. Dit wordt ervaren als een “*vaag criterium*”²⁸, wat moet er precies worden verstaan onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever? In de Nota naar aanleiding van het verslag wordt aangegeven dat het moet gaan om “*duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap*”²⁹. Eveneens wordt aangegeven dat er bij de term ernstige verwijtbaarheid ook gedacht kan worden aan opzet of bewuste roekeloosheid³⁰. Sinds 1 juli 2015 zijn er aanzienlijk wat uitspraken geweest aangaande het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bovendien zijn er menigmaal artikelen verschenen van in het arbeidsrecht gespecialiseerde advocaten. Zij bespreken het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en proberen te doorgronden wat er wordt verstaan onder deze term. De niet-limitatieve lijst van ernstig verwijtbaar handelen wordt genoemd in de Memorie van Toelichting en luidt als volgt:

- *“als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;*
- *als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;*
- *als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te*

²⁸ Loonstra 2016, p.137

²⁹ *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, 7, p.64

³⁰ A.M.J. Driessens-Kuijpers. ‘WWZ 10 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten (ook wel muizengaatje genoemd om aan te geven dat het slechts in uitzonderingsgevallen aan de orde komt)’. http://www.driessens.eu/?page_id=164

denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;

- de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;

- de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden;”³¹

Over ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zegt de wetgever het volgende: *“de vergoeding voor deze handelswijze van de werkgever komt bovenop de transitievergoeding”*.

De regering laat weten dat het van belang is dat alleen een billijke vergoeding wordt toegekend waar het ontslag is toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

§2.6 De billijke vergoeding

Overigens loopt de hoogte van de billijke vergoeding voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever erg uiteen. De wetsgeschiedenis is niet duidelijk over de hoogte van de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Er wordt aangegeven dat de hoogte in relatie moet staan tot de ernstige verwijtbaarheid. De gevolgen van het ontslag mogen geen rol spelen, omdat die al verdisconteerd worden in de transitievergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding moet aansluiten bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Wel zou de financiële omstandigheid van de werkgever een rol kunnen spelen in de te bepalen hoogte van de billijke vergoeding. De werkgever moet hier een verzoek voor doen bij de kantonrechter. De billijke vergoeding mag alleen worden toegekend bij incidentele gevallen, er mag daarom ook geen kantonrechtersformule 2.0 in het leven geroepen worden³². Zowel mr. S. F. Sagel³³ als de heer Knols³⁴ geven aan het hiermee eens te zijn. Mr. Sagel geeft aan dat het niet wenselijk is een formule in het leven te roepen. Hij zegt dat een dergelijke formule handig is als een dergelijk geval honderden keren per jaar voorkomt. In dat geval is het juist wenselijk een formule te hanteren, als de rechters dan allemaal een andere berekeningswijze hadden, dan zou het de rechtsgelijkheid in de weg staan. Maar omdat het bij de billijke vergoeding gaat om dermate uitzonderlijke gevallen, is daar geen formule op te passen. Er is dan namelijk bijna nooit een vergelijkbaar geval, anders zou het niet uitzonderlijk

³¹ Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 3, p.34

³² Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 7, p.81-82

³³ S. Sagel. ‘Het muizengaatje verdient de hoofdprijs’. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, aflevering 12 van 2014 (online publiek)

³⁴ L. Knols. ‘Hoe billijk is de billijke vergoeding?’. <http://www.tomlow-advocaten.nl/arbeidsrecht-advocaat/hoe-billijk-is-de-billijke-vergoeding/>

zijn. De rechter moet juist rekening houden met de uitzonderlijke omstandigheden van het geval en daarbij staat een geformuleerde beleidsregel aan in de weg, aldus Sagel. De heer Knol richt zijn mening op de combinatie van de transitievergoeding met de kantonrechtersformule. Omdat een rechter de transitievergoeding heeft vermenigvuldigd met een correctiefactor van 1 en dus de kantonrechtersformule heeft gecombineerd met de transitievergoeding, vindt de heer Knols dat de rechtsgelijkheid hier niet tot uiting komt. De heer Knols geeft aan dat wanneer een werknemer minder dan 24 maanden in dienst is hij geen recht heeft op een transitievergoeding. Als een dergelijke werknemer aanspraak wil maken op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever, zal hij eindigen met € 0,- indien bovenstaande berekening wordt gebruikt. Hoe hoog de correctiefactor ook zal zijn, als er geen recht is op een transitievergoeding, kun je deze ook niet vermenigvuldigen met een correctiefactor, “tien maal nul blijft nul”, aldus de heer Knols.

Hierna volgt een uiteenzetting van de bedoeling van de wetgever aangaande de billijke vergoeding, waarbij gebruik wordt gemaakt van de Memorie van Toelichting³⁵, de Memorie van Antwoord³⁶, de Nota naar aanleiding van het Verslag³⁷ en het Advies Afdeling Advisering Raad van State en Nader Rapport³⁸.

In voornoemde kamerstukken komt de bedoeling van de wetgever naar voren. De wetgever geeft aan dat wanneer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de werknemer hiervoor gecompenseerd dient te worden. Tevens om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. De compensatie wordt vormgegeven als billijke vergoeding. De wetgever geeft daarbij ook aan dat het aan de rechter is om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. De hoogte van de billijke vergoeding “staat - naar haar aard - in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever”, aldus de wetgever. De rechters moeten de hoogte van de billijke vergoeding bepalen die aansluit op de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Wat de wetgever daaraan toevoegt is dat de lengte van het dienstverband en het loon geen rol hoeven spelen in de te bepalen hoogte van de billijke vergoeding. Wat opvalt, is dat de wetgever voor het woord “hoeven” kiest. Het loon en de lengte van het dienstverband *kunnen* dus wel een rol spelen. Wat de wetgever nog wel wil meegeven is dat de billijke vergoeding niet tot uitdrukking mag brengen of het ontslag redelijk is of niet, dit wordt namelijk al meegenomen in de transitievergoeding.

³⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 32-34, 39

³⁶ Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 92 en 99

³⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 55

³⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 61

In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat de WWZ uiterlijk in 2017 zal worden geëvalueerd³⁹. Er is reeds een evaluatie geweest, op 9 maart 2016 heeft deze plaatsgevonden met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, L. F. Asscher⁴⁰. Het volgende wordt besproken in *de Opzet evaluatie Wet werk en zekerheid (WWZ) en eerste beeld invoering WWZ*. De minister geeft aan in 2020 de nieuwe Wwz in zijn geheel te willen hebben geëvalueerd. Tussentijds zal hij de Kamer op de hoogte houden via halfjaarlijkse voortgangsrapportages⁴¹. Het eerste voortgangsrapport geeft aan dat er nog geen volwaardige evaluatie kan worden gedaan, omdat de wet nog voor korte tijd in werking is getreden. Er kan vooralsnog niet gezegd worden of de beoogde doelen van de Wwz ook daadwerkelijk worden bereikt.⁴² Over de billijke vergoeding wordt in de evaluatie verwezen naar de wetsgeschiedenis aangaande de toekenning en de berekening van de billijke vergoeding⁴³. Tevens wordt er aangegeven dat er inderdaad geen norm is vast gesteld aangaande de hoogte van billijke vergoeding en dat daarom de hoogte ook zo varieert.

³⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34

⁴⁰ *Kamerstukken II* 2015/16, 34351, 1

⁴¹ *Kamerstukken II* 2015/16, 34351, 1, p. 2

⁴² *Kamerstukken II* 2015/16, 34351, 1 p. 3

⁴³ *Kamerstukken II* 2015/16, 34351, 1 p. 9

3. Rechters over ernstige verwijtbaarheid en de billijke vergoeding

In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar de rechtspraak tussen juli 2015 en maart 2016. In §3.1 wordt er aangegeven wanneer de rechter vindt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Daarna zal in §3.2 een koppeling worden gemaakt tussen de Memorie van Toelichting en de jurisprudentie. In §3.3 wordt er ingegaan op de hoogte van de billijke vergoeding. Er wordt ingegaan op de manier waarop de rechter de hoogte van een dergelijke vergoeding bepaald. In §3.4 wordt een drietal annotaties aangehaald aangaande de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Tot slot wordt in §3.5 gekeken naar de situatie waarin de rechter de billijke vergoeding niet toekent en waarom.

§3.1 De rechter over de ernstige verwijtbaarheid

Als er wordt gekeken naar ontbindingsverzoeken tussen juli 2015 en maart 2015 komen een twee aspecten sterk naar voren, waarin de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever vastgesteld werd door de kantonrechter. In 26 van 28 (92,8%) gevallen zijn een van deze twee aspecten het onderwerp van de uitspraak. Zowel op zichzelf als in combinatie met elkaar. De kantonrechter acht ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever aanwezig, indien er sprake is van geen goed werkgeverschap⁴⁴ en wanneer de werkgever zelf de arbeidsverhouding verstoord of zelf een onwerkbare situatie creëert⁴⁵. Deze twee gronden worden als vrij zware gronden aangemerkt, omdat deze op zichzelf kunnen voorkomen⁴⁶.

- *Goed werkgeverschap*

In 11 van de 28 zaken is er sprake van geen goed werkgeverschap, waardoor de rechter besluit dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In de rechtspraak worden de volgende punten als geen goed werkgeverschap aangemerkt. Indien de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt⁴⁷, of zijn werknemer in verlegenheid brengt, geen rekening houdt met de privé situatie van de werknemer⁴⁸, een eerder vonnis niet nakomt⁴⁹, of herhaaldelijk een vaststellingsovereenkomst aanbiedt en op oneigenlijke gronden probeert de werknemer te bewegen akkoord te gaan⁵⁰, wordt er geacht sprake te zijn van slecht werkgeverschap.

Wat er precies wordt bedoeld met de werknemer in verlegenheid brengen, blijkt uit een

⁴⁴ Zie bijlage III onder “Geen goed werkgeverschap”

⁴⁵ Zie bijlage III onder “De verstoorde arbeidsrelatie door werkgever”

⁴⁶ Voor de aspecten wordt verwezen naar bijlage II

⁴⁷ Zie bijlage III onder “Geen goed werkgeverschap”

⁴⁸ Hof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320

⁴⁹ Rb. Overijssel, 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882

⁵⁰ Hof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320

uitspraak van de Rechtbank Oost-Brabant⁵¹ en in hoger beroep van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch⁵². In deze zaak heeft de werkgever gedreigd met het inbrengen van privémails van de werknemer. Deze privémails heeft de werknemer een aantal jaar voorafgaand aan de zitting ontvangen en hadden een seksueel getinte inhoud. De werkgever wist destijds van deze privémails af en heeft daar geen consequenties aan verbonden. Het dreigen met inbrengen van privémails in de procedure vond de rechter al ernstig, maar het daadwerkelijk inbrengen heeft de rechter als ernstig verwijtbaar bestempeld. De rechter vond de daad van de werkgever ernstig verwijtbaar omdat de werkgever geen rekening heeft gehouden met de eventuele negatieve invloed op de privésfeer van de werknemer. Er is geen rekening gehouden met de privésituatie van de werknemer. Dit aspect, rekening houden met de privésfeer wordt eveneens aangehaald in een uitspraak van de rechter te Amsterdam⁵³. In deze zaak had de werkgever al eens een ontbindingsverzoek ingediend, deze werd echter afgewezen. De werkgever heeft geprobeerd na dit vonnis nogmaals van de werknemer af te komen. De rechter oordeelde onder andere dat de werkgever geen rekening heeft gehouden met privésituatie van de werknemer. De werkgever wist dat werknemer zijn fulltime baan in 4 dagen uitvoerde en belast was met de zorg van zijn ernstig zieke vrouw en kinderen. De werknemer heeft ondanks zijn privésituatie nooit onverdienstelijk gepresteerd.

Uiteraard zijn er nog tientallen voorbeelden te noemen als het gaat om slecht werkgeverschap. In twee gevallen was slecht werkgeverschap het enige aspect waardoor de rechter ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aanwezig heeft geacht. Zowel de rechtbank Overijssel⁵⁴ als rechtbank Midden-Nederland⁵⁵ oordeelde dat er sprake was van geen goed werkgeverschap door een opstapeling van handelingen en nalaten van de werkgever. In Overijssel was de werknemer werkzaam bij een zorginstelling voor jongeren. De werknemer kwam erachter dat haar collega een relatie onderhield met een pupil⁵⁶. De werknemer heeft haar collega op zijn gedrag aan gesproken en aangespoord zijn handelen aan te geven bij de werkgever. Dit deed de collega niet, waardoor de werknemer op gesprek diende te komen bij de werkgever. De werkgever verweet de werknemer dat zij geen melding heeft gemaakt van de gedraging van de collega. De werkgever heeft aangegeven altijd goed om te gaan met disfunctioneren, echter wist de werkgever al van de gedraging collega en heeft hier geen consequenties aan verbonden. Toen het voorval van de collega in de media terecht kwam en de werknemer eveneens beschuldigd werd van het hebben van een relatie met een pupil, heeft de werkgever de werknemer niet

⁵¹ Rb. Oost-Brabant, 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275

⁵² Hof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320

⁵³ Rb. Amsterdam, 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

⁵⁴ Rb. Overijssel, 27 november 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:5275

⁵⁵ Rb. Midden-Nederland, 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:7538

⁵⁶ Eén van de jongeren die in de zorginstelling verblijft

beschermde en tevens geen rectificatie geëist, ondanks dat dit volgens de rechter wel had moeten als goed werkgever zijnde. Al deze handelingen en nalaten door de werkgever worden door de rechter samen aangemerkt als slecht werkgeverschap en leiden tot ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. In de zaak in Midden-Nederland ging het ook om een opstapeling van gebeurtenissen die samen slecht werkgeverschap veroorzaakte waardoor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aanwezig werd geacht door de rechter. De werknemer in deze zaak werkte sinds 1999 elke maandagmiddag in een kapsalon. Omdat zij een vakantieverzoek heeft ingediend en er bij de kapsalon over het algemeen vanuit gegaan mag worden dat het verzoek gehonoreerd wordt geacht, indien er binnen twee weken geen reactie is geweest. Dit was echter niet de bedoeling van de werkgever. De werkgever heeft twee weken na het verzoek een ander moment voorgesteld. Hier heeft de werknemer geen gehoor aan gegeven. Na het genieten van de vakantie heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen. Door het niet handhaven van algemeen geldende regels en het ontslaan op staande voet zonder geldige reden, heeft de rechter de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.

Het komt echter vaker voor dat de twee aspecten, slecht werkgeverschap en een verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever, samen voorkomen. Er is een zestal⁵⁷ uitspraken waarbij deze aspecten gezamenlijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever opleveren. Voor de toelichting op de zaak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch⁵⁸ wordt verwezen naar de tweede alinea van goed werkgeverschap. Nu zullen korte schetsen volgen van de overige 5 zaken waarbij slecht werkgeverschap en de verstoring van de arbeidsrelatie door toedoen van de werkgever gezamenlijk ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten opleverden.

- **Rechtbank Overijssel**⁵⁹

De werknemer werkte in deze bij Grolsch. De werknemer moest een presentatie geven voor zijn werkgever en een directielid. Door de spanning veroorzaakt door de aanwezigheid van het directielid, heeft de werknemer moeten overgeven in de aanwezigheid van zowel de werkgever als het directielid. De werkgever wist van voornoemde spanning. De werknemer heeft toen zijn excuses aangeboden en is door de werkgever naar huis gestuurd. In zijn emotie heeft de werknemer aangegeven te willen stoppen bij Grolsch. Deze uitspraak heeft hij direct de dag erna ingetrokken. De werknemer meldt zich ziek en de werkgever stopt het loon door te betalen en doet een ontbindingsverzoek bij de rechter. De rechter oordeelde dat het de werkgever ernstig te verwijten valt hoe de dag van de presentatie is verlopen. De werkgever heeft door het niet beschermen van de werknemer en het loon stop te zetten de arbeidsrelatie verstoord. Daarbij

⁵⁷ Zie bijlage III onder "Combinatie van geen goed werkgeverschap en verstoorde arbeidsrelatie door werkgever"

⁵⁸ Hof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320

⁵⁹ Rb. Overijssel, 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212

geeft de rechter aan dat de werkgever zich niet als goed werkgever gedraagt, doordat hij de werknemer niet heeft beschermd tijdens het houden van de presentatie, hij door een voorval de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil ontbinden ondanks dat de werknemer zijn emotionele uitspraak heeft terug gedraaid en de werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd.

- **Rechtbank Rotterdam**⁶⁰

In Rotterdam ging het om een familiebedrijf. De werknemer werkte bij een BV waarvan zowel zijn vader als zijn oom statutair directeur zijn. De werknemer wordt op non-actief gesteld, waarop de werknemer aangeeft het niet eens te zijn met de non-actief stelling en uiterst bereid te zijn weer aan de slag te gaan. Ondertussen wordt de vader op staande voet ontslagen voor het verduisteren van meer dan € 1.7 miljoen. Eveneens wordt daarom ook de werknemer ontslagen. De rechter geeft aan dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de werknemer te ontslaan om dezelfde reden als de vader van de werknemer. De rechter vindt dat door voorgaande de werkgever de arbeidsrelatie is verstoord. Eveneens vindt de rechter dat de werkgever niet handelt als een goed werkgever. Het betrekken van de werknemer in het conflict tussen de oom en de vader is niet gepast en getuigd van slecht werkgeverschap en merkt de rechter aan als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

- **Rechtbank Amsterdam**⁶¹

Deze werknemer was werkzaam bij een avondwinkel. De avondwinkel werd overgenomen, met de overname werd het contract van werknemer een 0-urencontract, waar hij voorheen 17/18 uur per week werkte. De werknemer was het hier niet mee eens en daarop volgde een mailwisseling. De werknemer wordt geschorst en de werkgever doet een ontbindingsverzoek bij de rechter. De rechter oordeelt dat de werkgever zijn verplichtingen in belangrijke mate heeft geschonden door de werknemer kort na de overname voor minder uren in te roosteren en minder salaris uit te betalen. Toen de werknemer zijn bezwaar daarop uitte heeft de werkgever niets gedaan om er samen uit te komen. Door voornoemde heeft de werkgever zich niet als goed werkgever gedragen. Daarbij komt dat door niets te doen aan de bezwaren van de werknemer, de werkgever de situatie heeft laten escaleren en een onwerkbaar situatie heeft gecreëerd. Ook heeft de werkgever niet aangestuurd op een oplossing van het conflict. Hierdoor acht de rechter dat de werkgever zelf de arbeidsrelatie met de werkgever heeft verstoord. Door zowel de verstoorde arbeidsrelatie en het slechte werkgeverschap acht de rechter de werkgever ernstig verwijtbaar.

⁶⁰ Rb. Rotterdam, 16 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9316

⁶¹ Rb. Amsterdam, 15 december 2015, ECLI:RBAMS:2015:9244

- **Rechtbank Breda**⁶²

Bij overgang van onderneming moet de nieuwe werkgever de arbeidsvoorwaarde van de oude werkgever meenemen. De werkgever en de werknemer zijn in conflict geraakt aangaande het uit te betalen salaris. De partijen hebben geprobeerd tot een middenweg te komen, echter is dit niet gelukt. De werkgever bood mediation aan, waarbij de werknemer de helft van de kosten betalen moest dragen. De werknemer wilde meewerken aan mediation, maar wilde en kon de kosten niet dragen, door toedoen van de werkgever. De rechter vindt dan ook dat door toedoen van de werkgever de arbeidsrelatie is verstoord. De werkgever had als goed werkgever niet mogen vragen de kosten te delen. De arbeidsrelatie is verstoord, doordat de werkgever niet de bestaande arbeidsvoorwaarde in stand heeft gehouden en daar een conflict van heeft gemaakt, ook heeft het mediation voorstel de arbeidsrelatie verder verstoord.

- **Rechtbank Noord-Holland**⁶³

De werknemer is meegegaan naar de nieuwe onderneming door middel van een doorstart. De werknemer wist niet dat zijn rol in de nieuwe onderneming anders was van de voorheen. De werkgever heeft een gesprek met de werknemer waarbij de emoties hoog oplopen. De werkgever stelt de werknemer vrij van werkzaamheden. De werknemer is het hier niet mee eens en geeft dit aan en stelt zich beschikbaar voor werk. Wat echter blijkt is dat de werkgever nooit eerder dan de dag van het gesprek heeft aangegeven dat de rol van de werknemer is veranderd. Daarbij stelt de werkgever de werknemer binnen 5 maanden na het aanbieden van een arbeidsovereenkomst op non-actief, waarbij de werknemer onmiddellijk de werkplek moest verlaten en is afgesloten van de server. Dit getuigd van slecht werkgeverschap. Tevens heeft de werkgever aangegeven bij de werknemer dat andere collega's niet meer met hem willen samenwerken. Deze uitspraak is echter niet onderbouwd en heeft bijgedragen aan het verstoren van de arbeidsrelatie.

Uit bovenstaande zaken valt te herleiden dat de aspecten verstoorde arbeidsrelatie door toedoen van de werkgever en slecht werkgeverschap zowel op zichzelf als gezamenlijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten opleveren en ook wanneer ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever wordt geacht aanwezig te zijn volgens de rechter.

- *Verstoorde arbeidsrelatie*

In 15 van 28 zaken achtte de rechter dat de werkgever de verstoorde arbeidsrelatie heeft veroorzaakt. Meer dan de helft, 53,6% heeft als grondslag voor ernstig verwijtbaar handelen of

⁶² Rb. Breda, 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520

⁶³ Rb. Noord-Holland, 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9668

nalaten van de werkgever de verstoorde arbeidsrelatie door toedoen van de werkgever. De werkgever handelt of laat in dergelijke wijze na, dat van de werknemer niet gevegd kan worden te blijven werken voor de werkgever, daarbij moet er ook sprake zijn een duurzame verstoring, aldus de wetgever. Ook kan er sprake zijn van minder duurzame verstoring als de verstoring dermate ernstig is dat er niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de volgende gevallen is er volgens de rechter in ieder geval sprake van verstoorde arbeidsrelatie door de werkgever. De uitspraken van de rechtbank 's-Hertogenbosch⁶⁴, Overijssel⁶⁵, Amsterdam⁶⁶, Breda⁶⁷, Overijssel⁶⁸, Rotterdam⁶⁹ en Amsterdam⁷⁰ zullen hier niet besproken worden, omdat deze reeds zijn besproken en toegelicht. Wel zal van deze zaken de verstoorde arbeidsverhouding worden toegelicht

- **Rechtbank Overijssel⁷¹**

De werknemer wordt na zijn vakantie door zijn collega en door een medewerker van het door de werkgever ingeschakelde adviesbureau, aangesproken op zijn functioneren. Er wordt aangegeven dat zijn functioneren niet meer passend is in de huidige situatie van de werkgever. Daarbij wordt de werknemer herhaaldelijk naar huis gestuurd. Tijdens dit gesprek heeft de werkgever het meermaals over einde dienst verband gesproken en heeft aangegeven er alles aan te zullen doen om een dossier tegen de werknemer op te bouwen. Er wordt mediation voorgesteld, maar daar wil de werkgever niet aan mee werken. De rechter vindt dat de werkgever zelf de arbeidsverhouding heeft verstoord. De werkgever geeft namelijk aan dat de werknemer niet passend functioneert, echter zijn er geen verslagen van functioneringsgesprekken. Daarbij wordt de werknemer telkens weer welkom geheten per mail, maar de handelingen van de werkgever komen niet overeen met wat aangegeven wordt in de mail. Het aangeven dat de werkgever er alles aan zou doen om een dossier op te bouwen, wijst ook op een verstoring in de arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever.

- **Rechtbank Noord-Holland**

In drie zaken⁷² van de rechtbank Noord-Holland ging het om dezelfde situatie⁷³, maar het ging om drie werknemers. Een van de werknemers had een dienstverband van 20 jaar⁷⁴ waardoor de billijke vergoeding hoger uitviel. De werkgever was in deze zaak niet tevreden over de houding

⁶⁴ Hof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320

⁶⁵ Rb. Overijssel, 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212

⁶⁶ Rb. Amsterdam, 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

⁶⁷ Rb. Breda, 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520

⁶⁸ Rb. Overijssel, 27 november 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:5275

⁶⁹ Rb. Rotterdam, 16 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9316

⁷⁰ Rb. Amsterdam, 15 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244

⁷¹ Rb. Overijssel, 26 februari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:675

⁷² Rb. Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714

⁷³ Rb. Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715

⁷⁴ Rb. Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713

en de omgang aangaande het kopen en verkopen van goederen. De werkgever heeft zichtbaar en onzichtbaar camera's opgehangen. Hier waren de werknemer het niet mee eens. De werkgever heeft een gesprek gevoerd met alle drie de werknemers in het bijzijn van de directie. Na dit gesprek zijn de werknemers op non-actief gesteld. De rechter geeft in deze drie zaken aan dat de werkgever eerst toestemming had moeten vragen aan de ondernemingsraad alvorens hij overging tot het plaatsen van camera's. De werkgever heeft geen ondernemingsraad, daarom vindt de rechter dat de werkgever het cameraplan eerst had moeten bespreken met de werknemers. Dit nalaten draagt bij aan het verstoren van de arbeidsrelatie. Daarbij komt dat de werkgever het nodig vond om de werknemers naar buiten te begeleiden alsof zij schuldig waren aan een ernstig vergrijp. De werkgever heeft niet gezocht naar een andere oplossing of naar andere manier om de ergernis ter sprake te brengen. Ook dit heeft bijgedragen aan het verstoren van de arbeidsrelatie.

- **Rechtbank Midden-Nederland**⁷⁵

Bij de rechter in Midden-Nederland werd een eerder ontbindingsprocedure afgewezen, ook werd de UWV ontslagvergunning niet verleend. Enkele maanden later probeert de werkgever nogmaals de arbeidsovereenkomst te ontbinden bij de kantonrechter. De werkgever draagt bij aan het verstoren van de arbeidsrelatie, omdat er door de werkgever niet gezocht wordt naar een oplossing, terwijl de werknemer zich wel heeft willen inzetten voor het vinden van een oplossing. De rechter is van mening dat door de het niet zoeken naar een oplossing de werkgever zelf de verstoorte arbeidsrelatie heeft.

- **Rechtbank Dordrecht**

De werkgever biedt de werknemer een vaststellingsovereenkomst aan. Na juridisch advies, tekent de werknemer voor de overeenkomst. Na nogmaals advies in te winnen, beroept de werknemer zich op de wettelijke bedenkttermijn en ontbindt de vaststellingsovereenkomst. Dan doet de werkgever een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter. Doordat de werkgever een verzoek doet op basis van een verstoorte arbeidsrelatie, maar het eigenlijk gaat om de mening van de werkgever dat de werknemer niet de juiste match is, vindt de rechter dat de werkgever zelf de arbeidsverhouding heeft verstoord.

- **Rechtbank Amsterdam**⁷⁶

De werknemer is werkzaam als leidinggevende bij een tandartspraktijk. Na enige tijd constateert de accountant dat het er financieel slecht uit ziet voor de praktijk. De werkgever stelt daarom

⁷⁵ Rb. Midden-Nederland, 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854

⁷⁶ Rb. Amsterdam, 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278

voor aan al het personeel om een salaris afbouw in te stellen. De werknemer is het er niet mee eens en tekent niet voor het vernieuwde contract. Naar aanleiding hiervan heeft een gesprek tussen plaatsgevonden, dit gesprek is geëscaleerd doordat de werkgever vond dat het de schuld is van de werknemer is dat de praktijk in financieel zwaar weer verkeerd. De werkgever heeft de werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden met onmiddellijke vrijstelling van werkzaamheden. De rechter oordeelt dat de arbeidsverhouding is verstoord, echter minder duurzaam. Daarbij geeft hij aan dat wanneer de arbeidsverhouding minder duurzaam is verstoort toch een ontbinding kan plaatsvinden door de *ernst* van de verstoring. De rechter vindt dat dit het geval is, de verstoring is versterkt door de mededeling van de werkgever dat zij de arbeidsovereenkomst wensen te beëindigen met onmiddellijke vrijstelling van werkzaamheden. Ook vindt de rechter dat de werkgever de arbeidsverhouding heeft verstoord, omdat er alleen bij de werknemer consequenties verbonden zaten aan het weigeren van de salaris afbouw, terwijl het overige personeel ook niet akkoord zijn gegaan. Dat de werkgever vindt dat de slechte financiële situatie de schuld van werknemer is, vindt de rechter onterecht, de werkgever blijft zelf verantwoordelijk.

- **Rechtbank Oost-Brabant**⁷⁷

De werknemer is werkzaam bij Decla en is per 1 juli een nieuw contract aangegaan. De werknemer geeft aan dat zij sinds 2013 al leidinggevende is en dus geen proeftijd heeft. De werkgever betwist dit. De werknemer meldt zich op 2 juli ziek, waarop de werkgever haar heeft ontslagen in de proeftijd. Het ontslag houdt geen stand, omdat er inderdaad geen proeftijd behoorde te zijn. De werkgever wil alsnog de arbeidsovereenkomst ontbinden. De rechter geeft aan dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelt en de arbeidsverhouding ernstig verstoord, omdat hij zijn werknemer wil ontslaan tijdens ziekte. De werkgever wil ontbinding, omdat hij twijfel over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De rechter geeft aan dat de werkgever niet mag oordelen over de medische toestand van de werknemer. De werkgever had een bedrijfsarts moeten inschakelen.

's-Hertogenbosch⁷⁸: Het tijdstip waarop en de omstandigheden waaronder de werkgever heeft voorgesteld de privé mails in het geding te brengen. Daarbij komt dat de werkgever daadwerkelijk de privémails in de procedure heeft betrokken zonder na te denken wat de gevolgen zouden kunnen hebben voor de werknemer.

⁷⁷ Rb. Oost-Brabant, 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552

⁷⁸ Hof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320

Overijssel⁷⁹: De werkgever heeft door het niet beschermen van de werknemer en de loonstop de arbeidsrelatie verstoord.

Amsterdam⁸⁰: Na een eerder verzoek heeft de werkgever geen reëel verbetertraject aangeboden en heeft aangegeven het vertrouwen in de werknemer verloren te hebben. Door dit aan te geven, heeft de werkgever de arbeidsrelatie verstoord.

Breda⁸¹: De arbeidsrelatie is verstoord doordat de werkgever niet de bestaande arbeidsvoorwaarde in stand heeft gehouden en daar een conflict van heeft gemaakt, tevens heeft het mediation voorstel de arbeidsrelatie verder verstoord.

Overijssel⁸²: Doordat de werkgever aangeeft dat de verantwoordelijkheid bij haar lag om een melding te maken van het gedrag van haar collega, terwijl de werkgever op de hoogte was van het gedrag van de collega en er geen consequenties verbond, heeft de werkgever de arbeidsverhouding verstoord.

Rotterdam⁸³: Doordat de werkgever de werknemer heeft ontslagen op basis van de ontslaggrond van zijn vader, heeft de werkgever de arbeidsrelatie verstoord.

Amsterdam⁸⁴: Door niets te doen aan de bezwaren van de werknemer, heeft de werkgever de situatie laten escaleren en een onwerkbare situatie gecreëerd. Ook heeft de werkgever niet aangestuurd op een oplossing van het conflict. Hierdoor acht de rechter dat de werkgever de arbeidsrelatie heeft verstoord.

Uit voorgaande zaken komt duidelijk naar voren wanneer de rechter van mening is dat de werkgever zelf de arbeidsrelatie heeft verstoord en dus ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. Andere veel voorkomende aspecten die ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever hebben opgeleverd zijn het niet aanbieden van een reëel verbetertraject door de werkgever bij disfunctioneren⁸⁵. In 9 van de 28 zaken komt dit naar voren. Onder een reëel verbetertraject wordt een plan voor het verbeteren van de houding en het inhoudelijk werk verstaan. De lengte kan variëren, voor een ieder is de lengte anders. Voor iemand die net een

⁷⁹ Rb. Overijssel, 21 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:212

⁸⁰ Rb. Amsterdam, 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

⁸¹ Rb. Breda, 25 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8520

⁸² Rb. Overijssel, 27 november 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:5275

⁸³ Rb. Rotterdam, 16 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9316

⁸⁴ Rb. Amsterdam, 15 december 2015, ECLI:RBAMS:2015:9244

⁸⁵ Zie bijlage III onder "De werkgever heeft geen reëel verbetertraject geboden"

half jaar in dienst is, kan een paar weken genoeg zijn, terwijl voor een werknemer die 7 jaar in dienst is een verbetertraject van een jaar nodig is. Er zijn geen richtlijnen voor de inhoud en lengte van een verbetertraject. Er moet worden gekeken naar de omstandigheden van het geval. Het onregelmatig opzeggen⁸⁶ komt acht keer van de 28 gevallen voor. Onder onregelmatige opzegging wordt een opzegging verstaan waarvan de wettelijke eisen niet zijn voldaan, zoals bijvoorbeeld het onterechte ontslag op staande voet⁸⁷, de werkgever handelt dan in strijd met artikel 671 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Bij opzegging in strijd met artikel 671 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is er direct sprake van ernstig verwijtbaar handelen, de werkgever handelt op dat moment in strijd met de wet.

Vijf van de 9 gevonden aspecten komen maar een enkele keer voor. Het gaat hier om het niet juist handelen tijdens ziekte van de werknemer⁸⁸, dit vijf keer aan bod. Het ging er bij dit aspect om dat de werkgever niet handelde naar het advies van de bedrijfsarts of nooit een bedrijfsarts heeft ingeschakeld bij ziekte van de werknemer. Tevens zijn het loon stopzetten tijdens ziekte en de arbeidsongeschiktheid in twijfel trekken situaties die vallen onder dit aspect. Het onbetamelijk en kwetsend gedrag vertonen jegens de werknemer⁸⁹ komt zes keer voor. Onder dit aspect wordt verstaan het constant schelden tegen de werknemer, spullen voor de voeten van werknemer op de grond gooien, de werknemers behandelen alsof zij zich schuldig hebben gemaakt aan een ernstig vergrijp en met de werknemer met luide stem de confrontatie aangaan. De demotie van de werknemer⁹⁰ komt slechts driemaal ter sprake. Met demotie wordt in het tegenovergestelde van promotie bedoeld. De onterechte loonstop/non-actief stelling⁹¹ komt 4 keer terug in de rechtspraak. Dit aspect komt naar voren wanneer de werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever of bij disfunctioneren. Bij non-actief stelling moet er sprake zijn van een zwaarwegende reden, moet dit schriftelijk zijn medegedeeld aan de werknemer en is van tijdelijke aard. Als er geen zwaarwegende reden is of geen schriftelijk bewijs van de non-actief stelling, dan is deze onterecht. Loonstop is een sanctie die worden gegeven als een zieke werknemer niet meewerkt aan de wettelijke verplichtingen. Een loonstop is onterecht als deze wordt gegeven als er geen sprake is van weigering mee te werken aan de wettelijke verplichting. Intimidatie⁹² komt eveneens slechts 3 keer naar voren. In dit geval voelt de werknemer zich in het nauw gedreven, doordat hij zich moet verantwoorden tegenover een grote groep van directieleden. Deze aspecten komen telkens in combinatie met andere aspecten aan de orde,

⁸⁶ Rb. Gelderland, 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6783

⁸⁷ Zie bijlage III onder "Opzegging in strijd met art. 7:671 BW"

⁸⁸ Zie bijlage III onder "Werkgever handelt niet juist tijdens ziekte werknemer"

⁸⁹ Zie bijlage III onder "Onbetamelijk en kwetsend gedrag vertonen jegens werknemer"

⁹⁰ Zie bijlage III onder "Demotie van de werknemer:"

⁹¹ Zie bijlage III onder "Onterechte loonstop/non-actief stelling"

⁹² Zie bijlage III onder "Intimidatie"

hiervan een overzicht:

Het niet juist handelen tijdens ziekte van de werknemer in combinatie met:

- Werkgever vertoont onbetamelijk en bijzonder kwetsend gedrag jegens de werknemer
- Werkgever zegt onregelmatig op
- Geen goed werkgeverschap
- Werkgever biedt de werknemer geen reëel verbetertraject
- Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen werkgever/onwerkbaar situatie creëren

Het onbetamelijk en kwetsend gedrag vertonen jegens de werknemer in combinatie met:

- Werkgever handelt niet juist bij ziekte werknemer
- Werkgever biedt de werknemer geen reëel verbetertraject
- Onterechte loonstop/non-actief stelling
- Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen werkgever/onwerkbaar situatie creëren
- Intimidatie

De demotie van de werknemer in combinatie met:

- Geen goed werkgeverschap
- Werkgever biedt de werknemer geen reëel verbetertraject
- Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen werkgever/onwerkbaar situatie creëren

De onterechte loonstop/non-actief stelling in combinatie met:

- Werkgever vertoont onbetamelijk en bijzonder kwetsend gedrag jegens de werknemer
- Geen goed werkgeverschap
- Werkgever biedt de werknemer geen reëel verbetertraject
- Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen werkgever/onwerkbaar situatie creëren
- Intimidatie

Intimidatie in combinatie met:

- Werkgever vertoont onbetamelijk en bijzonder kwetsend gedrag jegens de werknemer
- Onterechte loonstop/non-actief stelling
- Verstoorde arbeidsrelatie door toedoen werkgever/onwerkbaar situatie creëren

Ondanks dat deze aspecten niet op zich zelf voorkomen, kan er echter niet geconcludeerd worden dat deze aspecten op zichzelf geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen veroorzaken.

Kijkend naar de uitspraken tussen juli 2015 en maart 2016 kan er geconstateerd worden dat zowel het aspect 'slecht werkgeverschap' als 'een verstoorde arbeidsrelatie veroorzaakt door de

werkgever/het creëren van een onwerkbaar situatie door de werkgever' de twee aspecten zijn waarbij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever aanwezig wordt geacht. Dit omdat in 11 uitspraken slecht werkgeverschap komt voor en in 15 uitspraken komt de verstoorde arbeidsrelatie naar voren, voornoemde aspecten leveren ernstig verwijtbaar handelen op. Niet alleen in combinatie met andere aspecten maar ook zeker op zichzelf.

§ 3.2 Koppeling Memorie van Toelichting aan jurisprudentie

In de Memorie van Toelichting wordt een aantal voorbeelden gegeven over wanneer er mag worden geacht dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten. Deze lijst met voorbeelden is een illustratieve lijst, de wetgever kan uiteraard niet alle situaties beschrijven, het is daarom ook geen limitatieve lijst. Een aantal van de situaties die voorkomen in de rechtspraken kunnen direct geplaatst worden onder een van de voorbeelden die de wetgever heeft geschetst, een overzicht hiervan volgt hieronder:

Laakbaar gedrag van de werkgever, waardoor een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan *“(bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds)”* waarbij de rechter geen andere oplossing dan ontslag ziet; - **Aspect B, H en I**

Discriminatie door de werkgever, waarna de werknemer hiertegen bezwaar maakt. Als er hierdoor een onwerkbaar situatie ontstaat en dan rest er niets anders dan ontslag; - **Aspect I en D**

Grovelijk de verplichtingen niet nakomen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. *“Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd”*; - **Aspect A en D**

Een valse grond voor ontslag aanvoeren met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren; - **Aspect D en H**

Verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen)⁹³. - **Aspect A⁹⁴**

In de rechtspraak komen er uiteraard uitgebreidere situaties voor dan in de wetsgeschiedenis beschreven staan. Andere zijn niet iets moeilijker te plaatsen. Zoals bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer een demotie krijgt of waarbij de werkgever onterecht het loon van de werknemer stopzet of de werknemer onterecht op non-actief stelt. Tevens het niet bieden van

⁹³ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 34

⁹⁴ Zie bijlage II de topiclijst die weergever wat de aspecten inhouden

een reëel verbetertraject kan niet al te makkelijk worden geplaatst onder een van de voorbeelden van de wetgever⁹⁵.

Er kan gezegd worden dat de rechter de wetsgeschiedenis wel als richtlijn gebruikt voor het bepalen of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid, maar dat er ook zeker rekening wordt gehouden met de omstandigheden van het geval. De rechter blijft maatwerk uitvoeren voor de bepaling of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een deel van de gevallen vallen direct onder de niet-limitatieve lijst van de Memorie van Toelichting, maar er zijn ook gevallen die niet passen onder een van de voorbeelden, maar toch ernstig verwijtbaar handelen opleveren. Ondanks dat slecht werkgeverschap en de verstoorde arbeidsverhouding op zichzelf ernstig verwijtbaar handelen opleveren, zorgen anderen aspecten in combinatie ook voor ernstige verwijtbaarheid.

§3.3 De rechter over de hoogte van de billijke vergoeding

Zoals al eerder aangegeven in dit onderzoek, lopen de hoogtes van de billijke vergoedingen sterk uit een. De vergoeding begint bij een bedrag van € 567,40⁹⁶ en loopt op tot € 80.000,-⁹⁷. Wat opvalt, is dat in 57,1% van de gevallen, 16 van de 28, de rechter geen eigen redenering geeft voor de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter noemt in zijn overweging een citaat vanuit de wetsgeschiedenis. De overweging die de rechter geeft is als volgt: *“Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding - naar haar aard - in relatie moet staan tot ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (Memorie van Toelichting p. 32-34 en Nota naar aanleiding van het Verslag p.92). Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werknemer hiervoor volgens de wetsgeschiedenis te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. In de billijke vergoeding kan niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, omdat dit als is verdisconteerd in de transitievergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen. Er kan wel rekening worden gehouden met de financiële situatie van de werkgever.”* Dit is een directe overname uit de zowel de Memorie van Toelichting⁹⁸ als de Nota naar aanleiding van het Verslag⁹⁹. Na deze directe overname van de wetsgeschiedenis, bepaalt de rechter zonder enige concrete richtlijn of redenering de hoogte van

⁹⁵ Zie bijlage II voor topiclijst

⁹⁶ Rb. Gelderland, 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6783

⁹⁷ Rb. Overijssel, 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882

⁹⁸ Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 3, p. 32-34

⁹⁹ Kamerstukken II, 2013/14, 33818, 7, p. 62

de billijke vergoeding. Doordat er geen concrete richtlijn voor de rechter is, lopen de vergoeding zo uiteen.

In 4 gevallen wordt er naast de letterlijke overname van de wetsgeschiedenis nog een eigen redenering van de rechter gegeven. De rechter kijkt dan naar zowel het gevolgen criterium, slecht werkgeverschap en de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, maar ook neemt de rechter erin mee of er reeds een soortgelijke zaak is geweest en of de billijke vergoeding juist in extra mate moet worden gezien als een civielrechtelijke sanctie in combinatie met de letterlijke redenering van de wetsgeschiedenis¹⁰⁰.

- *Gevolgen criterium*

In voorgaande redenering wordt expliciet aangegeven dat het gevolgen criterium geen deel uit mag maken van de billijke vergoeding. Het gevolgen criterium houdt in dat de gevolgen van het ontslag niet mogen meewegen in de billijke vergoeding. De gevolgen worden namelijk al meegenomen in de transitievergoeding. Het zou dan dubbel meewegen. Toch is er een drietal¹⁰¹ uitspraken waarbij het gevolgen criterium juist wel de basis is voor de billijke vergoeding. In het geval van het Gerechtshof te Den Haag¹⁰² gaf de rechter aan dat de werknemer deels arbeidsongeschikt was, al 63 jaar was en inkomens- en pensioenschade opliep door de ontbinding. Om die reden heeft de rechter toch het gevolgen criterium meegenomen in de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding. In de uitspraak van de kantonrechter te Noord-Nederland¹⁰³ neemt de rechter ook het gevolgen criterium mee, omdat de werknemer al 20 jaar in dienst is en juist heeft gehandeld. Tot slot nog de kantonrechter te Limburg¹⁰⁴ die eveneens het gevolgen criterium heeft meegenomen in de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. De werknemer had geen recht op een transitievergoeding, omdat hij pas 7 weken in dienst was. De rechter wilde de werknemer toch compenseren.

- *Kantonrechtersformule*

Hoewel de wetgever heeft aangegeven dat het niet de bedoeling is om de billijke vergoeding te bepalen door middel van de kantonrechtersformule¹⁰⁵ of een variatie hierop, is het toch gebeurd. De kantonrechter te Amsterdam¹⁰⁶ heeft de kantonrechtersformule gebruikt, ondanks dat hij wist dat dit niet de bedoeling van de wetgever was. De rechter keek in deze zaak niet naar hoe

¹⁰⁰ Rb. Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714 (e.a. zie bijlage V onder “Wetsgeschiedenis is combinatie”)

¹⁰¹ Rb. Limburg, 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661 (e.a. zie bijlage V onder “Gevolgen criterium”)

¹⁰² Hof Den Haag, 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715

¹⁰³ Rb. Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713

¹⁰⁴ Rb. Limburg, 27 januari 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:661

¹⁰⁵ Voor de uitleg van de kantonrechtersformule wordt er verwezen naar §2.3

¹⁰⁶ Rb. Amsterdam, 29 januari 2016, ECLI:RB:NL:AMS:2016:400

ernstig verwijtbaar de werkgever was, maar vooral naar de alle componenten van de kantonrechtersformule. Dit deed hij omdat hij vond dat de richtlijnen van de wetsgeschiedenis niet paste op de situatie. Waarom de richtlijn niet paste op de situatie, geeft de rechter niet aan. De situatie was als volgt: Werkgever heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV waarbij zij aangeven dat het systeembeheer doelmatiger uitgevoerd kan worden door dit uit te besteden aan een derde. Daarna is werknemer op non-actief gesteld wegens het toe-eigenen van financiële bescheiden, uiteindelijk werd duidelijk dat werknemer hier niet schuldig aan was. De rechter gaf aan dat de grond voor de non-actief stelling niet deugd en niet voldoende onderbouwd is. De werknemer is weer aan het werk gegaan en heeft een gesprek gehad, dit gesprek is niet goed verlopen. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er een bedrijfsconflict is. Er is geprobeerd om te bemiddelen en het conflict op te lossen, dit is niet gelukt. De werkgever heeft een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Zoals al eerder aangegeven is de werkgever verplicht een transitievergoeding te betalen aan zijn werknemer als deze 24 maanden in dienst is geweest¹⁰⁷. Het is dan ook niet de bedoeling dat de transitievergoedingsvereisten worden meegenomen in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Ook dit is toch gebeurd bij de Rechtbank te Overijssel¹⁰⁸. Wel moet hierbij vermeld worden dat de redenering van de rechter aangaande de hoogte een gecombineerde redenering was. De rechter betrok bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever tevens alle omstandigheden van het geval, de letterlijke tekst van de wetsgeschiedenis zoals hierboven weergegevens en slecht werkgeverschap.

Andere aspecten die de rechter heeft meegenomen bij het bepalen van hoogte van de billijke vergoeding zijn de mate van verwijtbaarheid en de financiële situatie van de werkgever. Deze en alle voorgaande aspecten komen in combinatie voor, alleen de redenering met betrekking tot de kantonrechtersformule en de letterlijke overname komen op zichzelf voor.

Wat opvalt, is dat er in 6 van 19 zaken de billijke vergoeding € 15.000,- bedraagt. De rechter heeft bij al deze uitspraken meerdere redeneringen betrokken bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Opvallend is dat bij 5 van de 6 gevallen waarbij de billijke vergoeding € 15.000,- bedraagt de redenering de letterlijke overname vanuit de wetsgeschiedenis is, in twee gevallen is deze letterlijke redenering tevens gecombineerd met slecht werkgeverschap. Als er gekeken wordt naar de ernstige verwijtbaarheid dan komt viermaal het aspect aangaande de

¹⁰⁷ Voor verdere uitleg van de transitievergoeding wordt verwezen naar §2.2

¹⁰⁸ Rb. Overijssel, 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882

verstoorde arbeidsverhouding naar voren. Een connectie kan gemaakt worden; in 50% van de gevallen gaat het om de letterlijke redenatie en de verstoorde arbeidsverhouding door de werkgever, waarbij een billijke vergoeding van € 15.000,- toegekend wordt.

- *Punitief karakter van de billijke vergoeding*

In 2 van de 28 gevallen wordt de billijke vergoeding gezien als een civiele sanctie. In dat geval heeft de billijke vergoeding een punitief karakter. Dat wil zeggen dat de rechter de werkgever wil straffen voor zijn ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en ook wil voorkomen dat een dergelijk handelen of nalaten nog eens voorkomt. In de zaak van de kantonrechter te Noord-Nederland¹⁰⁹ had de werkgever camera's geplaatst zonder medeweten van zijn werknemers. De rechter heeft in deze zaak het punitief karakter van de billijke vergoeding aangehaald, omdat in drie gevallen dezelfde situatie zich afspeelde en werkgever in alle drie de situaties op dezelfde (verkeerde) manier gehandeld heeft. De rechter heeft erop willen toezien, dat de werkgever leert van deze straf. De Amsterdamse¹¹⁰ kantonrechter gaf aan dat de billijke vergoeding niet alleen als compensatie moest worden gezien voor de werknemer, maar zeker ook als civiele sanctie voor de werkgever. In deze zaak is de werkgever ondanks een eerder besluit van de rechter toch doorgegaan met dossier opbouw jegens de werknemer en heeft daarbij geen rekening gehouden met de privésituatie van de werknemer die naast zijn fulltime baan ook de zorg van zijn ernstig zieke vrouw en kinderen draagt.

Om toch nog terug te komen op de twee meest spraakmakende vergoedingen, namelijk die van € 567,40¹¹¹ en € 80.000,-¹¹², de laagst en hoogst gegeven vergoeding. In het geval van de laatste vergoeding was de werknemer pas 6 maanden in dienst en had de werkgever in strijd met artikel 671 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek opgezegd. De werknemer heeft zelf een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend, de rechter heeft toen het onterecht niet genoten loon en de openstaande vakantie uren als billijke vergoeding toegekend. Dit om de werknemer in enige mate te compenseren, de werknemer had namelijk geen recht op een transitievergoeding en een hoge billijke vergoeding vond de rechter ook niet op zijn plaats. Bij de hoogst gegeven billijke vergoeding heeft de werkgever dermate slecht gehandeld, de rechter oordeelde dat er sprake was van zowel een demotie als slecht werkgeverschap en daarbij bood de werkgever geen reëel verbetertraject. Drie vrij zware gronden, daarom is de rechter van mening dat de billijke vergoeding deze hoogte verdient. Zoals al in het voortgangsrapport aangegeven is het aan de rechter om de hoogte te bepalen van de billijke

¹⁰⁹ Rb. Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714

¹¹⁰ Rb. Amsterdam, 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

¹¹¹ Rb. Gelderland, 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6783

¹¹² Rb. Overijssel, 14 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:882

vergoeding en wil de wetgever er geen richtlijn aan verbinden. Dat is door deze twee uiteinden duidelijk te zien.

Concluderend, er kan gezegd worden dat er geen duidelijke richtlijn is waar rechters zich aan moeten houden bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. De wetgever geeft alleen aan dat het gevolgcriterium niet gebruikt mag worden en de kantonrechtersformule buiten beschouwing moet blijven. De rechter heeft beiden wel gebruikt in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Tevens geeft de wetgever aan dat het loon en de lengte van de dienstverband geen rol *hoeven* spelen in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, het *mag* dus wel. Het blijft nog onduidelijk wat de maatstaf is voor de rechter bij het bepalen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De rechter staat vrij in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dit ook naar voren in het voortgangsrapport en is eveneens te zien aan de variërende hoogtes van de billijke vergoeding. Ook laat de rechter het punitieve karakter van de billijke vergoeding meewegen in de hoogte. Een lage billijke vergoeding heeft geen straffende werking, daarom zal een billijke vergoeding met een punitief karakter ook geen lage vergoeding zijn.

§3.4 Annotaties over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding

Zowel mr. Peters¹¹³ als mr. Stamhuis¹¹⁴ komen tot de conclusie dat de rechter vrij is in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarbij geeft mr. Peters aan dat de aanwijzingen die de wetgever heeft gegeven in de kamerstukken tegenstrijdig en onbruikbaar zijn voor de rechter. *“De rechter moet de hoogte van de vergoeding afstemmen op de ernst van het verwijtbare gedrag van de werkgever, terwijl de gevolgen van het ontslag voor de werknemer geen rol mogen spelen. Tegelijkertijd stelt de wetgever dat het niveau van de vergoeding moet aansluiten op ‘de uitzonderlijke omstandigheden van het geval’. Dit ruimere criterium wijst er al op dat de rechter toch niet uitsluitend moet afstemmen op de mate van verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever. Dit is een aanwijzing in tegengestelde richting.”* aldus mr. Peters. Net als in voorgaande paragraaf besproken, is ook mr. Dop¹¹⁵ tot de conclusie gekomen dat de rechter ook andere elementen gebruikt om tot de hoogte van de billijke vergoeding te komen, zoals het gevolgcriterium en kantonrechtersformule.

¹¹³ S. Peters. ‘Billijke vergoedingen hausse in 2016: ontaardt het door de wetgever geregisseerde strakke ballet in een losbandige lambada?’. VAAN AR Updates, 15 maart 2016

¹¹⁴ J. Stamhuis. ‘Vergoedingen: transitievergoeding en billijke vergoeding’. Tijdschrift Recht en Arbeid, aflevering 11 van 2015

¹¹⁵ J. Dop. ‘Ontbinding h-grond. Billijke vergoeding berekend op basis van de kantonrechtersformule’. JAR 2016, aflevering 3, 22 februari 2016

§3.5 Geen billijke vergoeding. Maar waarom niet?

Tussen de periode van juli 2015 tot en met maart 2016 zijn er 19 uitspraken waarbij de rechter geen billijke vergoeding heeft toegekend aan de werknemer. In 13 van de 19 gevallen, acht de rechter geen verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever aanwezig. Geen verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is al net zo moeilijk in te schatten als verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Door analyse van de jurisprudentie tussen juli 2015 en maart 2016, kan er worden gezegd dat de rechter vindt dat de werkgever niet verwijtbaar handelt of nalaat als er is geen sprake is van een uitzonderings situatie zoals genoemd in de wet¹¹⁶, het gedrag van de werkgever verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar is¹¹⁷, het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven is¹¹⁸, de werknemer terecht op non-actief gesteld is¹¹⁹ en de werkgever een minnelijke oplossing heeft geboden¹²⁰. Er zijn 2 uitspraken waarbij de rechter acht dat de er geen sprake is van een uitzonderings situatie zoals genoemd in de wet. Hiervan een korte toelichting:

- **Rechtbank Zeeland-West Brabant¹²¹**

In de wetsgeschiedenis wordt genoemd dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelt of nalaat als de werkgever niet voldoende zorgt draagt voor zijn werknemer en dat de werknemer daardoor arbeidsongeschikt raakt. Doordat de werkgever de werknemer niet kan weerhouden te blijven werken en de werknemer arbeidsongeschikt raakt, wil dat niet zeggen dat de werkgever niet voldoende zorgt heeft gedragen voor zijn werknemer. De rechter vindt dat deze situatie niet valt onder de uitzonderings situatie die genoemd wordt in de wetsgeschiedenis.

- **Rechtbank Zeeland-West Brabant¹²²**

In deze zaak functioneerde de werknemer niet meer naar behoren, waardoor de werkgever een verbetertraject is gestart. De werknemer en werkgever verschillen van mening over de kwaliteit van het verbetertraject. En de werknemer voelt door dit verbetertraject een druk en ziet dit als een verstoorde arbeidsrelatie door toedoen van de werkgever. De rechter kan het ervaren van een druk door een verbetertraject niet zien als een ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever. De werkgever heeft in deze juist gehandeld door een verbetertraject op te starten. Het ervaren van een druk past onder niet van de uitzonderings situatie en kan ook niet als toevoeging worden gezien, omdat deze situatie niet dermate ernstig is dat het dient te worden toegevoegd aan de niet-limitatieve lijst van de wetsgeschiedenis.

¹¹⁶ Zie bijlage IX onder "Geen verwijtbaar handelen" → "Geen uitzonderings situatie zoals genoemd in de wet"

¹¹⁷ Rb. Amsterdam, 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949

¹¹⁸ Zie bijlage IX onder "Geen verwijtbaar handelen" → "Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig"

¹¹⁹ Rb. Rotterdam, 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185

¹²⁰ Zie bijlage IX onder "Geen verwijtbaar handelen" → "Werkgever heeft een minnelijke oplossing geboden"

¹²¹ Rb. Zeeland-West Brabant, 11 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1637

¹²² Rb. Zeeland-West Brabant, 2 februari 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:998

Over het verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever is maar één voorbeeld¹²³ vanuit de rechtspraak. De werknemer was werkzaam bij de Action, de werkgever heeft de werknemer aangesproken op het gedrag. De confrontatie van de werkgever was weliswaar op een harde wijze waar de werknemer van geschrokken kan zijn, omdat dit zonder enige aankondiging heeft plaatsgevonden. Tevens heeft de werkgever aan personeelsleden gevraagd om een verklaring. De werkgever had dit anders kunnen aanpakken. Dit is de werkgever te verwijten, dit handelen kan echter niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar, omdat de reden van de confrontatie niet ongegrond was.

Eveneens komt ook regelmatig voor dat door toedoen van de werknemer het vertrouwen bij de werkgever weg valt¹²⁴. Het gaat er dan om dat de werknemer de integriteit schendt¹²⁵, Dat is het geval wanneer de werknemer in goed contact staat met de concurrent van de werkgever¹²⁶ en wanneer de werknemer bewust haar affectieve relatie met een management-lid verzwijgt tegenover haar werkgever, wanneer dit management-lid zich schuldig maakt aan verduistering¹²⁷. Eveneens gaat het erom dat de werknemer zelf de arbeidsverhouding verstoort¹²⁸, dit is aan de orde wanneer de werknemer werkzaamheden voor een eigen bedrijf verricht, terwijl zij ziekgemeld staat bij de werkgever en tevens niet komt naar een mediation-gesprek¹²⁹, eveneens is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie door de werknemer als de werknemer eist dat een verbetertraject plaatsvindt onder toezicht van een andere leidinggevende en de werknemer situatief ziek is, omdat zij het verbetertraject niet reëel vindt en wanneer de werknemer weigert de bedongen werkzaamheden uit te voeren. In een enkel geval gaat het om het meermaals onzorgvuldig handelen van de werknemer¹³⁰, hierbij volgde de werknemer de bestaande richtlijnen niet op waardoor er een gevaar voor de volksgezondheid kon ontstaan. Eenmaal komt seksuele intimidatie door de werknemer vast te staan¹³¹, doordat meerdere vrouwelijk collega's melding hebben gemaakt van ongepast gedrag (*o.a. tegen de wil van de collega in (proberen) te zoenen, handtastelijk worden en na aandringen niet willen stoppen*). Als de werknemer zelf zijn ontslag in de hand werkt, is er geen reden om een billijke vergoeding toe te kennen. De grens tussen wel en niet verwijtbaar handelen of nalaten is nog niet duidelijk. De rechter dient de niet-limitatieve lijst van de wetsgeschiedenis zelf aan te vullen en moet daarbij rekening houden met alle omstandigheden van geval.

¹²³ Rb. Amsterdam, 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949

¹²⁴ Zie bijlage IX onder "Vertrouwensbreuk door toedoen van de werknemer"

¹²⁵ Zie bijlage IX onder "Vertrouwensbreuk door toedoen van de werknemer" → "Schending van de integriteit"

¹²⁶ Rb. Rotterdam, 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185

¹²⁷ Rb. Noord-Holland, 16 maart 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1126

¹²⁸ Zie bijlage IX onder "Vertrouwensbreuk door toedoen van de werknemer" → Verstoorte arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer"

¹²⁹ Rb. Midden-Nederland, 8 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1381

¹³⁰ Rb. Noord-Holland, 8 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:879

¹³¹ Rb. Noord-Holland, 22 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9222

Er komt één keer naar voren dat de werkgever zijn gebreken goed kan verantwoorden¹³². Dit is een merkwaardige uitspraak, de werkgever is in gebreke gebleven, maar doordat hij zijn gebreken goed kan verantwoorden, treedt er geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op. Het lijkt erop dat ondanks dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, de rechter het toch niet ziet als ernstig verwijtbaar handelen. In deze zaak ging het om een bevriende werkgever en werknemer. Doordat de werknemer ziek wordt en zij vindt dat de werkgever niet genoeg inspanning toont en haar aan haar lot overlaat. Hierdoor heeft de werknemer een ontbindingsverzoek ingediend. Tijdens de zitting kon de werkgever gemotiveerd aantonen hoe hij heeft gehandeld tijdens de ziekte van de werknemer. De werkgever heeft aan de re-integratieverplichting voldaan. Daarbij komt dat de werknemer vindt dat de werkgever niet duidelijk is geweest over de rol van de werknemer. De werkgever heeft daarop stukken overlegd waarin staat aangegeven dat de hulp van de werknemer voor korte duur was. De werkgever kon dus onderbouwd aantonen waarom hij op dergelijke wijze heeft gehandeld. Het was voor de werknemer een zware zaak, omdat werknemer en werkgever goed bevriend zijn geweest.

Het aspect seksuele intimidatie¹³³ komt ook één keer voor, het gaat er daarbij om dat de seksuele intimidatie door de werkgever niet is vast komen te staan. Dit staat in verband met het niet genoeg onderbouwen van seksuele intimidatie. De rechter oordeelde in deze uitspraak¹³⁴ niet dat er geen sprake was van seksuele intimidatie, maar vond dat de werknemer het niet goed genoeg had onderbouwd. In deze zaak ging het om een werknemer die een tegen verzoek had ingediend tegen het ontbindingsverzoek van de werkgever. De werkgever had een ontbindingsverzoek ingediend wegens een verstoorde arbeidsrelatie. De werknemer vond dat de verstoorde arbeidsrelatie te wijten was aan de werkgever. De rechter kon niet vaststellen dat een van beide partijen gelijk hadden aangaande het plaatsvinden van seksuele intimidatie. De werknemer had what'sapp-berichten in gebracht in de procedure, echter uit deze berichten kon de rechter niet herleiden dat er sprake was van seksuele intimidatie. Eveneens omdat de werkgever alles omtrent de intimidatie ontkende en er verder geen bewijs was, kon de rechter niet anders concluderen dan dat er niet genoeg onderbouwing was van seksuele intimidatie.

Geconcludeerd kan worden dat de rechter bij het beoordelen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kijkt naar de wetsgeschiedenis. Dit omdat de meeste situaties beoordeeld worden met het criterium dat de situatie geen uitzonderings situatie is zoals genoemd in de wet(-sgeschiedenis). Het lijkt erop, dat zodra de situatie past in de wetsgeschiedenis, de rechter acht dat de ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de orde is.

¹³² Rb. Zeeland-West Brabant, 11 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1637

¹³³ Rb. Noord-Holland, 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996

¹³⁴ Rb. Noord-Holland, 29 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:996

Op dat moment zal de rechter kijken naar de aspecten genoemd in bijlage II¹³⁵ en IV¹³⁶; de mate van ernstige verwijtbaarheid en de hoogte van de billijke vergoeding.

¹³⁵ Bijlage II - Topiclijst deelvraag 3, uitspraken deelvraag 3 en 4

¹³⁶ Bijlage IV - Topiclijst deelvraag 4

4. Conclusies

In dit hoofdstuk zal de centrale vraag beantwoordt worden en zal er worden aangegeven of de doelstelling van dit onderzoek behaald is. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op de centrale vraag en in de tweede paragraaf op de doelstelling. In de laatste paragraaf wordt erin gegaan op de bruikbaarheid van dit onderzoek voor SRK Rechtsbijstand.

§4.1 Beantwoording centrale vraag

Om het geheugen op te frissen, is hieronder de centrale vraag nogmaals weergegeven.

“Wat is voor SRK Rechtsbijstand, afdeling arbeidsrecht op basis van jurisprudentie onderzoek in de periode van juli 2015 tot maart 2016 de beste manier om haar cliënten te adviseren aangaande een billijke vergoeding en de hoogte daarvan waar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever een rol speelt?”

Op dit moment is de beste manier van adviseren, de cliënt aangeven dat het leerstuk aangaande de ernstige verwijtbaarheid en de additionele billijke vergoeding vooralsnog onduidelijk is. Het beste is om de cliënt aan te geven dat de rechter wel gebruik maakt van de wetsgeschiedenis om te kunnen bepalen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar dat de rechter zeker ook zijn eigen bevindingen meeneemt in de beoordeling. Hierbij kijkt de rechter naar alle omstandigheden van het geval, omdat geen ene zaak gelijk is. Belangrijk om mee te geven is dat de rechtshulpverleners geen garanties kunnen bieden aan de cliënten, zij kunnen enkel een inschatting geven over wat de rechter zal oordelen, wel of geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en wel of geen billijke vergoeding.

Als de rechtshulpverlener tevens van mening is dat de situatie niet onder de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever valt, dient dit aangegeven te worden bij cliënt. Het is van uiterst belang dat de cliënt niet in grote onzekerheid blijft, daarvoor is duidelijkheid van de rechtshulpverlener van groot belang. De rechtshulpverlener kan de onzekerheid niet geheel weg genomen worden.

De rechtshulpverlener zal het onderwerp aangaande de additionele billijke vergoeding moeten aansnijden als het onderwerp van de zaak ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever betreft. Over de hoogte blijft het moeilijk adviseren, wel kan er bij de cliënt aangegeven worden dat de hoogte van de vergoedingen sterk variëren, wat ook uit de jurisprudentie blijkt. De rechtshulpverlener zal bij de cliënt moeten aanduiden dat de rechter geen maatstaf heeft voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Zoals de wetgever al heeft aangegeven is de rechter vrij in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. De cliënt is goed geadviseerd als hij dit weet, doordat de rechtshulpverlener dit uitvoerig heeft besproken. De rechtshulpverlener heeft de cliënt goed geadviseerd als zowel de

positieve als de negatieve uitkomst zijn belicht en de cliënt weet dat het kan voorkomen dat de rechter een lage vergoeding kan toekennen, ondanks dat er wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Door deze informatie te verstrekken kan de cliënt een goede afweging maken, wat te doen; procederen of een minnelijke oplossing zoeken. Eveneens moet er aangegeven worden dat de richtlijn die de wetgever biedt voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding onduidelijk is en dat de rechter buiten de richtlijn ook andere factoren gebruikt om de billijke vergoeding te berekenen, zoals de transitievergoedingsvereisten en de oude kantonrechtersformule, ondanks dat dit door de wetgever verboden is.

De ernstige verwijtbaarheid wordt in ieder geval aanwezig geacht als zich er een situatie voor doet die overeenkomt met de niet-limitatieve lijst van de wetsgeschiedenis. Daarbij doet er eveneens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever voor als de werknemer een demotie krijgt of als de werkgever onterecht de werknemer een op non-actief stelt of een loonstop hanteert. Eveneens treedt er ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op als de werkgever geen reëel verbetertraject biedt aan de werknemer.

Tevens moet de rechtshulpverlener de cliënt er ook op wijzen als hij denkt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zodat de cliënt niet onnodig hoop zal ontwikkelen op een additionele billijke vergoeding door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

§4.2 Is de doelstelling behaald?

Voor de volledige doelstelling wordt terug verwezen naar §1.2.1. Uiteraard zal hierna ter herinnering eerst beknopt de doelstelling herhaald worden.

Het doel van dit onderzoek is achterhalen wat de rechter in de praktijk onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever verstaat, daarbij was het doel tevens het doorgronden wat de rechter als maatstaf gebruikt voor het vaststellen van de hoogte van de billijk vergoeding.

Er kan geconcludeerd worden dat de doelstelling deels is behaald. Door de rechtspraak te analyseren is er achterhaald wat de rechter onder ernstig verwijtbaar handelen verstaat. De rechter kijkt namelijk naar zowel de voorbeelden die in de wetsgeschiedenis zijn gegeven als naar zijn eigen bevindingen tijdens het proces, hierbij betreft de rechter alle omstandigheden van het geval. Aangaande de maatstaf die de rechter gebruikt voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding kan worden gezegd dat er is achterhaald dat de rechter vrij is in het

bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Echter, er moet wel bij aangegeven worden dat de rechter zowel de oude kantonrechttersformule heeft gebruikt, als de transitievergoedingsvereisten. Beide manieren zijn verboden door de wetgever. Eveneens heeft rechter zijn eigen gedachten laten gaan over de hoogte van de billijke vergoeding. De rechter heeft bij de beoordeling menigmaal de wetgever geciteerd en daarbij een billijke vergoeding bepaald. Deze vergoeding heeft de rechter niet op basis van enige berekening bepaald.

Door middel van dit onderzoek kan de rechtshulpverlener nu wel aangeven aan zijn cliënten dat het er aangaande de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever wel enige duidelijkheid is. De rechtshulpverlener kan aangeven wat er wordt verstaan onder ernstige verwijtbaarheid door zowel de rechter als de wetgever. Deze opvattingen liggen gelukkig dichtbij elkaar, omdat de rechter ook kijkt of de situatie past onder een van de voorbeelden die gegeven zijn in de wetsgeschiedenis. Aangaande de hoogte van de additionele billijke vergoeding blijft het gissen. In dit opzicht is de doelstelling niet behaald, de rechtshulpverlener kan namelijk niet duidelijk bij zijn cliënt aangeven of de rechter wel of geen billijke vergoeding zal toekennen en over de hoogte kan de rechtshulpverlener ook niets met zekerheid zeggen.

§4.3 Is dit onderzoek bruikbaar voor SRK Rechtsbijstand?

Dit onderzoek is vrij bruikbaar voor SRK Rechtsbijstand. Op dit moment is er namelijk geen overzicht aangaande wanneer zowel de wetgever als de rechter een werkgever ernstig verwijtbaar acht. Door dit onderzoek is er duidelijkheid geschept over het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Eveneens is er wat meer duidelijk over hoe de rechter de hoogte bepaald. Eerst was het niet duidelijk wat de rechter precies deed voor het bepalen van de hoogte. Nu is aan het licht gekomen dat de rechter de wetsgeschiedenis citeert en daar een billijke vergoeding aan hangt of de transitievereisten gebruikt en in een enkel geval de oude kantonrechttersformule gebruikt. Dit onderzoek geeft dus wat meer duidelijkheid voor de rechtshulpverleners. Zij kunnen hun cliënten nu meer informatie geven dan voorheen. Wel moet er bij vermeld worden dat ditzelfde onderzoek in een verder stadium, misschien een jaar later, nog meer duidelijkheid en handvatten zal verschaffen aan SRK Rechtsbijstand. Dit omdat de Wet werk en zekerheid nu pas enkele maanden in werking is getreden.

5. Aanbevelingen

Omdat er nog zo veel onduidelijk is aan het ontslagrecht van de Wwz is het verstandig om de cliënt zo goed mogelijk te informeren over de vernieuwing. Uiteraard hoeft er niet uitgelegd te worden hoe de situatie er eerst uitzag, dat kan voor de cliënt alleen maar verwarrend worden. Wel is het van belang om aan te geven dat de rechtshulpverleners van SRK geen garantie kunnen geven aan hun cliënten, zij kunnen alleen een inschatting maken. Het is belangrijk om dit aan te geven bij de cliënt, zodat er geen misverstanden ontstaan. Tevens is het belangrijk om de cliënt te vragen om de situatie zo goed mogelijk weer te geven, uiteraard wordt dat nu al gedaan bij het aanmelden van de zaak, maar het blijft van belang dat de rechtshulpverlener alle feiten van de situatie weet.

Een van de belangrijkste aanbevelingen is het uitnodigen van de cliënt op kantoor. Als een rechtshulpverlener te maken krijgt met een zaak waarbij de ernstige verwijtbaarheid meespeelt, is het belangrijk om de tijd te nemen om alles goed te bespreken met de cliënt. Zo een gesprek is in persoon makkelijker te voeren, dan telefonisch of per e-mail. Op deze manier kan de cliënt ook makkelijk vragen stellen zo gauw deze opkomen. Zeker omdat dit onderwerp vrij complex en nog onduidelijk is, kan het voor zowel de rechtshulpverlener als de cliënt prettig en handig zijn om elkaar in persoon te zien en te spreken. Het wordt SRK aanbevolen om zowel de positieve als de negatieve scenario's te schetsen voor de cliënt, zodat de cliënt weet waar hij aan toe is.

De rechtshulpverlener mag in dergelijke zaken aangeven dat de richtlijn die de wetgever heeft gegeven aangaande de hoogte van de billijke vergoeding onduidelijk is. Daarbij kan het beste uitlegt worden dat de rechter zelf ook vaak worstelt met het berekenen van de hoogte van billijke vergoeding. De rechter gebruikt maatstaven die verboden zijn, omdat hij zelf ook niet weet wat te doen aangaande de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Het is raadzaam dit mede te delen aan de cliënt, zodat zij weten dat dit onderwerp niet alleen voor hen maar ook voor alle organen in het recht onduidelijk is.

Het wordt SRK Rechtsbijstand aanbevolen een brochure te maken aangaande de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever en de additionele billijke vergoeding. Deze brochure kan toegestuurd worden, maar kan ook meegegeven worden na het gesprek ten kantore. De praktijk leert dat een gesprek altijd even moet bezinken, voordat er vragen opkomen. Door middel van een dergelijke brochure kan de cliënt alle hoofdpunten aangaande de ernstige verwijtbaarheid nog eens rustig nalezen. Mochten er dan nog vragen zijn, kan de cliënt uiteraard contact opnemen met de rechtshulpverlener, net zoals in alle andere gevallen. Zo een brochure is een

handig hulpmiddel, zo heeft de cliënt alles nog eens op een rijtje staan en kan de rechtshulpverlener naar aanleiding daarvan, ook weer verdere vragen beantwoorden.

Literatuurlijst

○ Artikelen

Auteur onbekend 2016

Auteur onbekend, 'De WWZ in de praktijk: de billijke vergoeding bij verwijtbaar handelen', *Antonia Advocaten* 22 februari 2016, Antonia-advocaten.nl (zoek op *wwz ernstig verwijtbaar handelen*).

Buvelot en Zuydgeest 2015

F. Buvelot, L. Zuygeest, 'De billijke vergoeding onder de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015', *GMW advocaten* 15 januari 2015, Gmw.nl (zoek op *billijke vergoeding per 1 juli 2015*).

Damen 2016

F. Damen, 'Ontbinding van de arbeidsovereenkomst: toen en nu', *HR Praktijk* 22 februari 2016, Hrpraktijk.nl (zoek op *wet werk en zekerheid*).

Den Haan-van Wijk 2015

E.A.Th. Den Haag-van Wijk, 'WWZ: Overzicht wijzigingen en tips per 1 juli 2015', *Rensen Advocaten* 29 april 2015, Rensenadvocaten.nl (zoek op *wwz overzicht 1 juli*)

Dop, JAR 2016/45

J. Dop, 'Ontbinding h-grond. Billijke vergoeding berekend op basis van de kantonrechtersformule.'. *JAR* 2016/45, afl. 3.

Driessens-Kuijpers 2014

A.M.J. Driessens-Kuijpers, 'WWZ 10 Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten - ook wel muizengaatje genoemd om aan te geven dat het slechts in uitzonderingsgevallen aan de orde komt', *Advocatenkantoor Driessens* november 2014, Driessens.eu (zoek op *ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*)

Elzerman 2015

P.H. Elzerman, 'Billijker vergoeding bij wangedrag werkgever - eerste WWZ rechtspraak bekend', *Benthem Gratama advocaten* 21 december 2015, Benthemgratama.nl (zoek op *billijke vergoeding wwz*)

Gubbels -

B.G.N. Gubbels, 'De kantonrechttersformule', *Van Dinter Advocaten*, Wetenrecht.nl (zoek op kantonrechttersformule)

Hulstijn-Botter 2016

M.Hulstijn-Botter, 'De billijke vergoeding, slecht werkgeverschap bij ontslag loont', *Dirkzwager Arbeidsrecht* 4 februari 2016, Dirkzwagerarbeidsrecht.nl (zoek op *billijke vergoeding*)

Knols 2015

L.S.L. Knols, 'Hoe billijk is de billijke vergoeding?', *Tomlow Advocaten* 11 november 2015, Tomlow-advocaten.nl (zoek op *billijke vergoeding*)

Mens 2016

C. Mens, 'Berekening billijke vergoeding - kantonrechttersformule terug van weggeweest?', *DVAN Advocatuur & Notariaat* 25 februari 2016, Dvan.nl (zoek op *berekening billijke vergoeding*)

Nunes -

E. Nunes, 'WWZ: Wijzigingen in het ontslagrecht per 1 juli 2015 (A)', *Boekel*, Boekel.com (zoek op *wet werk en zekerheid*)

Nunes -

E. Nunes, 'WWZ: Wijzigingen in het ontslagrecht per 1 juli 2015 (C)', *Boekel*, Boekel.com (zoek op *wet werk en zekerheid*)

Peters, VAAN AR Updates 2016

S.S.M. Peters, 'Billijke vergoedingen hausse 2016: ontaardt het door de wetgever geregisseeerde strakke ballet in een losbandige lambada?'. *VAAN AR Updates* maart 2016

Sagel, Tijdschrift Recht en Arbeid 2014/14

S.F. Sagel, 'Column: Het muizengaatje verdient de hoofdprijs'. *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2014, afl. 12

Sagel, Tijdschrift Recht en Arbeid 2016/1

S.F. Sagel, 'Column: Wwz pas toe en leg uit!'. *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2016, afl. 1

Stamhuis, Tijdschrift Recht en Arbeid 2015/92

J.N. Stamhuis, 'Vergoedingen: transitievergoeding en billijke vergoeding'. *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2015/92, afl. 11

Van Aalst 2016

I. van Aalst, 'Billijke vergoeding', *Arbeidsrechtadvocatenkantoor* 8 januari 2016, Hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl (zoek op *ontslagrecht billijke vergoeding*)

Van Bergen 2016

S.J.E. van Bergen, 'Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen moet afschrikken!', *JPR Advocaten* 4 februari 2016, Jpr.nl (zoek op *billijke vergoeding ernstige verwijtbaarheid*)

Van de Burgt 2016

J. van de Burgt, 'De kantonrechttersformule: terug van weggeweest!', *Aantjes Zevenberg Advocaten* 21 maart 2016, Aantjeszevenberg.nl (zoek op *billijke vergoeding 2016*)

Van den Bergh 2016

E. van den Bergh, 'De kantonrechttersformule terug?', *AWVN* 15 februari 2016, Awvn.nl (zoek op *wwz*)

Van der Veer & Schroots -

K. van der Veer, M.A.T Schroots, 'De consequenties van het gevolgencriterium op de billijke (?) vergoeding in het nieuwe ontslagrecht', *Schaap Advocaten Notarissen*, Schaap.eu (zoek op *gevolgencriterium billijke vergoeding*)

Van Dis 2015

B. van Dis, 'Arbeidsrecht: billijke vergoeding', *KBS Advocaten* 16 december 2015, Kbsadvocaten.nl (zoek op *arbeidsrecht billijke vergoeding*)

Van Vleuten 2016

J. van Vleuten, 'De berekening van de billijke vergoeding: terugkeer kantonrechttersformule?', *Holland Lawyer* 18 februari 2016, Holland-lawyer.nl (zoek op *billijke vergoeding*)

- **Boeken**

Loonstra 2014

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, arbeidsrecht editie 2014*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2014

Loonstra 2016

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, arbeidsrecht editie 2016*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016.

○ **Kamerstukken**

Advies afdeling advisering Raad van State en nader rapport 2014

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid), *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 4.

Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz) 2016

Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kamerstukken II* 2015/16, 34 351, 1.

Memorie van Antwoord 2014

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid), *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, C.

Memorie van Toelichting 2014

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid), *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3.

Nota naar aanleiding van het verslag 2014

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid), *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 7.

Ontslagbesluit 2015

Regeling van Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling), *Staatscourant* 2015, nr. 12685.

Ontslagprocedure 2015

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015. 2015-0000102296, tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (Regeling UWV ontslagprocedure), *Staatcourant* 2015, nr. 12688

○ **Rechtspraak**

Gerechtshof Den Haag, 22 maart 2016 - ECLI:NL:GHDHA:2016:715

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 04 februari 2016 - ECLI:NL:GHSHE:2016:320

Kantonrechter Alkmaar, 22 januari 2016 - ECLI:NL:RBNHO:2016:553

Rechtbank Amsterdam, 6 oktober 2015 - ECLI:NL:RBAMS:2015:7278

Rechtbank Amsterdam, 7 december 2015 - ECLI:NL:RBAMS:2015:8752 (o.b.v. JAR aflevering 1, 16 januari 2016)

Rechtbank Amsterdam, 8 december 2015 - ECLI:NL:RBAMS:2015:8949

Rechtbank Amsterdam, 15 december 2015 - ECLI:NL:RBAMS:2015:9244

Rechtbank Amsterdam, 29 januari 2016 - ECLI:NL:RBAMS:2016:400

Rechtbank Breda, 25 november 2015 - ECLI:NL:RBZWB:2015:8520 (Via VAAN AR Updates)

Rechtbank Den Haag, 3 februari 2016 - ECLI:NL:RBDHA:2016:761

Rechtbank Den Haag, 22 februari 2016 - ECLI:NL:RBDHA:2016:1743

Rechtbank Dordrecht, 11 december 2015 - Via VAAN AR Updates

Rechtbank Gelderland, 23 september 2015 - ECLI:NL:RBGEL:2015:6344

Rechtbank Gelderland, 16 oktober 2015 - ECLI:NL:RBGEL:2015:6783

Rechtbank Limburg, 30 oktober 2015 - ECLI:NL:RBLIM:2015:9182

Rechtbank Limburg, 5 november 2015 - ECLI:NL:RBLIM:2015:9351

Rechtbank Limburg, 12 november 2015 - ECLI:NL:RBLIM:2015:9998

Rechtbank Limburg, 27 januari 2016 - ECLI:NL:RBLIM:2016:661

Rechtbank Midden-Nederland, 15 oktober 2015 - ECLI:NL:RBMNE:2015:7538

Rechtbank Midden-Nederland, 18 februari 2016 - ECLI:NL:RBMNE:2016:854

Rechtbank Midden-Nederland, 8 februari 2016 - ECLI:NL:RBMNE:2016:1381

Rechtbank Noord-Holland, 22 oktober 2015 - ECLI:NL:RBNHO:2015:9222

Rechtbank Noord-Holland, 27 oktober 2015 - ECLI:NL:RBNHO:2015:9470

Rechtbank Noord-Holland, 4 november 2015 - ECLI:NL:RBNHO:2015:9668

Rechtbank Noord-Holland, 18 december 2015 - ECLI:NL:RBNHO:2015:11461

Rechtbank Noord-Holland, 22 december 2015 - ECLI:NL:RBNHO:2015:11368

Rechtbank Noord-Holland, 29 januari 2016 - ECLI:NL:RBNHO:2016:996
Rechtbank Noord-Holland, 8 februari 2016 - ECLI:NL:RBNHO:2016:879
Rechtbank Noord-Holland, 16 maart 2016 - ECLI:NL:RBNNE:2016:1126
Rechtbank Noord-Nederland, 22 juli 201 - ECLI:NL:RBNNE:2015:3611
Rechtbank Noord-Nederland, 24 februari 2016- ECLI:NL:RBNNE:2016:714
Rechtbank Noord-Nederland, 24 februari 2016 - ECLI:NL:RBNNE:2016:715
Rechtbank Noord-Nederland, 24 februari 2016 - ECLI:NL:RBNNE:2016:713
Rechtbank Noord-Nederland, 29 oktober 2015 - ECLI:NL:RBNNE:2015:5130

Rechtbank Oost-Brabant, 22 september 2015 - ECLI:NL:RBOBR:2015:5552
Rechtbank Overijssel, 18 maart 2016 - ECLI:NL:RBOVE:2016:939
Rechtbank Overijssel, 14 maart 2016 - ECLI:NL:RBOVE:2016:882
Rechtbank Overijssel, 21 januari 2016 - ECLI:NL:RBOVE:2016:212
Rechtbank Overijssel, 26 februari 2016 - ECLI:NL:RBOVE:2016:675
Rechtbank Overijssel, 27 november 2015 - ECLI:NL:RBOVE:2015:5275
Rechtbank Overijssel, 20 augustus 2015 - ECLI:NL:RBOVE:2015:3899
Rechtbank Overijssel, 20 augustus 2015 - ECLI:NL:RBOVE:2015:3898

Rechtbank Rotterdam, 16 december 2015 - ECLI:NL:RBROT:2015:9316
Rechtbank Rotterdam, 16 februari 2016 - ECLI:NL:RBROT:2016:1185

Rechtbank Zeeland-West Brabant, 2 februari 2016 - ECLI:NL:RBZWB:2016:1004
Rechtbank Zeeland-West Brabant, 2 februari 2016 - ECLI:NL:RBZWB:2016:998
Rechtbank Zeeland-West Brabant, 11 maart 2016 - ECLI:NL:RBZWB:2016:1637