

**De billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever**Een analyse van de jurisprudentie van de kantonrechter en het hof **Toetsing van:  
Het afstudeeronderzoek  
SVA-code:  
RE441C**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Naam: Farganda Zeb Khan Afstudeerbegeleider: Dhr. mr. F. van Steenbergen  
Studentnummer: s1078068 Onderzoeksdocent: Mw. mr. I. van Mierlo  
 Opdrachtgever: Berghout & Nandoe advocaten  
 (Mw. mr. C.J. Berghout en Mw. mr. O. Sahin)

Inleverdatum: 19 januari 2017

Reguliere kans Klas: 4H, Collegejaar 4, blok 3

**Voorwoord:**Beste lezer,  
  
Voor u ligt mijn afstudeerscriptie over “De billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever”. Deze scriptie is geschreven in opdracht van Berghout & Nandoe advocaten, omdat het nieuwe ontslagrecht onder de Wet werk en zekerheid onduidelijkheden met zich mee heeft gebracht. Met deze afstudeerscriptie wil ik een zinvolle bijdrage leveren aan het kantoor. Tevens sluit ik met deze scriptie mijn opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden af.   
  
Naast mijn docenten van Hogeschool Leiden en begeleiders van Berghout & Nandoe advocaten, wil ik mijn ouders, mijn zusjes en vrienden bedanken voor alle steun die zij mij hebben geboden. Zonder deze steun en vertrouwen zou het schrijven van mijn scriptie onmogelijk zijn geweest. Mijn dank is groot!   
  
Den Haag, 6 januari 2017.   
  
Farganda Zeb Khan

**Samenvatting:**Inmiddels is het iets langer dan een jaar geleden dat het nieuwe ontslagrecht onder de Wet werk en zekerheid van kracht is. Desondanks zorgt de billijke vergoeding tot op heden voor de nodige onduidelijkheid. Uit de rechtspraak blijkt namelijk dat er nog steeds veel verschil zichtbaar is, in de wijze waarop de billijke vergoeding wordt toegepast. Het praktijkprobleem is dan ook dat het voor Berghout & Nandoe advocaten onduidelijk is onder welke feiten en omstandigheden deze additionele vergoeding door de rechters al dan niet wordt toegekend, en hoe de hoogte hiervan wordt bepaald. Hierdoor kan Berghout & Nandoe advocaten haar cliënten niet goed informeren en adviseren over dit onderwerp. Het kantoor wil daarom (door middel van jurisprudentieonderzoek) meer duidelijkheid krijgen over deze vergoeding. Het doel van dit onderzoek is dan ook om te onderzoeken welke advies Berghout & Nandoe advocaten aan de cliënten kan geven, wat betreft het al dan niet toekennen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens de meest recente jurisprudentie van zowel de rechtbank (vanaf 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016) als van het hof (vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016). Dit is tevens de centrale vraag van dit onderzoek. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van bronnenonderzoek (de literatuur, de wet en de wetsgeschiedenis) en praktijkonderzoek (jurisprudentieanalyse).  
  
Op basis van de jurisprudentieanalyse is naar voren gekomen op grond van welke feiten en omstandigheden (hierna te noemen: aspecten) de kantonrechters de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever in ieder geval aannemen. Deze aspecten zijn: in strijd opgezegd met hiervoor geldende voorschriften (art. 7:671 BW), sprake van geen goed werkgeverschap, op grove wijze veronachtzamen van verplichtingen of sprake van een verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever. Hiernaast kan het onterecht op non-actief stellen van de werknemer, het onterecht ontheffen van de werknemer uit zijn eigen functie en niet goed omgaan met mediation een grond opleveren voor het toekennen van de billijke vergoeding. De aspecten op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid in ieder geval aanneemt, zijn: verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever, geen goed werkgeverschap, de werkgever heeft op grovelijke wijze zijn verplichtingen veronachtzaamt, de werkgever heeft de werknemer onterecht op non-actief gesteld en er is opgezegd in strijd met de hiervoor geldende voorwaarden. Verder is naar voren gekomen dat het hof op grond van de volgende aspecten, de ernstig verwijtbaarheid in ieder geval niet aanneemt: er is niet opgezegd in strijd met de daarvoor geldende voorwaarden, verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer, de werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn, de werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap en de werkgever is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar.   
  
Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding bij beide instanties, is gebleken welke aspecten in ieder geval worden overwogen bij het vaststellen van deze vergoeding. Hoe deze aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding, blijft echter onduidelijk. Hierdoor is lastig in te schatten wat de hoogte van de vergoeding in een zaak zou zijn. Op grond van deze resultaten wordt aan het advocatenkantoor o.a. aanbevolen om de cliënten te vertellen wanneer het wel of geen zin heeft om de vergoeding te vorderen, wanneer het zinvol is om wel of niet door te procederen en welke aspecten in ieder geval worden overwogen als de hoogte van de vergoeding bepaald moet worden.

**Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel**  
Tijdens het schrijven van mijn scriptie heb ik opgemerkt dat sommige onderdelen/vragen in mijn onderzoek anders moesten worden aangepakt/ingericht. Hieronder volgt daarom een korte uitleg van wat ik in dit onderzoeksrapport heb aangepast ten opzichte van het onderzoeksvoorstel. Het gaat echter om kleine aanpassingen die geen grote impact hebben gehad op het onderzoek zelf.  
  
1. In afwijking van mijn onderzoeksvoorstel heb ik in dit onderzoeksrapport in hoofdstuk 1, voorafgaand aan de aanleiding en de probleemanalyse, een informatief stuk toegevoegd. Hierin heb ik het oude ontslagrecht samengevat, en beknopt de wijzigingen van het ontslagrecht beschreven. Dit heb ik gedaan op verzoek van mijn opdrachtgever. Mijn opdrachtgever wenste namelijk een korte samenvatting van de wijzigingen in het ontslagrecht.  
  
2. In deelvraag drie heb ik de termen “argumenten/redenen” vervangen door “feiten en omstandigheden”. Hiernaast heb ik de term “de berekening” uit deelvraag drie weggelaten en alleen “de hoogte” laten staan. Deelvraag drie in het rapport luidt dus als volgt: “Aan de hand van welke feiten en omstandigheden (aspecten) hebben de kantonrechters de hoogte van de te betalen billijke vergoeding bepaald, blijkens de jurisprudentie in de periode van 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016?”. Voor een uitgebreide verantwoording hiervan, verwijs ik u naar hoofdstuk 4, paragraaf 4.1.   
  
3. In deelvraag vier en vijf heb ik ook de termen “argumenten/redenen” vervangen door “feiten en omstandigheden”. Hiernaast heb ik de term “de berekening” uit deelvraag vijf weggelaten en alleen “de hoogte” laten staan. Voor een uitgebreide verantwoording hiervan, verwijs ik u naar de hoofdstukken 5 en 6, paragrafen 5.1. en 6.1. Tevens heb ik voor de beantwoording van een gedeelte van deelvraag vier en voor de beantwoording van deelvraag vijf, de uitspraken gebruikt vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016. Dit betekent dat ik de periode heb moeten uitbreiden om een deel van deelvraag vier en deelvraag vijf te kunnen beantwoorden. Een uitgebreide verantwoording hiervan treft u in hoofdstuk 5, paragraaf 5.1. Uiteraard staat er in de centrale vraag (wat betreft de uitspraken van het hof) de periode vermeld vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016.

**Inhoudsopgave:**  
Samenvatting 1

**Hoofdstuk 1: Inleiding en het oude ontslagrecht** 2  
1.1. Aanleiding en probleemanalyse 3  
1.2. Doelstelling 4  
1.3. Centrale vraag 4  
1.4. Deelvragen 4  
1.5. Operationaliseren van begrippen 5  
1.6. Onderzoeksmethoden 5  
1.7. Kwaliteit 6  
  
**Hoofdstuk 2: De theorie** 7  
2.1. Einde van de arbeidsovereenkomst 7  
2.2. De transitievergoeding (art. 7:673 BW) 8  
2.3 De billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaarheid van de werkgever 9  
2.4. De billijke vergoeding in wetsartikelen 10  
**Hoofdstuk 3: De kantonrechters over de ernstig verwijtbaarheid  
van de werkgever** 13  
3.1. In strijd opgezegd met art. 7:671 BW 13  
3.2. Ontbindingsgronden 14  
3.3.Voorkomende aspecten in de jurisprudentie 14  
3.4. Tussenconclusie 17  
**Hoofdstuk 4: De kantonrechters over de hoogte van de billijke vergoeding** 184.1. Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel 18  
4.2. Vaststellen hoogte billijke vergoeding 184.3. Tussenconclusie 24  
  
**Hoofdstuk 5: Het hof over het al dan niet aannemen van de ernstig   
verwijtbaarheid van de werkgever** 25  
5.1. Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel 25  
5.2. Ernstig verwijtbaarheid aangenomen, wel billijke vergoeding 26  
5.3. Voorkomende aspecten in de jurisprudentie 27  
5.4. Tussenconclusie 30  
5.5. Ernstig verwijtbaarheid niet aangenomen, geen billijke vergoeding 30  
5.6. Voorkomende aspecten in de jurisprudentie 32  
5.7. Tussenconclusie 36  
  
**Hoofdstuk 6: Het hof over de hoogte van de billijke vergoeding** 37  
6.1. Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel 37  
6.2. Vaststellen hoogte billijke vergoeding 38  
6.3. Tussenconclusie 42  
**Hoofdstuk 7: Conclusies en beantwoording centrale vraag** 427.1. Eindconclusies 42  
7.2. Beantwoording centrale vraag 45  
7.3. Doelstelling en bruikbaarheid46 **Hoofdstuk 8: Aanbevelingen** 46 **Literatuurlijst** 48  
  
**Bijlage 1**  
Jurisprudentieschema kantonrechter: Ernstig verwijtbaarheid werkgever aangenomen  
(deelvraag 2)  
**Bijlage 2**   
Aspectenlijst kantonrechter: Ernstig verwijtbaarheid werkgever aangenomen (deelvraag 2)   
**Bijlage 3**   
Jurisprudentieschema kantonrechter: Vaststellen hoogte billijke vergoeding (deelvraag 3)  
**Bijlage 4**Aspectenlijst kantonrechter: Vaststellen hoogte billijke vergoeding (deelvraag 3):  
**Bijlage 5**Jurisprudentieschema hof: Ernstig verwijtbaarheid werkgever aangenomen (deelvraag 4)  
**Bijlage 6**Aspectenlijst hof: Ernstig verwijtbaarheid werkgever aangenomen (deelvraag 4)  
**Bijlage 7**   
Jurisprudentieschema hof: Ernstig verwijtbaarheid werkgever niet aangenomen (deelvraag 4)  
**Bijlage 8**   
Aspectenlijst hof: Ernstig verwijtbaarheid werkgever niet aangenomen (deelvraag 4)  
**Bijlage 9**  
Jurisprudentieschema hof: Vaststellen hoogte billijke vergoeding (deelvraag 5)  
**Bijlage 10**  
Aspectenlijst hof: Vaststellen hoogte billijke vergoeding (deelvraag 5)

**Hoofdstuk 1: Inleiding en het oude ontslagrecht**Bij Berghout & Nandoe advocaten zijn in totaal zes medewerkers werkzaam, waarvan vier advocaat, één juridisch medeweker en één HBO-stagiaire. Mevrouw Berghout is gespecialiseerd in het strafrecht en wil zich in de nabije toekomst richten op het arbeidsrecht. Tevens is op het kantoor een nieuwe advocaat werkzaam, die zich met name bezighoudt met dit rechtsgebied. Aangezien de wijzigingen in het ontslagrecht onduidelijkheden met zich mee hebben gebracht, is voor dit kantoor onderzoek gedaan naar de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.   
  
Het idee achter de hervorming van het ontslagrecht en daarmee de invoering van de billijke vergoeding is onder andere te begrijpen door de juridische theorie van dit onderwerp te bestuderen en in kaart te brengen. Hieronder volgt daarom een korte samenvatting van het oude ontslagrecht en een beknopte samenvatting van de wijzigingen die voor dit onderzoek van belang zijn.   
  
Per 1 juli 2015 heeft de hervorming van het ontslagrecht plaatsgevonden.[[1]](#footnote-1) Deze hervorming maakt deel uit van de Wet Werk en Zekerheid (Wwz), dat als doel had om het arbeidsrecht te moderniseren en aan te passen aan de huidige arbeidsmarkt.[[2]](#footnote-2) Het doel dat het kabinet wilde bereiken met de hervorming van het ontslagrecht was om het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en goedkoper te maken. Tevens wilde het kabinet het stelsel zodanig aanpassen dat het meer gericht zou zijn op het vinden van een nieuwe baan.[[3]](#footnote-3) Het ontslagrecht is vanaf 1 juli 2015 daarom drastisch veranderd. Zo is er bijvoorbeeld een einde gekomen aan het duale ontslagstelsel, waarbij de werkgever kon kiezen tussen ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter of opzegging via het UWV.[[4]](#footnote-4) Indien de werkgever ervoor koos om naar de kantonrechter te stappen, hield dit in dat de arbeidsovereenkomst werd ontbonden en dat er (op grond van de kantonrechtersformule) een billijke vergoeding werd toegekend aan de werknemer.[[5]](#footnote-5) Mocht de werkgever ervoor kiezen om een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV, dan kwam de werknemer (in principe) niet in aanmerking voor een vergoeding.[[6]](#footnote-6) Omdat de werkgever zelf mocht bepalen op welke manier hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen, bepaalde hij ook welke gevolgen dit zou hebben voor de werknemer.[[7]](#footnote-7) Op deze manier konden twee situaties die inhoudelijk hetzelfde waren, op twee verschillende manieren worden behandeld. Uiteraard droeg dit niet bij aan het bevorderen van de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid. Daarnaast was de ontslagvergoeding bij de kantonrechter vaak erg hoog en o.a. afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. De vergoeding werd voorts niet voldoende gebruikt om een nieuwe baan te vinden.[[8]](#footnote-8) Het doel van het nieuwe ontslagstelsel was dan ook om ervoor te zorgen dat te hoge vergoedingen voorkomen zouden worden, dat deze niet meer afhankelijk zouden zijn van de te volgen ontslagroute of soort arbeidsovereenkomst en dat deze vergoedingen gebruikt zouden worden om aan een nieuwe baan te komen.[[9]](#footnote-9) Met de komst van de Wwz is onder andere de ontslagvergoeding veranderd en is in plaats daarvan de transitievergoeding in werking getreden (art. 7:673 BW). Naast deze transitievergoeding kent de wet ook een billijke vergoeding, die in uitzonderlijke gevallen door de rechter kan worden toegekend. Aangezien dit onderzoek over deze billijke vergoeding gaat, wordt verder in deze afstudeerscriptie hier nader aandacht aan besteed.   
   
**1.1. Aanleiding en probleemanalyse**De aanleiding voor dit onderzoek is het per 1 juli 2015 gewijzigde ontslagrecht, dat inmiddels langer dan een jaar van kracht is. In het nieuwe ontslagrecht (Wet werk en zekerheid) is de ontslagvergoeding gewijzigd. In plaats van de ontslagvergoeding, kent de wet nu al meer dan een jaar de transitievergoeding (art. 7:673 BW). Deze is bedoeld om de werknemers te compenseren voor het ontslag en om het vinden van een nieuwe baan makkelijker te maken.[[10]](#footnote-10) Naast deze transitievergoeding kan de werknemer in “uitzonderlijke” gevallen een additionele billijke vergoeding toegekend krijgen van de kantonrechter, indien er sprake is van “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever” (art. 7:673 lid 9 BW, art. 7:671b lid 8 sub c BW, art. 7:671b lid 9 sub c BW, art. 7:671c lid 2 sub b BW en art. 7:682 BW). Het idee achter de billijke vergoeding was dat een werknemer in uitzonderlijke gevallen gecompenseerd zou worden voor onregelmatige gedragingen van de werkgever.[[11]](#footnote-11) Met het criterium “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten” wilde de wetgever ervoor zorgen dat er een muizengaatje zou worden gecreëerd, zodat de billijke vergoeding alleen onder uitzonderlijke omstandigheden zou worden toegekend.[[12]](#footnote-12) Ter verduidelijking van de uitzonderlijke situaties, beschreef de wetgever een aantal voorbeelden.[[13]](#footnote-13) Desondanks was het onduidelijk welke omstandigheden nu precies al dan niet onder de uitzonderlijke situaties vielen.[[14]](#footnote-14) Verder was het ook onduidelijk hoe de rechters de hoogte van de vergoeding zouden bepalen,[[15]](#footnote-15) omdat de rechters vrij zijn om de hoogte van de billijke vergoeding vast te stellen op een manier die zij passend achten bij de uitzonderlijke situatie.[[16]](#footnote-16)   
  
Inmiddels is het langer dan een jaar geleden dat het nieuwe ontslagrecht onder de Wwz van toepassing is, en tot op heden zorgt de billijke vergoeding voor de nodige onduidelijkheid.[[17]](#footnote-17) Uit de rechtspraak blijkt namelijk dat er nog steeds veel verschil zichtbaar is in de manier waarop de billijke vergoeding wordt toegepast.[[18]](#footnote-18) Een voorbeeld hiervan is de wijze waarop de vergoeding berekend moet worden. Ook een duidelijke lijn wat betreft de hoogte van de vergoeding ontbreekt tot op heden.[[19]](#footnote-19) Het praktijkprobleem is dan ook dat het voor Berghout & Nandoe advocaten onduidelijk is in welke gevallen een billijke vergoeding door de rechters al dan niet wordt toegekend, en hoe de hoogte hiervan wordt bepaald. Hierdoor kan Berghout & Nandoe advocaten de cliënten niet goed informeren en adviseren over dit onderwerp. Het kantoor wil daarom meer duidelijkheid krijgen over deze vergoeding, zodat de kwaliteit van het informeren, adviseren en bijstaan van cliënten verbeterd kan worden. Berghout & Nandoe advocaten is daarom geïnteresseerd in de meest recente stand van zaken van de billijke vergoeding, om te zien of er nu (na de tweede helft van het eerste jaar na de inwerkingtreding van de wetswijziging) meer duidelijkheid is in de jurisprudentie. Tevens wil het kantoor weten onder welke feiten en omstandigheden de rechters deze vergoeding al dan niet toekennen. Dit is voor Berghout & Nandoe advocaten van groot belang, omdat zij de vragen van cliënten beter willen beantwoorden, hen goed willen adviseren en informeren. Er is daarom onderzoek gedaan om een antwoord te krijgen op de bovengenoemde vragen over de billijke vergoeding. Op deze manier kan het kantoor de cliënten beter adviseren.  **1.2. Doelstelling**Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken welke advies Berghout & Nandoe advocaten aan de cliënten kan geven, wat betreft het al dan niet toekennen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, aan de hand van de meest recente jurisprudentie van zowel de rechtbank (vanaf 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016) als van het hof (vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016). **1.3. Centrale vraag**“Welke advies kan Berghout & Nandoe advocaten aan de cliënten geven, wat betreft het al dan niet toekennen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens de meest recente jurisprudentie van zowel de rechtbank (vanaf 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016) als van het hof (vanaf 1 juli tot en met 29 november 2016)?”.   
 **1.4. Deelvragen**Theoretische deelvraag  
**1.** Wat houdt de transitievergoeding en de billijke vergoeding in op grond van de wet, de parlementaire geschiedenis en de literatuur?Praktijkgerichte deelvragen  
**2**. Onder welke feiten en omstandigheden (aspecten) is het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever aangenomen en dus de billijke vergoeding toegekend, blijkens de jurisprudentie van de kantonrechters in de periode van 15 maart 2016 tot en 1 oktober 2016?

**3**. Aan de hand van welke feiten en omstandigheden (aspecten) hebben de kantonrechters de hoogte van de te betalen billijke vergoeding bepaald, blijkens de jurisprudentie in de periode van 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016?  
  
**4**. Onder welke feiten en omstandigheden (aspecten) heeft het hof in hoger beroep het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever al dan niet aangenomen, en de billijke vergoeding wel toegekend blijkens de jurisprudentie vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016.   
  
**5**. Aan de hand van welke feiten en omstandigheden (aspecten) heeft het hof de hoogte van de te betalen billijke vergoeding bepaald, blijkens de jurisprudentie in de periode van 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016?  
 **1.5. Operationaliseren van begrippen**- “Welke advies” (zie centrale vraag): Met dit begrip wordt het advies bedoeld dat Berghout & Nandoe advocaten doormiddel van jurisprudentieonderzoek, uit zal kunnen brengen om de cliënten te begeleiden en te informeren over het al dan niet toewijzen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.  
- “Aspecten” (zie deelvraag 1 tot en met 5) : met aspecten worden in dit onderzoek de feiten en omstandigheden bedoeld, die de kantonrechter of het hof van belang hebben geacht om bijvoorbeeld de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. “Aspecten” kan dus gelezen worden als feiten en omstandigheden, factoren en of topics. **1.6. Onderzoeksmethoden**Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van zowel theoretisch juridisch- als praktijkonderzoek.   
  
**1**. Om de eerste deelvraag te kunnen beantwoorden is er theoretische kennis nodig, wat betreft de transitie- en de billijke vergoeding. Hiervoor is daarom gebruik gemaakt van de wet (o.a. art. 7:673 lid 9 BW, art. 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW, art. 7:671c lid 2 sub b BW, art. 7:681 BW, art. 7:682 BW, art. 7:683 BW), de Kamerstukken ( Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4.), de Memorie van Toelichting (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3.), Hoofdstukken Sociaal Recht (arbeidsrecht) editie 2015, Hoofdstukken Sociaal Recht (arbeidsrecht) editie 2016, Wwz in modellen, en de volgende artikelen: ‘Billijke vergoedingen hausse in 2016: ontaardt het door de werkgever geregistreerde strakke ballet in een losbandige lambada? (VAAN), Berekening van een billijke vergoeding (Arbeidsrecht), De billijke vergoeding: introductie van de punitieve damage in het arbeidsrecht? (VAAN), Billijke vergoeding bij vernietigbare opzegging” (TRA) en Kroniek rechtspraak Wwz (TRA). Voor deze bronnen is gekozen, omdat hierin de uitleg over de transitie- en de billijke vergoeding staat beschreven en tevens de stand van zaken is uitgelegd.  
  
Voor de beantwoording van de (vier) praktijkgerichte deelvragen, is het noodzakelijk dat er uitspraken worden geanalyseerd. Er is daarom gebruik gemaakt van jurisprudentieonderzoek. Hiervoor is alle beschikbare jurisprudentie van de rechtbank geanalyseerd waarbij de billijke vergoeding is toegekend, vanaf 15 maart tot en met 1 oktober 2016. In totaal zijn dat twaalf uitspraken. Tevens zijn de uitspraken van het hof (waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet is aangenomen en de billijke vergoeding is afgewezen), vanaf 1 juli 2015 tot en met 1 oktober 2016, onderzocht. Voor de uitspraken waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever door het hof wel is aangenomen en de billijke vergoeding is toegekend, is gebruik gemaakt van de jurisprudentie vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016. Voor een uitgebreide verantwoording hiervan, verwijs ik naar het begin van dit onderzoeksrapport. Daar treft u de verantwoordingen voor alle afwijkingen ten opzichte van het onderzoeksvoorstel aan. In totaal zijn er zesentwintig uitspraken van het hof, waarbij in zeven gevallen de billijke vergoeding is toegekend en in negentien gevallen is afgewezen.   
  
Er is ervoor gekozen om alleen de uitspraken van de kantonrechter te analyseren waarbij de vergoeding is toegekend, omdat tevens alle uitspraken van het hof zijn geanalyseerd. Het weglaten van de afwijzingen bij de kantonrechter is daarom geen probleem. Met andere woorden; de hoger beroepen tegen voorgaande afwijzingen zijn in deze scriptie alsnog behandeld. Tevens is het (gezien de beperkte tijd die beschikbaar is voor het verrichten van het onderzoek) niet realistisch om ook de afwijzingen van de kantonrechter te analyseren. Dit omdat er dan in totaal tweeëntachtig uitspraken onderzocht moeten worden. Dit is zowel volgens mij als mijn afstudeerbegeleider en mijn opdrachtgever, niet nodig.   
  
**2**. Zoals hierboven vermeld, is er voor de beantwoording van de eerste praktijkvraag gebruik gemaakt van jurisprudentie, tussen de periode van 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016. Hiervoor zijn twaalf uitspraken geanalyseerd (zie literatuurlijst).   
  
**3**. Voor de beantwoording van deze deelvraag zijn dezelfde twaalf uitspraken geanalyseerd als bij deelvraag twee (zie literatuurlijst). Het verschil tussen deelvraag twee en drie is dat er bij deelvraag twee gekeken is waarom de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever is vastgesteld en de vergoeding is toegekend, terwijl er bij deelvraag drie gekeken is hoe de rechters de hoogte van de vergoeding hebben bepaald.

**4**. Voor de beantwoording van de vierde deelvraag, is gekeken naar de jurisprudentie van de gerechtshoven. Hierbij is gebruik gemaakt van de uitspraken tussen twee verschillende perioden (zie hoofdstuk 5, paragraaf 5.1. voor de verantwoording hiervan). Bij deze deelvraag is onderzocht onder welke feiten en omstandigheden het hof het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever al dan niet heeft aangenomen (en de billijke vergoeding wel of niet heeft toegekend). Voor het gedeelte waarbij het hof de ernstig verwijtbaar heeft aangenomen en de billijke vergoeding heeft toegekend, zijn zeven uitspraken geanalyseerd (zie literatuurlijst). Voor het gedeelte waarbij de ernstig verwijtbaarheid niet is aangenomen, zijn negentien uitspraken geanalyseerd (zie literatuurlijst).  
 **5**. Voor de beantwoording van deze deelvraag zijn dezelfde zeven uitspraken geanalyseerd, die ook gebruikt zijn voor de beantwoording van het eerste gedeelte van deelvraag vier. Het verschil tussen deelvraag vier en vijf is dat er bij deelvraag drie is onderzocht waarom de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever wel of niet is vastgesteld, terwijl er bij deelvraag vijf is onderzocht hoe de rechters de hoogte van de vergoeding hebben bepaald.

**1.7. Kwaliteit**De scripties die inmiddels over dit onderwerp geschreven zijn, hadden betrekking op het eerste halfjaar van het nieuwe ontslagrecht (juli 2015 tot ongeveer eind februari begin maart 2016). Mijn opdrachtgever, Berghout & Nandoe advocaten, wil het meest recente ontwikkelingen weten. Hierdoor richt dit onderzoek zich op de tweede helft van het eerste jaar. Om de validiteit van dit onderzoek te waarborgen is (zoals vermeld onder 1.6.) gebruik gemaakt van alle beschikbare jurisprudentie van de rechtbank waarbij de vergoeding is toegekend, vanaf 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016. Hiernaast is gebruik gemaakt van alle beschikbare jurisprudentie van het hof, waarbij de vergoeding is toegewezen (vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016) en waarbij de vergoeding is afgewezen (vanaf 1 juli 2015 tot en met 1 oktober 2016). **Hoofdstuk 2: De theorie   
  
2.1. Einde van de arbeidsovereenkomst**Het is van belang om te weten hoe de arbeidsovereenkomst eindigt, omdat de transitie- en of de billijke vergoeding pas een rol beginnen te spelen op het moment dat er sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hieronder volgt daarom een korte uitleg over de manieren waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen. Daarna wordt stil gestaan bij de transitievergoeding en de billijke vergoeding.   
  
De wet beschrijft zes manieren waarop de arbeidsovereenkomst ophoudt te bestaan, namelijk:[[20]](#footnote-20)   
**1.** Door het overlijden van de werknemer (art. 7:674 lid 1 BW)  
  
**2.** Door opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer (art. 7:671 BW):  
Deze manier van opzeggen van de arbeidsovereenkomst betekent dat de werkgever de werknemer (mondeling) laat weten dat hij het dienstverband wenst op te zeggen. Vervolgens dient de werknemer schriftelijk in te stemmen met de wil van de werkgever. Indien de werknemer dit doet (en er verder geen uitzonderingen voordoen), dan eindigt de arbeidsovereenkomst met schriftelijke instemming van de werknemer.   
  
**3.** Door opzegging door de werkgever (zonder schriftelijke instemming van de werknemer) (art. 7:671a BW) of door de werknemer zelf:  
Indien de werknemer (zoals aangeven onder punt 2) niet instemt met de opzegging van de werkgever, dan kan de werkgever volgens art. 7:671a lid 1 BW toestemming vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Indien het UWV de toestemming verleent, eindigt (in principe) de arbeidsovereenkomst. Andersom geldt dat ook de werknemer de mogelijkheid heeft om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In dat geval heeft de werknemer niets te maken met het UWV en kan hij volstaan door de werkgever op de hoogte te brengen dat hij het dienstverband (rekening houdend met de opzegtermijn) opzegt.[[21]](#footnote-21)  
  
**4.** door ontbinding via de kantonrechter (art. 7:671b BW of art. 7:671c BW):  
Als er sprake is van één van de rechtsgronden die beschreven staat in de onderdelen c tot en met h van art. 7:669 lid 3 BW en de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst wil ontbinden, dan moet hij zich wenden tot de kantonrechter. Het is vervolgens aan de kantonrechter of hij de ontbinding uitspreekt.   
  
**5.** door wederzijds goedvinden (art. 7:900 BW e.v.):  
Bij wederzijds goedvinden sluiten de werkgever en de werknemer een overeenkomst af. In deze overeenkomst staat onder welke voorwaarden beide partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen.[[22]](#footnote-22) Dit wordt de vaststellingsovereenkomst genoemd.  
  
**6.** van rechtswege (art. 7:667 lid 1 BW):  
Een arbeidsovereenkomst kan ook van rechtswege eindigen. Dit betekent dat er geen (rechts)handeling vanuit de kant van de werkgever of werknemer nodig is om de overeenkomst te beëindigen. Dit is het geval als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, omdat deze na verloop van de tijd van rechtswege eindigt (art. 7:667 lid 1 BW).   
 **2.2. De transitievergoeding (art. 7:673 BW)**Zoals eerder kort beschreven onder 1.1. van hoofdstuk 1, is in art. 7:673 BW de transitievergoeding opgenomen. Dit is een vergoeding die een werkgever aan een werknemer verschuldigd is, als deze ontslagen wordt.[[23]](#footnote-23) In de huidige wetgeving berust het vergoedingensysteem op nieuwe grondslagen en is de transitievergoeding bedoeld om de werknemers te compenseren voor het ontslag.[[24]](#footnote-24) Met de invoering van de transitievergoeding wilde de wetgever er onder andere voor zorgen dat er meer rechtszekerheid zou komen (omdat de vergoeding vooraf te berekenen is aan de hand van een vaste formule die is opgenomen in art. 7:673 lid 2 BW) en dat de werkgevers en de werknemers niet snel naar de rechter zouden stappen.[[25]](#footnote-25) De enige situatie waarin zou moeten worden afgeweken van deze berekening, is wanneer er sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever of werknemer. Echter, was het bedoeling van de wetgever om deze laatst genoemde situatie zo min mogelijk voor te laten komen, zodat er sprake zou zijn van een muizengaatje.[[26]](#footnote-26)

De voorwaarden:  
Op grond van de geldende wetgeving is de werkgever op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt of niet meer wordt voortgezet, aan elke werknemer die minstens twee jaar in dienst is geweest, transitievergoeding verschuldigd (art. 7:673 lid 1 BW). Conform art. 7:673 lid 2 BW kan deze vergoeding niet meer dan € 75.000-, bedragen of niet meer dan een jaarsalaris zijn. Er is derhalve een maximum van toepassing op de transitievergoeding. De volgende voorwaarde waaraan moet worden voldaan is dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, wordt ontbonden of (indien sprake is van een tijdelijke contract) niet wordt verlengd als deze van rechtswege eindigt (art. 7:673 lid 1 sub a BW). Hieruit is af te leiden dat de werkgever geen transitievergoeding hoeft te betalen, indien het ontslag plaatsvindt op initiatief van de werknemer.[[27]](#footnote-27) Echter, staat in art. 7:673 lid 1 sub b BW een uitzondering op deze regel beschreven. Namelijk, indien een werknemer het initiatief voor het ontslag neemt, hij alsnog recht op de transitievergoeding kan hebben als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Als dit het geval is, kan de kantonrechter op grond van art. 7:673 lid 9 sub a BW naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. Verder in dit rapport wordt nader ingegaan op de wetsartikelen waar deze billijke vergoeding in is opgenomen.

**2.3. De billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaarheid van de werkgever**Naast de transitievergoeding kan een werknemer een aanvullende billijke vergoeding van de werkgever vorderen, indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[28]](#footnote-28) Volgens de wetgever zou dit in uitzonderlijke situaties moeten voorkomen. Tevens heeft de wetgever aangegeven dat de term “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever” door de rechters niet moet worden opgerekt.[[29]](#footnote-29) Dit betekent dat verwijtbaar handelen van de werkgever, niet als ernstig verwijtbaar handelen mag worden uitgelegd.[[30]](#footnote-30) Er moet dus sprake zijn van een muizengaatje, waarbij in uitzonderlijke situaties werkelijke onrecht vanuit de kant van de werkgever moet worden gecompenseerd.[[31]](#footnote-31) Ter verduidelijking van de uitzonderlijke situaties heeft de wetgever een aantal voorbeelden in de Memorie van Toelichting beschreven.[[32]](#footnote-32) Bij deze voorbeelden gaat het om gedrag van de werkgever dat ernstig verwijtbaar is.[[33]](#footnote-33) Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld discriminatie of het niet nakomen van de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien, waardoor de arbeidsverhouding verstoord raakt.[[34]](#footnote-34) Zoals eerder gezegd, is het van belang dat de billijke vergoeding alleen in uitzonderlijke gevallen wordt toegekend. Wat nu lastig blijkt te zijn is om wel en geen uitzonderingsgevallen te onderscheiden.[[35]](#footnote-35)

Na de eerste paar maanden van de Wwz bleek in de praktijk dat het muizengaatje in de rechtspraak flink werd opgerekt, aangezien de billijke vergoeding in de eerste twee maanden in veel zaken werd toegekend.[[36]](#footnote-36) Inmiddels is er tot 1 maart 2016 ongeveer € 500.000 aan additionele vergoedingen betaald, wat tamelijk bescheiden is voor een periode van een halfjaar.[[37]](#footnote-37)

Naast de vraag welke situaties al dan niet onder de uitzonderlijke situaties vallen, is het tevens tot op heden onduidelijk en vaag hoe de hoogte van deze vergoeding dient te worden bepaald.[[38]](#footnote-38) In de rechtspraak is namelijk veel verschil zichtbaar.[[39]](#footnote-39) De wetgever heeft namelijk de hoogte en de berekening van deze vergoeding overgelaten aan de rechters,[[40]](#footnote-40) maar hier weinig handvatten voor gegeven.[[41]](#footnote-41) De rechters mogen de omvang van de billijke vergoeding bepalen op een manier die zij passend achten bij de uitzonderlijke situatie van de desbetreffende zaak.[[42]](#footnote-42) Kort gezegd komt het erop neer dat de hoogte van de vergoeding volgens de wetgever dient te worden afgestemd op de ernst van het aan de werkgever verweten handelen of nalaten.[[43]](#footnote-43) Op deze manier wordt de werknemer gecompenseerd voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[44]](#footnote-44) Deze compensatie dient ook als bestraffing van de werkgever, zodat zulk gedrag in de toekomst voorkomen kan worden.[[45]](#footnote-45) Verder komt uit de parlementaire geschiedenis naar voren, dat de hoogte van de vergoeding moet aansluiten bij de uitzonderlijke situatie.[[46]](#footnote-46) Dit betekent dat de criteria van de voormalige kantonrechtersformule (loon en lengte van dienstverband) hierbij geen rol hoeven te spelen, maar dit mag wel.[[47]](#footnote-47) Tevens mag bij het vaststellen van de vergoeding geen rekening worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer of met de maatregelen die de werkgever heeft genomen om deze gevolgen te ondervangen (gevolgencriterium). De reden hiervan is dat dit al meegenomen is in de transitievergoeding waar de werknemer van rechtswege recht op heeft.[[48]](#footnote-48)   
  
Met deze summiere handvatten stellen de rechters zelf de manier van berekenen en de omvang van de billijke vergoeding vast. Inmiddels is geconstateerd dat er in de praktijk grote verschillen bestaan in de hoogte van de billijke vergoedingen, omdat de wetgever niet voldoende aanknopingspunten heeft gegeven.[[49]](#footnote-49)

Een factor die het berekenen en vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding nog lastiger maakt, is dat de aanwijzingen die de wetgever heeft gegeven soms tegenstrijdig zijn.[[50]](#footnote-50) Zo mag de rechter de gevolgen van het ontslag voor de werknemer niet meewegen tijdens het bepalen van de hoogte van de vergoeding, terwijl hij de hoogte wel dient af te stemmen op de ernst van het verwijtbaar gedrag van de werkgever.[[51]](#footnote-51) Verder meent de wetgever dat de vergoeding in evenwicht moet zijn met de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, en dat de rechter bij het vaststellen van de vergoeding ook rekening mag houden met de financiële situatie van de werkgever.[[52]](#footnote-52) Dit betekent dat de rechter, bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, toch niet alleen moet kijken naar de mate van verwijtbaarheid van de werkgever. Dit wijst dus op een tegenstrijdige aanwijzing vanuit de wetgever, waaruit geconcludeerd kan worden dat de gegeven aanwijzingen door hun tegenstrijdigheid onbruikbaar zijn.[[53]](#footnote-53) In een annotatie van VAAN Arbeidsrecht Updates wordt geconcludeerd dat een jaar lang Wwz en billijke vergoeding, meer vragen heeft opgeroepen dan dat het heeft beantwoordt.[[54]](#footnote-54)

**2.4. De billijke vergoeding in wetsartikelen**De billijke vergoeding wordt in verschillende artikelen van de Wwz genoemd. Hieronder volgt eerst een schema van de wetsartikelen waarin deze vergoeding wordt genoemd. Daarna volgt een korte uitleg op de wetsartikelen:

|  |
| --- |
| Art. 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW (ontbinding op verzoek van werkgever) |
| Art. 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW (ontbinding op verzoek van werknemer) |
| Art. 7:673 lid 9 (einde arbeidsovereenkomst van rechtswege) |
| Art. 7:681 BW (opzegging) |
| Art. 7:682 BW (opzegging) |
| Art. 7:683 BW (hoger beroep) |

*Billijke vergoeding na einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege (art. 7:673 lid 9 BW):*Op grond van dit artikel kan de kantonrechter na een einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege of bij het niet voorzetten van de overeenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, naast de transitievergoeding aan de werknemer ook een billijke vergoeding toekennen. Dit is zelfs mogelijk indien de werknemer eigenlijk geen recht heeft op de transitievergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst nog geen twee jaar heeft geduurd.[[55]](#footnote-55) Dit is zo geregeld om te voorkomen dat de werkgever zich ernstig gaat misdragen en de werknemer niets of alleen de transitievergoeding krijgt.[[56]](#footnote-56)

*Billijke vergoeding in de ontbindingsprocedure (art. 7:671b lid 8 sub c BW, art. 7:671b lid 9 sub c BW en art. 7:671c lid 2 sub b BW):*De billijke vergoeding van deze artikelen is dezelfde als van art. 7:673 lid 9 BW. Ook hierin staat dat de kantonrechter bevoegd is om tijdens de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding aan de werknemer toe te kennen, mits er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[57]](#footnote-57)   
  
*Billijke vergoeding na de opzeggingsprocedure (art. 7:682 en 7:681 BW)*  
Als de werkgever na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met de werknemer opzegt terwijl de werknemer van mening is dat de toestemming onterecht is verleend, kan hij naar de kantonrechter stappen (art. 7:682 BW).[[58]](#footnote-58) Als het aan de werkgever te wijten is dat hij in strijd met dit artikel heeft gehandeld, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te herstellen of hem de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaarheid van de werkgever toe te kennen.[[59]](#footnote-59)   
  
Indien de werkgever heeft opgezegd en deze opzegging op grond van art. 7:681 BW wordt vernietigd, kan de werknemer op grond van art. 7:681 BW hetzij vernietiging van de opzegging, hetzij een billijke vergoeding vorderen.[[60]](#footnote-60) Hierbij geldt dat in deze 681-procedure het ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet nodig is, om de billijke vergoeding aan de werknemer toe te kennen.[[61]](#footnote-61) Dit komt doordat de wetgever het in strijd handelen met bijvoorbeeld art. 7:671 BW of het schenden van de wederindiensttredingsvoorwaarde (art. 7:682 lid 4 BW), als zo ernstig heeft bevonden dat hij van mening is dat hierbij vanuit kan worden gegaan dat er reeds voldaan is aan de voorwaarden van ernstige verwijtbaarheid.[[62]](#footnote-62) Ter verduidelijking hiervan, een voorbeeld: een gegeven ontslag op staande voet, zonder dat er voldaan is aan de hiervoor geldende regels, is naar zijn aard al ernstig verwijtbaar. Hierdoor is de aanspraak op een billijke vergoeding meteen gerechtvaardigd, zonder dat de ernstige verwijtbaarheid opnieuw hoeft te worden getoetst.[[63]](#footnote-63)[[64]](#footnote-64)[[65]](#footnote-65)   
  
*Billijke vergoeding na ontslag op staande voet (art. 7:681 lid 1 sub a BW):*  
Zoals hierboven beschreven kan de werknemer zich, bij een onterechte ontslag op staande voet, beroepen op art. 7:681 lid 1 sub a BW en aanspraak maken op de billijke vergoeding. Voor een ontslag op staande voet is namelijk een dringende reden vereist. Indien later blijkt dat er helemaal geen dringende reden aanwezig was, dan hoeft de werknemer niet aan te tonen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De wet gaat hier namelijk al vanuit, zodat de werknemer direct aanspraak kan maken op de billijke vergoeding. De vereiste van de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever staat daarom ook niet genoemd in dit wetsartikel.   
*Hoger beroep (art. 7:683 BW):*Tegen de beslissing van de kantonrechter staat op grond van art. 7:683 BW hoger beroep open. Dit betekent dat zowel de werkgever als de werknemer naar het hof kan indien hij het niet eens is met de beslissing van de kantonrechter, waarbij de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld is ontbonden of de billijke vergoeding al dan niet is toegekend. Het hof beoordeelt dan of de kantonrechter juist heeft geoordeeld. Verder staat in lid 3 van dit artikel dat het hof de arbeidsovereenkomst kan herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen. Dit kan als het hof concludeert dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever om ontbinding onterecht heeft toegewezen of het verzoek van de werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst of vernietiging van de opzegging, onterecht heeft afgewezen (art. 7:683 lid 3 BW). De billijke vergoeding volgens lid 3 van dit wetsartikel kan vervolgens worden toegekend, indien herstel van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Het opmerkelijke aan de billijke vergoeding van dit artikel is dat er hier geen vereiste van ernstige verwijtbaarheid wordt gesteld en dat de ernstig verwijtbaarheid hier ook geen inherente voorwaarde voor is.[[66]](#footnote-66) Dit is namelijk een billijke vergoeding die in plaats treedt van het herstel en waar geen verwijtbaarheid voor nodig is.[[67]](#footnote-67) Dit betekent dat dit een ander soort billijke vergoeding is. Deze wordt daarom buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek. Dit onderzoek richt zich namelijk op de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het hof ’s-Hertogenbosch heeft reeds bevestigd dat de billijke vergoeding van art. 7:683 lid 3 BW, inderdaad een ander soort vergoeding is en dat de verwijtbaarheid hierbij niet van belang is.[[68]](#footnote-68)Professor J.M. van Slooten merkt in zijn boek “Handboek nieuw ontslagrecht’’ ook op dat er in de wetsgeschiedenis een onjuiste indruk is ontstaan, dat alle billijke vergoedingen onder de WWZ tot één soort behoren.[[69]](#footnote-69) Hierbij valt wel op te merken dat het hof uiteraard ook de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaarheid van de werkgever, kan toekennen aan de werknemer. Dit heeft het hof, in dezelfde uitspraak die hiervoor is genoemd, bevestigd door uit te leggen dat zij ook de bevoegdheid heeft om de billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever (art. 7:671b lid 8 en 9 BW) toe te kennen. In art. 7:683 lid 5 BW is ook opgenomen dat artikelen 7:671b BW en 7:671c BW ten aanzien van het toekennen van een vergoeding, dus ook ten aanzien van de billijke vergoeding, van overeenkomstig van toepassing zijn in het hoger beroep.  
  
**Hoofdstuk 3: De kantonrechters over ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever**In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op deelvraag twee, welke tevens de eerste praktijkgerichte vraag van dit onderzoek is. Zoals in bijlage 1 en 2 te lezen is, zijn de uitspraken van de kantonrechter waarin de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever is aangenomen en de billijke vergoeding is toegekend op basis van aspecten geanalyseerd.[[70]](#footnote-70) Hierbij is bij twaalf uitspraken gekeken onder welke feiten en omstandigheden het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de kantonrechters is aangenomen.[[71]](#footnote-71) De resultaten hiervan worden verder in dit hoofdstuk behandeld.   
  
**3.1. Opzegging in strijd met art. 7:671 BW**Bij uitspraak zeven tot en met twaalf was er sprake van een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.[[72]](#footnote-72) Volgens de kantonrechter was er namelijk geen sprake van een dringende reden, terwijl deze wel vereist is voor een rechtsgeldige opzegging**.** Deze opzeggingen waren derhalve in strijd met de hiervoor geldende voorschriften (art. 7:671 BW). In deze situaties kunnen de werknemers op grond van art. 7:681 BW een billijke vergoeding toegekend krijgen van de kantonrechter. Het aantonen van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever is in deze situatie niet vereist, omdat de wet een opzegging in strijd met art. 7:671 BW reeds als ernstig verwijtbaar kwalificeert. Om deze reden was het overbodig om bij deze zaken de ernstig verwijtbaarheid te “onderzoeken”. Daardoor is ervoor gekozen om deze uitspraken voor de volledigheid wel in dit hoofdstuk aan te kaarten, en ook op te nemen in de jurisprudentieschema. Echter, wordt er verder in dit hoofdstuk geen aandacht besteed aan deze zaken. Dit omdat de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever automatisch is aangenomen, nu in strijd met art. 7:671 BW is gehandeld. Hieronder volgt nu de bespreking van de overige zes uitspraken.   
  
 **3.2. Ontbindingsgronden**   
Als er gekeken wordt naar de kanton uitspraken vanaf 15 maart 2016 tot en 1 oktober 2016, waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever is aangenomen en de billijke vergoeding is toegekend, blijkt dat merendeels van de arbeidsovereenkomsten (vier van de zes) ontbonden zijn op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.[[73]](#footnote-73) De andere twee ontbindingsverzoeken zijn toegewezen op de H-grond.[[74]](#footnote-74) De H-grond is in de wet opgenomen in art. 7:699 lid 3 sub h BW. De omstandigheden die niet onder sub a tot en met sub g van art. 7:699 lid 3 BW vallen, maar zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren, vallen onder de zogenoemde H-grond (restcategorie).   
  
**3.3. Meest voorkomende aspecten in de jurisprudentie**  
Verder komen in deze zes zaken drie aspecten het meest naar voren, waarbij de kantonrechter de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever heeft aangenomen. Deze aspecten zijn: geen goedwerkgeverschap, verstoorde arbeidsverhouding die voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever en het door de werkgever op grovelijke wijze veronachtzamen van zijn verplichtingen. In alle zaken komt een combinatie van deze aspecten voor. In één uitspraak is er sprake van een combinatie van al deze aspecten,[[75]](#footnote-75) in andere drie uitspraken is er een combinatie van geen goed werkgeverschap en de verstoorde arbeidsverhouding die merendeels door de werkgever zelf is veroorzaakt[[76]](#footnote-76) en in de overige twee uitspraken is er een combinatie van geen goed werkgeverschap en het door de werkgever op grovelijke wijze veronachtzamen van zijn verplichtingen.[[77]](#footnote-77) Hieruit is verder af te leiden dat geen goed werkgeverschap een belangrijke grond is waarop de ernstig verwijtbaarheid van de werknemer wordt aangenomen, aangezien geen goed werkgeverschap bij alle zes uitspraken een deel heeft uitgemaakt.   
  
*Goed werkgeverschap*In de beoordelingen van de geanalyseerde kanton uitspraken is te zien dat de kantonrechters verschillende handelingen en of nalaten van de werkgever als in strijd met goed werkgeverschap achten. Aangezien de wet (art. 7:611 BW) niet beschrijft wanneer de werkgever precies in strijd met goed werkgeverschap handelt, is het aan de rechter om dit aan de hand van de feiten en omstandigheden van het geval te bepalen. Uit deze zes uitspraken blijkt dat er in ieder geval sprake is van geen goed werkgeverschap indien: de werkgever zich niet inspant om de arbeidsverhouding te normaliseren,[[78]](#footnote-78) de werkgever de werknemer niet in de gelegenheid stelt om vermeende disfunctioneren te verbeteren[[79]](#footnote-79) en of de werkgever geen functioneringsgesprekken met werknemer voert.[[80]](#footnote-80) Hiernaast zijn er nog twee varianten van handelingen of nalaten van de werkgever die de rechter heeft meegenomen bij het vaststellen van de ernstig verwijtbaarheid, maar waarvan de rechter niet duidelijk heeft gezegd of deze wel of niet onder geen goed werkgeverschap vallen. Daarom heb ik op grond van de beginselen van goed werkgeverschap[[81]](#footnote-81) ervoor gekozen om deze handelingen toch in dit rapport op te nemen als in strijd met goed werkgeverschap. Dit betekent dat in deze analyse de volgende handelingen of nalaten van de werkgever ook als geen goed werkgeverschap worden gezien: werkgever doet geen (reëel) onderzoek naar andere opties (zoals herplaatsing)[[82]](#footnote-82) en/of de werkgever stuurt direct aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst/biedt direct vaststellingsovereenkomst aan.[[83]](#footnote-83)  
  
*Verstoorde arbeidsverhouding door werkgever*In vier van de zes uitspraken heeft de kantonrechter geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding (in combinatie met geen goed werkgeverschap, op grove wijze veronachtzamen van zijn verplichtingen) voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever en dat dit hem ernstig te verwijten is.[[84]](#footnote-84) Dit betekent dat de rechter overweegt door wie de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Indien dit merendeels komt door het handelen of nalaten van de werkgever, wordt dit als ernstig verwijtbaar aangenomen.   
*Op grovelijke wijze de verplichtingen van de werkgever veronachtzaamd*Tevens heeft de kantonrechter in drie van de zes uitspraken geoordeeld dat het op grovelijke wijze veronachtzamen van de verplichtingen van de werkgever (in combinatie met geen goed werkgeverschap en of verstoorde arbeidsverhouding door werkgever), de werkgever ernstig verweten kan worden.[[85]](#footnote-85) Onder dit aspect vallen vooral de gevallen waarin de werkgever niet goed omgaat met zijn verplichten. *Bespreking van de zaken*Hieronder worden de zaken door middel van korte toelichtingen besproken. In deze toelichtingen wordt aangegeven welke feiten en omstandigheden samen voor de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever hebben gezorgd. Allereerst volgen de zaken waarbij sprake was van een combinatie van geen goed werkgeverschap en verstoorde arbeidsverhouding door werkgever, waardoor de ernstig verwijtbaarheid werd aangenomen. Daarna volgen de uitspraken waarbij sprake was van zowel geen goed werkgeverschap als een verstoorde arbeidsverhouding door werkgever en op grove wijze veronachtzaming van de verplichtingen van de werkgever. Als laatst worden de zaken besproken waarbij sprake was van een combinatie van geen goed werkgeverschap en op grove wijze veronachtzaamde verplichtingen van de werkgever.   
  
*Geen goed werkgeverschap en verstoorde arbeidsrelatie door werkgever*:   
In deze zaak was sprake van een verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van een geëscaleerde discussie. De werkgever verzocht de rechtbank Noord-Holland om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.[[86]](#footnote-86) Dit verzoek werd weliswaar toegekend, maar de rechter oordeelde dat de werkgever ook ernstig verwijtbaar had gehandeld. Dit omdat hij, in strijd met goed werkgeverschap, niet had geprobeerd om de arbeidsverhouding te normaliseren. Integendeel, de werkgever stuurde meteen aan op de beëindiging van het dienstverband door direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden, zonder andere mogelijkheden te onderzoeken. Door op deze manier te handelen en niet te proberen om de verhouding te normaliseren was de verstoorde arbeidsverhouding naar het oordeel van de kantonrechter voor een grote deel te wijten aan de werkgever. Op grond van deze combinatie van geen goed werkgeverschap en een verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever, oordeelde de rechter dat de werkgever ernstig verwijtbaar was.   
  
In een andere ontbindingszaak bij de rechtbank Noord-Holland ging het om een werknemer die functioneerde in de functie van de algemene directeur.[[87]](#footnote-87) De werkgever vond dat de werknemer ongeschikt was voor deze functie en liet hem meteen weten dat er geen plek meer was voor hem. Hierna werd de werknemer ontheven van zijn functie. De rechter constateerde dat de werkgever de werknemer onterecht had ontheven van zijn werkzaamheden en in strijd had gehandeld met goed werkgeverschap, nu hij de werknemer geen gelegenheid had gegeven om zijn functioneren als algemene directeur te verbeteren en ook geen onderzoek had gedaan naar andere mogelijkheden. Door deze gang van zaken was de verstoorde arbeidsrelatie naar het oordeel van de rechter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Ook oordeelde de rechtbank Noord-Holland in een zaak dat het feit dat er een verstoorde arbeidsverhouding was ontstaan te wijten was aan de werkgever. Dit omdat deze de werknemer zonder aanleiding of reden meerdere keren op non-actief had gesteld.[[88]](#footnote-88) Het meerdere keren op non-actief stellen van de werknemer, zonder te proberen om een gesprek met hem aan te gaan en de arbeidsverhouding te herstellen, ziet de rechter als geen goed werkgeverschap en als verstoring van arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever. Tevens blijkt dat het onterecht op non-actief stellen van de werknemer, met een hogere billijke vergoeding van €60.000 wordt bestraft (zie paragraaf 4.2. onder “de billijke vergoeding als een civiele sanctie”).   
  
*Geen goed werkgeverschap, verstoorde arbeidsverhouding door werkgever en op grove wijze veronachtzaming van de verplichtingen van de werkgever*:  
Deze zaak is interessant, omdat hierin alle drie aspecten samen tot ernstig verwijtbaarheid van de werkgever hebben geleid.[[89]](#footnote-89) In deze zaak stelde de werkgever, na een verstoorde arbeidsverhouding, een mediationtraject voor aan de werknemer. Hiermee wekte hij jegens de werknemer de suggestie op dat hij de arbeidsverhouding wilde normaliseren. Echter, bood de werkgever tijdens het tweede mediationgesprek direct een vaststellingsovereenkomst aan waarin hij ook nog eens de helft van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding aanbood. De rechter oordeelde dat de werkgever hiermee een volstrekt ongeloofwaardige poging heeft gedaan om de verhouding te normaliseren. Hierdoor is de mogelijkheid om de arbeidsverhouding te herstellen definitief afgesneden en is de verstoorde arbeidsverhouding volledig aan de werkgever te verwijten. Voorts heeft de werkgever in strijd met goed werkgeverschap gehandeld, door direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en door zijn verplichten op grove wijze te veronachtzamen door een te lage transitievergoeding voor te stellen. Tevens was naar het oordeel van de kantonrechter het onzorgvuldig omgaan met het mediatontraject ook ernstig te verwijten aan de werkgever.   
  
*Geen goed werkgeverschap en op grove wijze veronachtzamen van de verplichtingen van de werkgever:*De rechtbank Noord-Holland kreeg twee ontbindingsverzoeken van dezelfde werkgever tegen twee werknemers. Aan deze verzoeken legde de werkgever de H-grond ten grondslag.[[90]](#footnote-90) Op grond van het Besluit Kwaliteitseisen (dat van toepassing was op het bedrijf van de werkgever) was de werkgever verplicht om voor een bepaalde datum werknemers in dienst te hebben die over een MBO-4 diploma beschikten. Aangezien deze twee werknemers niet voor een bepaalde datum konden voldoen aan deze eis, kon volgens de werkgever van hem niet worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De ontbindingsverzoeken werden toegekend. Maar dit betekende niet dat de werkgever niets te verwijten viel. Ten eerste oordeelde de rechter dat de werkgever in strijd met goed werkgeverschap had nagelaten om functioneringsgesprekken te voeren, waardoor de werknemers niet tijdig en niet volledig op de hoogte werden gebracht van de MBO-4 eis. De rechter was van mening dat indien deze gesprekken wel zouden hebben plaatsgevonden, het één en ander met de werknemers besproken zou zijn. Naar het oordeel van de rechter viel dit ernstig aan de werkgever te verwijten. Logischerwijs oordeelde de rechter dat tevens de scholingsverplichting (van art. 7:611a BW en volgens goed werkgeverschap) door de werkgever op grove wijze geschonden was, waardoor hij ernstig verwijtbaar was. De werkgever had namelijk te laat en te weinig actie ondernomen, om ervoor te zorgen dat de werknemers tijdig een MBO-4 diploma konden halen. Echter, was er geen sprake van opzet bij de werkgever aanwezig waardoor de ontbinding van de overeenkomst op de H-grond ondanks de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever, kon worden toegewezen. Hiernaast was ook onvoldoende gebleken of de werkgever tijdens het dienstverband andere relevante opleidingen of scholingen had aangeboden. Door het schenden van de scholingsverplichting heeft de werkgever zijn verplichten dus op grove wijze veronachtzaamt, waardoor hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.   
  
**3.4. Tussenconclusie**Uit het bovenstaande wordt geconcludeerd dat er een duidelijke lijn te zien is in de uitspraken van de kantonrechter, waarbij het ernstig verwijtbaar handelen en of nalaten van de werkgever is aangenomen. Ten eerste blijkt dat de werkgever automatisch ernstig verwijtbaar is als hij in strijd heeft opgezegd met art. 7:671 BW. Hiernaast komt uit de jurisprudentieanalyse sterk naar voren dat de werkgever in ieder geval ernstig te verwijten is, indien er geen sprake is van goed werkgeverschap. Uiteraard vallen er verschillende voorbeelden te geven van geen goed werkgeverschap, maar het niet voeren van functioneringsgesprekken, zich niet inspannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, het niet onderzoeken van andere opties (zoals herplaatsing), het aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het niet geven van de gelegenheid om disfunctioneren te verbeteren zijn in ieder geval handelingen die als in strijd met goed werkgeverschap worden gekwalificeerd.   
  
Verder blijkt dat geen goed werkgeverschap voorkomt in combinatie met twee andere meest voorkomende aspecten, namelijk: verstoorde arbeidsverhouding die voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever, en/of het door de werkgever op grovelijke wijze veronachtzamen van zijn verplichtingen. Dit betekent dat de kantonrechter tevens beoordeelt of de verstoorde arbeidsverhouding voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever. Indien de handelingen van de werkgever ervoor hebben gezorgd dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord is geraakt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden, is dit aan de werkgever ernstig te verwijten. Hier kan sprake van zijn als de werkgever bijvoorbeeld niet heeft geprobeerd om de verhouding te normaliseren of als hij direct een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden. Tevens blijkt dat het onterecht op non-actief stellen van de werknemer, met een hoge vergoeding wordt bestraft. Kort gezegd betekent dit dat de werkgever in ieder geval ernstig verwijtbaar wordt geacht en de billijke vergoeding aan de werknemer wordt toegekend, indien: de werkgever de arbeidsverhouding heeft verstoord, hij in strijd met art. 7:671 BW heeft opgezegd, hij zich niet houdt aan goed werkgeverschap, hij zijn verplichtingen veronachtzaamt en/of geen houding inneemt van een oplossingsgerichte werkgever.   
 **Hoofdstuk 4: De kantonrechters over de hoogte van de billijke vergoeding**In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op deelvraag drie. Zoals in bijlage 3 en 4 te lezen is, zijn de kanton uitspraken waarin de billijke vergoeding aan de werknemer is toegekend op basis van aspecten geanalyseerd. Hierbij is bij twaalf uitspraken gekeken aan de hand van welke feiten en omstandigheden de kantonrechters de hoogte van de toegekende billijke vergoeding hebben bepaald.[[91]](#footnote-91) De resultaten hiervan worden verder in dit hoofdstuk behandeld.   
  
**4.1. Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel**Ten opzichte van het onderzoeksvoorstel heb ik deelvraag drie in dit rapport aangepast. Ik heb de term “argumenten/redenen” uit deze deelvraag vervangen door “feiten en omstandigheden”. Dit heb ik gedaan, omdat ik in de jurisprudentie heb gekeken welke feiten en omstandigheden de rechters hebben meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze woordkeuze lijkt mij daarom gepast. Tevens heb ik “de berekening” uit deelvraag drie weggelaten en alleen “de hoogte” laten staan. De reden hiervoor is dat ik in dit onderzoek wil analyseren hoe de hoogte van de vergoeding door de rechters wordt bepaald. Om deze reden acht ik de aangepaste deelvraag meer geschikt.   
  
**4.2. Vaststellen hoogte van de billijke vergoeding**Allereest valt op dat de hoogtes van de billijke vergoeding sterk verschillen. Zo bedraagt de laagste toegekende vergoeding in de twaalf geanalyseerde kanton uitspraken €8.000,-[[92]](#footnote-92) en de hoogste toegekende vergoeding € 60.000,-.[[93]](#footnote-93) Uiteraard is dit te verklaren door het feit dat er geen duidelijke richtlijnen zijn, waar de rechters zich aan moeten of kunnen houden. Verder blijkt uit de jurisprudentieanalyse dat de kantonrechters of een lager billijke vergoeding toekennen dan dat wordt verzocht of precies het verzochte bedrag toekennen.[[94]](#footnote-94)  
  
*Aspecten bij het bepalen van de vergoeding*  
In de geanalyseerde zaken is te zien dat de kantonrechters in elf van de twaalf uitspraken verwijzen naar de wetsgeschiedenis.[[95]](#footnote-95) Hierna noemen zij de feiten en omstandigheden (aspecten) die zij van belang achten bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Echter, hebben de kantonrechters zich in twee uitspraken nadat ze hebben verwezen naar de wetsgeschiedenis, direct uitgelaten over de toe te kennen billijke vergoeding.[[96]](#footnote-96) Hierbij hebben de rechters geen eigen redenatie gegeven over bijvoorbeeld de hoogte van de vergoeding. Het enige wat er bij deze uitspraken heel kort wordt aangegeven is, dat de werkgever niet heeft onderbouwd waarom hij niet in staat zou zijn de vastgestelde vergoeding te betalen[[97]](#footnote-97) en dat de billijke vergoeding als een civiele sanctie moet worden gezien om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen.[[98]](#footnote-98) Hieruit is het volgende af te leiden:   
1. indien de werkgever alleen stelt dat hij de vastgestelde vergoeding (financieel gezien) niet kan betalen (maar dit verder niet onderbouwd) gaat de rechter ervan uit dat hij dit wel kan betalen en wordt er bij het vaststellen van deze vergoeding geen rekening gehouden met dit aspect. Hierbij is te zien dat de rechter zich in beginsel houdt aan de wetsgeschiedenis. Namelijk door te overwegen of hij de financiële situatie van de werkgever al dan niet als aspect mee wil nemen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In de wetsgeschiedenis staat namelijk dat de rechter bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding rekening kan houden met de financiële situatie van de werkgever.[[99]](#footnote-99)   
2. De billijke vergoeding kan ook dienen als een civiele sanctie voor de werkgever, om te voorkomen dat hij in de toekomst nogmaals ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. Ook hier houdt de rechter zich aan de wetsgeschiedenis, door de billijke vergoeding een punitief karakter te geven en als aspect mee te wegen.[[100]](#footnote-100)

Naast deze aspecten (de financiële omstandigheden van de werkgever en de billijke vergoeding als civiele sanctie) hebben de kantonrechters in de geanalyseerde zaken ook andere aspecten meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding. Deze aspecten zijn: verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, duur van het dienstverband en of de hoogte van het loon, recht op andere vergoedingen en de hoogte daarvan, geen goed werkgeverschap, het gevolgencriterium en het niet weerspreken van de vordering en de grondslagen. De meeste van deze aspecten komen in combinaties voor.[[101]](#footnote-101) Geen goed werkgeverschap, de financiële situatie van de werkgever en de vergoeding als civiele sanctie komen zowel op zich zelf[[102]](#footnote-102) als in combinatie met andere aspecten voor. Het aspect van verstek laten gaan en niet weerspreken van de vordering en de grondslagen komt alleen op zich zelf voor.[[103]](#footnote-103)   
  
*Bespreking van de zaken*Op basis van de jurisprudentieanalyse kan worden geconcludeerd dat er duidelijk te zien is welke aspecten (zie hierboven) de kantonrechters in ieder geval overwegen, als de hoogte van de billijke vergoeding bepaald moet worden. Verder is te zien dat de kantonrechters de hoogte van de billijke vergoeding op een casuïstische manier bepalen. Dit doen zij door de bovengenoemde aspecten zowel op zich zelf, als in verschillende combinaties met elkaar mee te laten wegen. Echter, is het niet duidelijk hoe deze aspecten precies invloed hebben op de vergoeding. De kantonrechters noemen namelijk de aspecten die zich in een bepaalde zaak voordoen en die zij in de desbetreffende zaak van belang achten. Vervolgens oordelen zij dat op basis van die aspecten de hoogte van de vergoeding is bepaald.

Hieronder worden de aspecten die de kantonrechters hebben overwogen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, afzonderlijk van elkaar besproken. Dit betekent dat alle combinaties niet afzonderlijk per zaak worden besproken, omdat dit de leesbaarheid en de begrijpelijkheid van deze afstudeerscriptie niet zal bevorderen. Voor een overzicht van welke aspecten in combinatie met elkaar zijn gebruikt, verwijs ik u naar bijlage 3 en 4. In bijlage 4 is namelijk te zien welke aspecten de rechters in ieder geval mee laten wegen (en die hieronder worden besproken) en in welke combinaties zij dit hebben gedaan. Verder worden er uiteraard enkele concrete voorbeelden uit enkele zaken beschreven. De reden waarom niet van elke zaak een voorbeeld wordt gegeven is, omdat de rechter niet in elke zaak bij elke aspect specifiek noemt waarom hij deze meeweegt.   
  
*De financieel situatie van de werkgever*  
Naast het bovengenoemde voorbeeld waarin de rechter heeft bepaald de financiële situatie van de werkgever niet mee te laten wegen bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding, heeft de rechter dit aspect ook overwogen in een viertal andere uitspraken.[[104]](#footnote-104) Dit betekent dat de rechter in vijf van de twaalf geanalyseerde uitspraken heeft gekeken of hij dit aspect wel of niet wil laten meewegen. Uiteindelijk heeft de rechter in geen van de vijf zaken de financiële situatie van de werkgever meegewogen. De reden hiervan was dat de werkgever niet had onderbouwd waarom hij de vastgestelde vergoeding niet kon betalen, of omdat hij geen inzicht had gegeven in eigen financiële omstandigheden.  
  
*De billijke vergoeding als een civiele sanctie*  
Het punitieve karakter van de vergoeding heeft in totaal in vijf van de twaalf uitspraken een rol gespeeld, bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[105]](#footnote-105) In de zaak waarbij rechtbank Noord-Holland de hoogste billijke vergoeding van € 60.000,- heeft toegekend, heeft de rechter aangegeven dat de hoogte van de billijke vergoeding een forse prikkel moet zijn, om ervoor te zorgen dat de werkgever het ernstig verwijtbaar handelen niet herhaalt.[[106]](#footnote-106) In deze zaak had de werkgever de werknemer meerdere keren zonder reden en of aanleiding op non-actief gesteld en in strijd gehandeld met goed werkgeverschap, waardoor de arbeidsverhouding verstoord was geraakt. In een andere zaak oordeelde de rechter dat de vergoeding een punitief karakter moest hebben, omdat de werkgever de werknemer zonder een dringende reden op staande voet had ontslagen.[[107]](#footnote-107) Een billijke vergoeding van € 15.000 moet volgens de rechter de werkgever ervan weerhouden om in de toekomst over te gaan tot het geven van ontslag op staande voet, terwijl er geen dringende reden aanwezig is. De rechtbank Overijsel geeft in een soortgelijke zaak een soortgelijke uitleg als de rechter in de zaak hiervoor. De rechtbank Overijsel merkt daarbij op dat de hoogte van de vergoeding iets lager zou zijn geweest als er bijvoorbeeld wel sprake was van een dringende reden, maar het ontslag niet onverwijld was gegeven.[[108]](#footnote-108) Het ontbreken van een dringende reden wordt dus zwaarder bestraft met een hogere vergoeding, dan als het ontslag op staande voet bijvoorbeeld niet onverwijld wordt gegeven.   
  
*Verstek laten gaan en niet weerspreken van de vordering en de grondslagen*In een verstekzaak bij de rechtbank Noord-Holland verwees de rechter niet naar de wetsgeschiedenis. De gevorderde billijke vergoeding werd enkel toegewezen onder de overweging dat de vordering en de grondslagen ervan niet weersproken waren, en dat deze de rechter niet onrechtmatig en ongegrond voorkwamen.[[109]](#footnote-109) Het ging in deze zaak om een werkgever die de werknemer eerst op non-actief had gesteld en vervolgens de volgende ochtend op een ongepaste manier had geïntimideerd. Hierna zocht de werkgever de werknemer thuis op met bloemen, en ontsloeg haar op staande voet toen zij afwijzend reageerde. Hieruit is af te leiden dat de rechter de gevorderde billijke vergoeding (ongeacht hoe hoog deze is en zonder enige eigen toevoeging of redenatie) toekent, indien de vordering en de grondslagen ervan niet worden weersproken en deze naar mening van de rechter niet onrechtmatig of ongegrond zijn.   
 *Beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever*Bij vier van de twaalf uitspraken hebben de kantonrechters dit aspect overwogen, bij het vaststellen van de billijke vergoeding.[[110]](#footnote-110) Hiermee wordt bedoeld dat er overwogen is of de beëindiging van het dienstverband voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever. In de twee zaken waarbij de arbeidsovereenkomst door de rechter werd ontbonden op de H-grond, had de werkgever zijn scholingsverplichting (zonder opzet) geschonden.[[111]](#footnote-111) De ontbinding werd toegewezen omdat het van de werkgever niet kon worden gevergd om het dienstverband voort te zetten. De werknemers beschikten namelijk niet over een MBO-4 diploma, en dit was in strijd met het Besluit kwaliteitseisen. Dit betekende niet dat het niet de schuld van de werkgever was dat de werknemers niet langer in dienst konden blijven. De werkgever had namelijk wel zijn scholingsverplichting geschonden en hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld. Bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding heeft de rechter besloten om dit aspect, waarbij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te wijten is aan de werkgever, mee te wegen.

*Alle omstandigheden van het geval*Zoals in bijlage 4 te lezen is zijn de volgende sub-aspecten, die de rechters hebben meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding, onder dit aspect geplaatst:   
- Werknemer heeft wel of geen nieuwe baan gevonden  
- Er is sprake van een uitzonderlijke lange dienstverband   
- Er is nooit sprake geweest van disfunctioneren van de werknemer  
- Werkgever is op onzorgvuldige wijze met mediation (traject) omgegaan  
  
Bij drie van de twaalf uitspraken hebben de rechters één of meerdere sub-aspecten die in dit onderzoek onder alle omstandigheden van het geval vallen, meegewogen bij het nemen van de beslissing over de hoogte van de toe te kennen vergoeding.[[112]](#footnote-112) Het aspect dat er nooit sprake is geweest van disfunctioneren van de werknemer, is één keer meegewogen.[[113]](#footnote-113) Daarnaast oordeelde rechtbank Midden-Nederland in een zaak dat het uitzonderlijke lange dienstverband van 43 jaar en het feit dat de werkgever onzorgvuldig is omgegaan met het mediationtraject, van belang is bij het vaststellen van de vergoeding.[[114]](#footnote-114) In een andere zaak besloot de rechter om het feit dat de werknemer, na ontslag op staande voet, een nieuwe baan heeft gevonden mee te laten wegen.[[115]](#footnote-115) Hierbij verwees de rechter naar de wetsgeschiedenis en citeerde: “*Ingeval de werkgever de werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld de werkzaamheden te hervatten, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen of (in geval van ontbinding) de arbeidsovereenkomst te herstellen. De werknemer kan er ook voor kiezen de rechter te verzoeken aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen. Bij de toekenning van de vergoeding kan mede worden betrokken de situatie waarin de werknemer inmiddels een andere baan heeft gevonden’’.[[116]](#footnote-116)  
  
Gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt*In vier van de twaalf zaken heeft het hof bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, overwogen dat de werknemers gezien hun leeftijd weinig kansen hebben op de arbeidsmarkt.[[117]](#footnote-117)   
  
*Duur van het dienstverband/loon*Uit een vijftal uitspraken blijkt dat de rechters bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, ook kijken naar de duur van het dienstverband en naar het loon van de werknemer.[[118]](#footnote-118) Rechtbank Noord-Holland merkt hierbij op dat de wetsgeschiedenis weliswaar zegt dat de criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol *hoeven* te spelen, maar dat er niet wordt gezegd dat deze criteria geen rol *mogen* spelen.[[119]](#footnote-119) Verder merkt de rechter in dezelfde uitspraak op dat het loon en de duur van het dienstverband een grote rol spelen als het gaat om de aard en inhoud van arbeidsovereenkomst. Gelet op deze overwegingen is het volgens de rechter niet mogelijk om deze aspecten buiten beschouwing te laten. Rechtbank Overijsel doet een soortgelijke uitspraak over dit aspect.[[120]](#footnote-120) Rechtbank Zeeland-West-Brabant besloot ook om rekening te houden met dit aspect tijdens het nemen van een beslissing over de hoogte van de billijke vergoeding.[[121]](#footnote-121) In deze zaak ging het om een ontslag op staande voet waar geen dringende reden voor was komen vast te staan.

*Recht op andere vergoedingen en de hoogte daarvan*Rechtbank Overijsel heeft in een onterecht gegeven ontslag op staande voet zaak bepaald om ook andere vergoedingen waar de werknemer recht op heeft, mee te laten wegen bij het bepalen van de billijke vergoeding.[[122]](#footnote-122) Aangezien het gegeven ontslag op staande voet in deze zaak onrechtmatig was, had de werknemer naast de billijke vergoeding recht op de transitievergoeding en een vergoeding wegens onrechtmatige opzegging. Deze aspecten heeft de rechter meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

*Geen goed werkgeverschap*Wat onder geen goed werkgeverschap valt is reeds beschreven in hoofdstuk 3 (paragraaf 3.3.) en is ook te lezen in bijlage 4. Bij vier van de twaalf geanalyseerde kanton uitspraken blijkt dat de rechters geen goed werkgeverschap zodanig van belang achten, dat zij bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding rekening houden met dit aspect.[[123]](#footnote-123) In twee zaken was geen goed werkgeverschap zelfs de enige basis voor de hoogte van de billijke vergoeding. Zo baseerde rechtbank Noord-Holland de hoogte van de vergoeding alleen op handelingen of nalaten van de werkgever die in strijd waren met het goed werkgeverschap en daarom ernstig verwijtbaarheid opleverden.[[124]](#footnote-124) De rechter achtte in deze zaak de volgende sub-aspecten van geen goed werkgeverschap van belang: de werkgever heeft de werknemer geen verbetertraject gegeven en ook niet in de gelegenheid gesteld om zijn vermeende functioneren te verbeteren, de werkgever heeft zich niet ingespannen om de verstoorde arbeidsverhouding te normaliseren, de werkgever heeft geen reëel onderzoek gedaan naar herplaatsing en de werkgever heeft ook geen functioneringsgesprekken gevoerd. Op grond hiervan vond de rechter dat een vergoeding van   
€ 40.000,- op zijn plaats was. De rechtbank Rotterdam baseerde de hoogte van de billijke vergoeding ook enkel op het feit dat de werkgever geen gedegen onderzoek had gedaan naar de aanwezigheid van een dringende reden.[[125]](#footnote-125) In deze zaak stelde de rechter de vergoeding vast op een bedrag van € 10.000. Hieruit is af te leiden dat de rechters soms de hoogte van de vergoeding alleen bepalen op grond van geen goed werkgeverschap. De rechtbank Noord-Holland was in een andere zaak (net als de rechtbank Rotterdam) van mening om het aspect dat er geen onderzoek is gedaan naar de aanwezigheid van een dringende reden in combinatie met andere aspecten, mee te laten wegen,[[126]](#footnote-126) terwijl dezelfde rechtbank in een andere zaak alle sub-aspecten van geen goed werkgeverschap heeft meegewogen.[[127]](#footnote-127)   
  
*Het gevolgencriterium*In de wetsgeschiedenis is beschreven dat het gevolgencriterium geen rol mag spelen bij het vaststellen van de billijke vergoeding. Dit betekent dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, buiten beschouwing zouden moeten worden gelaten. De gevolgen van het ontslag zijn namelijk al verdisconteerd in de transitievergoeding. Desondanks hebben de rechters in een drietal uitspraken gebruik gemaakt van het gevolgencriterium, door te kijken naar de financiële en of de algemene gevolgen van het ontslag voor de werknemer.[[128]](#footnote-128) Rechtbank Midden-Nederland liet de algemene gevolgen van het ontslag voor de werknemer meewegen.[[129]](#footnote-129) Dit deed hij omdat de gezondheid van de werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en het ontslag, achteruit was gegaan. Rechtbank Noord-Holland en rechtbank Zeeland-West-Brabant namen het gevolgencriterium ook mee, door de financiële gevolgen mee te wegen bij het vaststellen van de billijke vergoeding.[[130]](#footnote-130) Rechtbank Noord-Holland deed dat, omdat de werknemer 63 jaar was en inkomens- en pensioenschade opliep door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.[[131]](#footnote-131) Rechtbank Zeeland-West-Brabant deed dit, omdat de werknemer onterecht was geconfronteerd met een ontslag op staande voet en daardoor zijn inkomen en recht op een WW-uitkering verloor.[[132]](#footnote-132)  
  
**4.3. Tussenconclusie**Uit het bovenstaande wordt geconcludeerd dat de hoogtes van de billijke vergoeding sterk verschillen. Zo bedraagt de laagste toegekende vergoeding in de twaalf geanalyseerde kanton uitspraken € 8.000,-[[133]](#footnote-133) en de hoogste toegekende vergoeding € 60.000,-. Dit is te verklaren doordat de kantonrechters geen duidelijke richtlijnen hebben, waar zij zich aan moeten of kunnen houden.   
  
Voorts is te concluderen dat de kantonrechters de hoogte van de billijke vergoeding, op een casuïstische manier bepalen. De rechters noemen namelijk een aantal aspecten, die zij van belang achten bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding. Vervolgens oordelen zij dat de hoogte van de vergoeding op deze aspecten is gebaseerd. Hierbij valt op te merken dat het echter onduidelijk is, hoe de aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding. Wel is duidelijk te zien welke aspecten (feiten en omstandigheden) in ieder geval een rol spelen, als de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald. Deze aspecten zijn: de financiële omstandigheden van de werkgever, de billijke vergoeding als civiele sanctie, verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon, het recht op andere vergoedingen en de hoogte daarvan, geen goed werkgeverschap, het gevolgencriterium en het niet weerspreken van de vordering en de grondslagen. Uit deze analyse blijkt dat de rechters deze aspecten zowel op zich zelf als in verschillende combinaties met elkaar laten meewegen. Verder is te concluderen dat de kantonrechters of een lager billijke vergoeding toekennen dan wordt verzocht, of precies hetzelfde bedrag toekennen dat wordt verzocht.  
  
**Hoofdstuk 5: Het hof over het al dan niet aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever**In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op deelvraag vier. Zoals in bijlage 5, 6, 7 en 8 te lezen is zijn de hof uitspraken waarin de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever al dan niet is aangenomen en de billijke vergoeding wel of niet is toegekend, op basis van aspecten geanalyseerd.[[134]](#footnote-134) Deelvraag vier en dit hoofdstuk is in twee delen opgesplitst. Bij het eerste deel is gebruik gemaakt van zeven uitspraken, waarbij is gekeken onder welke feiten en omstandigheden het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door het hof is aangenomen en de billijke vergoeding is toegekend.[[135]](#footnote-135) Bij het tweede deel is gebruik gemaakt van negentien uitspraken en is er gekeken onder welke feiten en omstandigheden de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet is aangenomen en de billijke vergoeding niet is toegekend.[[136]](#footnote-136) De resultaten hiervan worden verder in dit hoofdstuk behandeld.  
  
**5.1. Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel**Ten opzichte van het onderzoeksvoorstel heb ik deelvraag 4 in het rapport aangepast. Ik heb de term “argumenten/redenen” uit deze deelvraag vervangen door “feiten en omstandigheden”. De reden hiervoor is dat ik in de jurisprudentie heb gekeken onder welke feiten en omstandigheden (aspecten) de rechters de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever al dan niet hebben aangenomen. Om deze reden acht ik de aangepaste deelvraag meer geschikt. Hiernaast heb ik voor de beantwoording van het eerste gedeelte van deze deelvraag (waarbij is gekeken op grond van welke aspecten de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever door het hof is aangenomen), de uitspraken genomen vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016. In het onderzoekvoorstel staat dat ik voor dit gedeelte de hof uitspraken zou nemen tussen de periode vanaf 1 juli 2015 tot en met 1 oktober 2016. Ik heb hiervan moeten afwijken en de periode moeten verlengen. De reden hiervan is dat ik bij nader inzien alleen vier uitspraken had waarbij het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever had aangenomen. De andere uitspraken, zoals opgenomen in het onderzoeksvoorstel, bleken achteraf niet relevant te zijn voor de beantwoording van dit gedeelte. Voor de beantwoording van het tweede gedeelte, waarbij is geanalyseerd op grond van welke aspecten het hof de ernstig verwijtbaarheid niet heeft aangenomen, heb ik de periode aangehouden zoals opgenomen in het onderzoeksvoorstel (1 juli 2015 tot en met 1 oktober 2016). Dit heb ik gedaan omdat ik voor dit gedeelte wel voldoende uitspraken had, en ik het onderzoeksvoorstel hierdoor kon aanhouden.   
  
**5.2. Ernstig verwijtbaarheid werkgever aangenomen en billijke vergoeding toegekend**  
Zoals eerder onder paragraaf 2.4. vermeld, bestaat er op grond van art. 7:683 BW de mogelijkheid om in hoger beroep te gaan tegen de beslissing van de kantonrechter. Als er gekeken wordt naar de uitspraken van het hof vanaf 1 juli 2015 tot en 29 november 2016 (waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever is aangenomen en de billijke vergoeding is toegekend), komt naar voren dat er sprake is van vier soorten situaties in hoger beroep.[[137]](#footnote-137) Hieronder worden deze situaties kort toegelicht.  
  
*Voorkomende situatie in hoger beroep*Situatie 1: De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer, maar neemt de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet aan. Hierdoor kent de kantonrechter ook geen billijke vergoeding aan de werknemer toe. Het hof concludeert dat er wel sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever en kent de werknemer alsnog de billijke vergoeding toe.  
  
Situatie 2: De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, stelt ernstig verwijtbaarheid van de werkgever vast en kent een billijke vergoeding toe aan de werknemer. Het hof sluit zich hierbij aan.   
  
Situatie 3: De kantonrechter kent de werknemer de billijke vergoeding toe, omdat de werkgever in strijd met de daarvoor geldende voorschriften heeft opgezegd. Aangezien opzeggen in strijd met art. 7:671 BW automatisch tot ernstig verwijtbaarheid leidt, is een aparte onderzoek naar wel of niet ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever niet vereist. Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de kantonrechter.  
  
Situatie 4: De kantonrechter kent de werknemer geen billijke vergoeding toe, omdat de werkgever volgens de kantonrechter niet in strijd met art. 7:671 BW zou hebben opgezegd. In tegenstelling tot de kantonrechter concludeert het hof dat er wel in strijd met art. 7:671 BW is opgezegd en kent de werknemer een billijke vergoeding toe.   
  
De meest voorkomende situatie is situatie 2, omdat deze bij drie van de zeven zaken is voorgekomen.[[138]](#footnote-138) Situatie 4, waarbij het hof tot een ander oordeel dan de kantonrechter is gekomen en heeft vastgesteld dat er in strijd met art. 7:671 BW is opgezegd, is in twee zaken voorkomen[[139]](#footnote-139). Situatie 1[[140]](#footnote-140) en 3[[141]](#footnote-141) zijn beide één keer voorgekomen. Verder is af te leiden dat de kantonrechter en het hof in totaal in drie van de zeven zaken van mening verschillen als het gaat om de vraag of de werkgever wel of niet ernstig verwijtbaar is. Het hof heeft namelijk in drie van de zeven zaken anders geoordeeld dan de kantonrechter en de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever alsnog aangenomen.[[142]](#footnote-142) In de andere vier zaken was het hof het met de kantonrechter eens, over het feit dat de werkgever ernstig verwijtbaar was.[[143]](#footnote-143)  
  
**5.3. Voorkomende aspecten in de jurisprudentie**Hieronder worden de aspecten besproken op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever heeft aangenomen en de billijke vergoeding aan de werknemer heeft toegekend. Uit de jurisprudentieanalyse blijkt er in ieder geval vijf aspecten zijn waarbij het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever aanneemt. Deze aspecten zijn:verstoorde arbeidsverhouding is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, er is sprake van geen goed werkgeverschap, de werkgever heeft op grovelijke wijze zijn verplichtingen veronachtzaamt, de werkgever heeft de werknemer onterecht op non-actief gesteld en de opzegging is in strijd met art. 7:671 BW.   
  
Het aspect “opzegging in strijd met art. 7:671 BW” komt alleen op zichzelf voor. Dit is ook logisch, omdat in strijd handelen met dit wetsartikel automatisch zorgt voor ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het aspect waarbij de werkgever de werknemer onterecht op non-actief stelt, komt ook alleen op zichzelf voor. Het aspect van geen goed werkgeverschap komt zowel op zichzelf als in combinatie met andere aspecten voor. Dit betekent dat deze drie aspecten zwaar meewegen, omdat zij ook op zichzelf kunnen leiden tot de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het aspect van de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever en op grovelijke wijze veronachtzaming van verplichtingen, komt alleen in combinatie met andere aspecten voor.   
  
*Opzegging in strijd met art. 7:671* BW  
Drie van de zeven geanalyseerde zaken hadden betrekking op opzeggingen die in strijd waren met de daarvoor geldende voorschriften (art. 7:671 BW). In een zaak oordeelde het hof Arnhem-Leeuwaarden, net als de kantonrechter, dat werkgever in strijd met dit wetsartikel had gehandeld. De ernstig verwijtbaarheid van de werkgever stond hiermee vast en de toegewezen billijke vergoeding door de kantonrechter, achtte het hof daarom op zijn plaats.[[144]](#footnote-144) In de andere twee zaken oordeelde de kantonrechter dat er niet in strijd met art. 7:671 BW was opgezegd en dat de werkgevers daarom niet ernstig verwijtbaar waren. De werknemers gingen tegen deze beslissing van de kantonrechter in hoger beroep. Het Gerechtshof ’s-Hertogenbosch oordeelde vervolgens in beide zaken dat er wel in strijd met dit wetsartikel was opgezegd, omdat er geen sprake was van een dringende reden.[[145]](#footnote-145) Aangezien een opzegging in strijd met art. 7:671 BW automatisch tot ernstig verwijtbaarheid van de werkgever leidt, kende het hof de werknemers de billijke vergoeding toe.   
  
*Verstoorde arbeidsverhouding te wijten aan werkgever en geen goed werkgeverschap*De combinatie van de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever en geen goed werkgeverschap, kwam voor in een zaak bij het hof ’s-Hertogenbosch.[[146]](#footnote-146) In deze zaak vroeg de werkgever eerst toestemming aan het UWV om de werknemer te mogen ontslaan. Hierna bood de werkgever de werknemer een vaststellingsovereenkomst aan. Nadat de werknemer weigerde om hier akkoord mee te gaan, dreigde de werkgever om privé e-mails die de werknemer in het verleden van haar ex-partner op haar werkmail had ontvangen en die seksueel getint waren, in de ontslagprocedure te brengen. Vervolgens bracht de werkgever deze e-mails daadwerkelijk in de procedure. De kantonrechter oordeelde in deze zaak dat de werkgever wel verwijtbaar had gehandeld, maar dat dit niet ernstig verwijtbaar was. Hieraan legde de kantonrechter ten grondslag dat het de werkgever in beginsel vrij staat om in een ontslagprocedure aan te voeren wat hij van belang acht, en dat het niet aannemelijk was dat de werkgever zo had gehandeld om de werknemer te chanteren of om de arbeidsverhouding te verstoren. In tegenstelling tot de kantonrechter, oordeelde het hof dat de werkgever wel ernstig verwijtbaar had gehandeld. De volgende aspecten (feiten en omstandigheden) achtte het hof van belang bij het vaststellen van de ernstig verwijtbaarheid: het dreigen met het inbrengen van oude privé e-mails waar de werkgever destijds niets over had gezegd, het daadwerkelijk inbrengen van deze e-mails en het feit dat de werkgever geen rekening had gehouden met de negatieve invloed dat dit zou hebben op het privé leven van de werknemer. De werkgever had namelijk moeten weten dat het openbaar maken van deze e-mails gênant zou zijn voor de werknemer. Omdat de werkgever hier geen rekening mee had gehouden, had hij in strijd met goed werkgeverschap gehandeld. Hiernaast gaf het hof aan dat het aan de werkgever te wijten was dat de arbeidsovereenkomst verstoord was geraakt en daardoor werd ontbonden. Dit verwijt in combinatie met geen goed werkgeverschap, zorgde in deze zaak voor de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever.   
 *Verstoorde arbeidsverhouding te wijten aan werkgever, geen goed werkgeverschap en op grovelijke wijze veronachtzaming van verplichtingen*  
De combinatie van de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever, geen goed werkgeverschap en op grovelijke wijze veronachtzamen van verplichtingen, kwam ook één keer voor bij het hof Den Haag.[[147]](#footnote-147) In deze zaak concludeerde het hof dat er sprake was van geen goed werkgeverschap, omdat de werkgever zich in verregaande mate onbetamelijk had gedragen tegenover de werknemer door niet op zijn klachten te reageren en door uitspraken te doen als “ik treiter jou er wel uit”. Hiernaast had de werkgever nagelaten om zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren. Verder was het hof van oordeel dat de werkgever op grovelijke wijze zijn verplichtingen had veronachtzaamd, doordat hij de adviezen van de abroarts (om gesprekken te voeren met de werknemer of om mediation in te stellen) niet had opgevolgd en hiermee niet had voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen. Het hof oordeelde voorts dat de arbeidsverhouding uiteindelijk door toedoen van de werkgever verstoord was geraakt. Al deze aspecten samen zorgde samen voor de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever, waardoor de werknemer recht had op een billijke vergoeding van €50.000,-.   
 *Werkgever stelt werknemer onterecht op non-actief*  
In een andere zaak is te zien dat het onterecht op non-actief stellen van de werknemer, tot ernstig verwijtbaarheid van de werkgever leidt.[[148]](#footnote-148) Het ging hier om een werkgever die verborgen camera’s op de werkvloer had geplaats. Toen de werknemer dit samen met zijn collega’s aan de orde stelde door middel van een brief, sprak de werkgever de werknemer op een intimiderende manier aan, stelde hem op non-actief en escorteerde hem vervolgens voor de ogen van zijn collega’s naar buiten. De werkgever vond het namelijk niet kunnen dat de werknemer het initiatief had genomen om namens alle werknemers een brief te schrijven waarin vragen werden gesteld over de aanwezigheid van de verborgen camera’s. De kantonrechter vond dat de manier waarop de werkgever op de brief had gereageerd buiten proporties was en achtte heb daarom ernstig verwijtbaar. De werkgever was het niet eens met het oordeel van de kantonrechter, en stelde hoger beroep in. Het hof oordeelde vervolgens (net als de kantonrechter) dat de werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld door de werknemer op grond van het feit dat hij per brief vragen had gesteld over de verborgen camera’s, op non-actief te stellen.  
  
*Geen goed werkgeverschap*  
In een zaak bij het hof Arnhem-Leeuwarden nam zowel de kantonrechter als het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever aan, op grond van het aspect van geen goedwerkgeverschap.[[149]](#footnote-149) De werknemer werd op zijn tweede werkdag na de zomervakantie ineens van zijn werkplek gehaald voor een gesprek. Pas tijdens het gesprek kwam hij erachter dat het om zijn functioneren ging. Tijdens het gesprek kreeg hij namelijk te horen dat hij niet goed functioneerde en dat hij de keuze had om uit dienst te treden door een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen of om zijn functioneren te verbeteren door extern opleidingen te volgen. Deze keuze werd vervolgens ook per brief naar de werknemer verzonden. Hierop heeft de werknemer de werkgever laten weten dat hij nooit eerder op zijn functioneren was aangesproken, dat hij geen vaststellingsovereenkomst zal ondertekenen en dat hij bereid was om aan zijn tekortkomingen te werken. Vervolgens verscheen de werknemer weer op werk, maar werd na een gesprek naar huis gestuurd. Door de emoties en stress begon de werknemer gezondheidsklachten te ontwikkelen en vroeg de advocaat van de werknemer aan de werkgever om de situatie te normaliseren door bijvoorbeeld mediation in te zetten. De werkgever weigerde dit. Op aanraden van de bedrijfsarts vond er nog een gesprek plaatst tussen de werknemer, de werkgever en de casemanager. Ook tijdens dit gesprek werd het voorstel van de werknemer om mediation te starten, afgewezen. Een serieuze verbetertraject werd ook niet ingezet. De kantonrechter en het hof waren vervolgens beide van mening dat er sprake was van geen goed werkgeverschap. Het hof oordeelde dat de werkgever, vooral indien hij van mening was dat de werknemer niet goed functioneerde, functioneringsgesprekken behoorde te voeren. Dat de werkgever deze gesprekken gevoerd had, kwam niet vast te staan. Hiernaast oordeelde het hof dat het niet gepast was om tijdens een eerste gesprek, waarvan de inhoud onbekend was voor de werknemer, meteen een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en aan te sturen op beëindiging van het dienstverband. Verder werd overwogen dat de werkgever geen verbetertraject in gang had gezet, nadat de werknemer had laten weten om bereid te zijn om zijn functioneren aan te passen. Op grond van deze handelingen in strijd met goed werkgeverschap nam het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever aan.   
  
**5.4. Tussenconclusie**Uit het bovenstaande wordt ten eerste geconcludeerd dat er in hoger beroep waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever is aangenomen, sprake is van 4 soorten situaties, namelijk: situatie 1 waarbij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, geen ernstig verwijtbaarheid van de werkgever vaststelt en geen billijke vergoeding toekent, terwijl het hof wel ernstig verwijtbaarheid aanneemt en de billijke vergoeding wel toekent. Situatie 2 waarbij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, ernstig verwijtbaarheid van de werkgever wel vaststelt, de billijke vergoeding toekent, en het hof zich vervolgens aansluit bij de kantonrechter. Situatie 3 waarbij de kantonrechter de billijke vergoeding aan de werknemer toekent, omdat de werkgever in strijd met art. 7:671 BW heeft opgezegd en het hof zich hierbij aansluit. En situatie 4 waarbij de kantonrechter de billijke vergoeding aan de werknemer niet toekent, omdat de werkgever niet in strijd met art. 7:671 BW zou hebben opgezegd, terwijl het hof oordeelt dat er wel in strijd met dit artikel is opgezegd en dus de billijke vergoeding wel toekent. Verder is af te leiden dat de kantonrechter en het hof in totaal in drie van de zeven zaken van mening verschillen als het gaat om de vraag of de werkgever wel of niet ernstig verwijtbaar is. Het hof heeft namelijk in drie van de zeven zaken anders geoordeeld dan de kantonrechter en de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever alsnog aangenomen. In de andere vier zaken was het hof het met de kantonrechter eens over het feit dat de werkgever ernstig verwijtbaar was.  
  
Daarnaast komt naar voren dat het hof het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zowel aanneemt op grond van combinaties van aspecten, als op grond van één aspect alleen. De aspecten die alleen op zichzelf voorkomen zijn: opzeggen in strijd met art. 7:671 BW en werknemer onterecht op non-actief stellen. Het aspect van geen goed werkgeverschap komt zowel op zich zelf als in combinaties met andere aspecten voor. Hieruit is af te leiden dat de hiervoor genoemde aspecten zwaar meewegen, omdat zij op zichzelf tot ernstig verwijtbaarheid kunnen leiden. Verder neemt het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever in ieder geval aan op grond van de volgende twee combinaties van aspecten: 1. verstoorde arbeidsverhouding te wijten aan werkgever in combinatie met geen goed werkgeverschap en 2. verstoorde arbeidsverhouding te wijten aan werkgever in combinatie met geen goed werkgeverschap en op grovelijke wijze veronachtzamen van verplichtingen.   
  
**5.5. Ernstig verwijtbaarheid werkgever niet aangenomen en geen billijke vergoeding toegekend**Als er gekeken wordt naar de negentien geanalyseerde uitspraken van het hof vanaf 1 juli 2015 tot en met 1 oktober 2016, waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet is aangenomen, blijkt dat er in het hoger beroep 5 situaties voorkomen.[[150]](#footnote-150) Hieronder worden deze situaties kort toegelicht.   
 *Voorkomende situatie in hoger beroep*  
Situatie 1: De kantonrechter wijst het verzoek van de werkgever voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe en oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Hierdoor bestaat er ook geen grond voor het toekennen van de billijke vergoeding aan de werknemer. Het hof sluit zich hierbij aan.   
  
Situatie 2: De kantonrechter wijst het verzoek van de werkgever voor ontbinding af en ziet geen reden voor het toekennen van de billijke vergoeding. Het hof wijst de ontbinding in hoger beroep toe en oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het verzoek betreft de toekenning van de billijke vergoeding wijst het hof af.  
  
Situatie 3: De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer voor een vergoeding in verband met onrechtmatige opzegging, af. De werknemer verzoekt het hof om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van de billijke vergoeding. Het hof wijst de ontbinding toe en oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het verzoek betreft de toekenning van de billijke vergoeding wijst het hof af.   
  
Situatie 4: De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen, af. Hiernaast oordeelt de kantonrechter dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar is, en er daarom geen recht bestaat op een billijke vergoeding. Het hof sluit zich hierbij aan.   
  
Situatie 5: De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen toe. Het verzoek voor wedertewerkstelling wordt ook toegewezen. In tegenstelling tot de kantonrechter ontbindt het hof de arbeidsovereenkomst en beslist dat er geen ernstig verwijtbaarheid van de werkgever aan de orde is. Het verzoek betreft de toekenning van de billijke vergoeding wijst het hof af.   
  
De meeste, namelijk elf van de negentien, zaken vallen onder situatie 1.[[151]](#footnote-151) Dit betekent dat de kantonrechter in elf zaken de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer heeft ontbonden en geen ernstig verwijtbaarheid van de werkgever heeft aangenomen. Het hof heeft zich vervolgens aangesloten bij het oordeel van de kantonrechter. Onder situatie 2 vallen twee zaken,[[152]](#footnote-152) terwijl situatie 4 in vier gevallen voorkomt.[[153]](#footnote-153) Situatie 3 en 5 komen beide één keer voor.[[154]](#footnote-154) Uit de situaties die hiervoor zijn omschreven valt te concluderen dat het hof soms van mening verschilt met de kantonrechter over de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet ontbonden moet worden, maar dat beide wel op één lijn zitten als het neerkomt op het vaststellen van de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. In al deze zaken heeft het kantonrechter namelijk geoordeeld dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar is en dat de werknemer geen recht heeft op de billijke vergoeding. Het hof is vervolgens (op dit punt) bij alle 19 zaken tot dezelfde conclusie als de kantonrechter gekomen.   
  
**5.6. Voorkomende aspecten in de jurisprudentie**  
Hieronder worden de aspecten besproken op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet aanwezig heeft geacht en waardoor er ook geen billijke vergoeding aan de werknemer is toegekend. Uit de jurisprudentieanalyse blijkt dat er in ieder geval vijf aspecten zijn waarbij het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet aanneemt. Deze aspecten zijn: geen sprake van opzegging in strijd met art. 7:671 BW, verstoorde arbeidsverhouding voor een overgrote deel te wijten aan de werknemer, werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn, werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap en werkgever is verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar.   
  
Het aspect “opzegging niet in strijd met art. 7:671 BW” komt alleen op zichzelf voor. Dit is ook logisch, omdat in strijd handelen met dit wetsartikel automatisch zorgt voor ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. De volgende twee aspecten komen zowel op zichzelf als in combinaties met andere aspecten voor: verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging arbeidsovereenkomst voor een overgrote deel te wijten aan de werknemer, en werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn. De aspecten waarin de werkgever niet in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld en de werkgever verwijtbaar is maar niet ernstig verwijtbaar, komen alleen voor in combinatie met andere aspecten. Hieronder worden alle voorkomende aspecten afzonderlijk van elkaar besproken. De begrijpelijkheid en de leesbaarheid wordt namelijk niet bevorderd indien alle combinaties van aspecten per zaak worden besproken. Voor een overzicht waarin is aangegeven welke combinaties van aspecten voorkomen, verwijs ik u naar bijlage 7 en 8. Verder is te zien dat het hof in vijf van de negentien arresten verwijst naar de wetsgeschiedenis en deze ook meeneemt bij de beoordeling van geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[155]](#footnote-155)  
  
*Opzegging niet in strijd met art. 7:671 BW*In vier van de negentien arresten ging het om zaken die betrekking hadden op opzeggingen die niet in strijd waren met de daarvoor geldende voorschriften (art. 7:671 BW). Volgens de werknemers was het ontslag op staande voet in deze zaken zonder een dringende reden gegeven.[[156]](#footnote-156) Het hof concludeerde in deze zaken dat de werkgever wel een dringende reden had en dat het ontslag op staande voet niet in strijd was met de hiervoor genoemde wetsartikel. Hiermee staat gelijk ook vast dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nageleten en dat de werknemer geen billijke vergoeding toekomt.   
 *Verstoorde arbeidsverhouding te wijten aan werknemer*In veertien van de negentien gevallen oordeelde het hof dat de verstoorde arbeidsverhouding voor een overgrote deel te wijten was aan de werknemer zelf. In zes arresten was dit het enige aspect op grond waarvan het hof het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever niet heeft aangenomen.[[157]](#footnote-157) Een voorbeeld hiervan is een zaak waarin het hof ’s-Hertogenboschoordeelde dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg was van een verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer.[[158]](#footnote-158) De werknemer had de werkgever namelijk laten weten fantasieën te hebben om de leidinggevende iets aan te doen. Daarnaast had de werknemer vijftien maanden lang gesprekken opgenomen van de gesprekspartners, zonder dat zij dit wisten. Op grond hiervan was het hof van mening dat de arbeidsverhouding niet verstoord was geraakt door de werkgever, maar door de werknemer zelf. Voor het toekennen van de billijke vergoeding aan de werknemer, was dan ook geen plaats. Een ander voorbeeld is de zaak waarin Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde dat de werknemer de verstoorde arbeidsverhouding aan zichzelf te danken had, doordat hij ten onrechte alle werkzaamheden weigerde en niet bereid was om in overleg te treden.[[159]](#footnote-159) Dat de situatie hierdoor was geëscaleerd was te verwijten aan de werknemer en er viel de werkgever geen (ernstig) verwijt te maken. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde in een andere zaak dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar was, omdat de werknemer zelf weg wilde bij de werkgever en ten onrechte stelde dat de werkgever de arbeidsovereenkomst had opgezegd, terwijl dit naar mening van het hof niet het geval was.[[160]](#footnote-160) Het hof in Den Haag boog zich over een zaak waarbij de kantonrechter het ontslag op staande voet (van een werknemer die werkzaam was in een ziekenhuis) terecht had vernietigd, wegens het ontbreken van een dringende reden.[[161]](#footnote-161) Echter, was de arbeidsverhouding zodanig verstoord dat het hof over ging tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Het hof achtte de werkgever niet ernstig verwijtbaar omdat de verstoorde arbeidsrelatie was ontstaan doordat de werknemer in strijd met de regelgeving van het ziekenhuis had gehandeld. De werkgever trof hierin geen verwijt. Het hof ’s-Hertogenbosch oordeelde in een zaak dat de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer kwam, omdat hij zich intimiderend tegenover zijn collega’s gedroeg.[[162]](#footnote-162) De laatste voorbeeld betreft een zaak waarin het hof in Den Haag oordeelde dat de arbeidsverhouding verstoord was geraakt, doordat de werknemer weigerde om naar de bedrijfsarts te gaan en herhaaldelijk grof en schofferende taal had gebruikt tegenover de leidinggevenden.[[163]](#footnote-163) In de andere acht zaken kwam dit aspect van de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer, voor in combinaties met andere aspecten.[[164]](#footnote-164) Deze andere aspecten worden verder in dit hoofdstuk besproken. In deze acht uitspraken achtte het hof de werkgever (in combinatie met andere aspecten) niet ernstig verwijtbaar en oordeelde dat de verstoorde arbeidsverhouding te verwijten was aan de werknemer, omdat: de werknemer zich niet flexibel had opgesteld[[165]](#footnote-165), de werknemer geen gehoor had gegeven aan de uitnodigingen van de werkgever om de situatie te bespreken[[166]](#footnote-166) of de uitnodigingen om een gesprek te voeren had afgewezen,[[167]](#footnote-167) de werknemer alles ter discussie stelde en een weerspannige houding aannam,[[168]](#footnote-168) de werknemer weigerde mee te werken aan mediation,[[169]](#footnote-169) de werknemer disfunctioneerde,[[170]](#footnote-170) de werknemer een intimiderende houding had en het zelf onmogelijk maakte om met collega’s samen te werken[[171]](#footnote-171) en de werknemer drugs gebruikte en daarnaast niet bereid was om mee te werken om zijn functioneren te verbeteren.[[172]](#footnote-172)  
  
*Ernstig verwijtbaarheid werkgever onvoldoende onderbouwd*In vier arresten heeft het hof aangegeven dat de werknemer onvoldoende heeft onderbouwd waarom er sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.[[173]](#footnote-173) In één zaak was dit het enige aspect op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet heeft aangenomen en de billijke vergoeding niet heeft toegekend.[[174]](#footnote-174) De werknemer in deze zaak had namelijk alleen aangevoerd dat “de handelwijze van de werkgever als ernstig verwijtbaar kon worden bestempeld” en dat de werknemer daardoor recht zou hebben op een billijke vergoeding. Omdat dit door de werknemer niet nader werd toegelicht, wees het hof dit verzoek af. In de andere drie gevallen kwam dit aspect in combinatie met andere aspecten voor. In een zaak bij het hof ’s-Hertogenbosch ging het om een werknemer die een autistische stoornis had.[[175]](#footnote-175) Deze werknemer voerde aan dat de werkgever niet voldoende rekening had gehouden met zijn stoornis, waardoor er sprake was van ernstig verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever. Het hof oordeelde dat de werknemer deze stelling onvoldoende had onderbouwd, door niet aan te geven wat de werkgever precies (anders) zou kunnen hebben gedaan om voldoende rekening te houden met de autistische stoornis van de werknemer. De ernstig verwijtbaarheid van de werkgever kon mede gelet op dit aspect, niet worden aangenomen. Verder was het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden in de andere twee zaken ook van oordeel dat de werknemers onvoldoende hadden onderbouwd waarom de werkgevers ernstig verwijtbaar waren.[[176]](#footnote-176) Enkel de stelling dat de werknemer geen recht had op de transitievergoeding en geen WW-rechten had opgebouwd, was volgens het hof niet voldoende om de werkgever verwijtbaar te achten en de werknemer de billijke vergoeding toe te kennen.[[177]](#footnote-177) Hieruit kan worden geconcludeerd dat het hof het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever niet aanneemt, indien onvoldoende wordt onderbouwd waarom hier sprake van zou zijn.   
 *Werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap*Verder blijkt uit de jurisprudentieanalyse dat het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet aanneemt, als hij niet in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. Dit aspect heeft een rol gespeeld in zeven uitspraken. Hiernaast is op te merken dat dit aspect in deze zeven uitspraken alleen in combinatie met andere aspecten voor is gekomen.[[178]](#footnote-178) Uit de analyse is te concluderen dat het hof van mening is dat de werkgever in ieder geval niet in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld, indien: hij zich voldoende heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te normaliseren (bijvoorbeeld door het instellen van mediation en door het voeren van gesprekken), hij een verbetertraject heeft gegeven aan de werknemer, hij functionerings- en beoordelingsgesprekken heeft gevoerd en hij aan de werknemer herplaatsing heeft aangeboden. In een viertal zaken oordeelde het hof dat de werkgever zich voldoende had ingespannen om de arbeidsverhouding te normaliseren.[[179]](#footnote-179) Het hof Arnhem-Leeuwarden oordeelde in een zaak waarin de werknemer na 104 weken arbeidsongeschikt te zijn geweest volledig was gere-integreerd, dat de arbeidsverhouding gaande weg erg verstoord was geraakt. Echter, vond het hof dat de werkgever serieuze pogingen had gedaan om de arbeidsverhouding te normaliseren door mediation in te stellen.[[180]](#footnote-180) Hierdoor voldeed de werkgever aan goed werkgeverschap en was hij niet ernstig verwijtbaar. In een andere zaak had de werkgever zelfs twee keer mediation voor de werknemer in gang gezet, maar de arbeidsverhouding werd er niet beter door. Het hof oordeelde in deze zaak dat een derde mediationtraject niet van de werkgever gevergd kon worden, omdat de werknemer al genoeg had gedaan om de situatie te verbeteren.[[181]](#footnote-181) In de zaak waarin de werknemer een autistische stoornis had overwoog het hof dat de werkgever voldoende stappen had ondernomen om de arbeidsverhouding weer normaal te krijgen, door de werknemer begeleiding, hulp en een andere werkplek aan te bieden.[[182]](#footnote-182) Dat de werknemer dit niet voldoende vond, deed hier niet aan af. Verder blijkt dat als de werknemer moeite doet om een gesprek te voeren met de werknemer en de werknemer dit gesprek afwijst, dat dit dan voldoende is om aan te nemen dat de werkgever heeft geprobeerd om de arbeidsverhouding te normaliseren.[[183]](#footnote-183) In een zaak bij het hof Arnhem-Leeuwaarden ging het om een werknemer die disfunctioneerde en aan wie de werkgever een begeleider had toegekend.[[184]](#footnote-184) Dit vond het hof voldoende om aan te nemen dat de werkgever zich goed had ingespannen om de arbeidsverhouding te verbeteren. De werkgever voerde hiernaast, zowel in deze als in een andere zaak waarin de werknemer drugs gebruikte en niet mee wilde werken aan de verbetering van zijn functioneren, meerdere keren functionerings- en beoordelingsgesprekken en gaf ook een verbetertraject.[[185]](#footnote-185) Verder komt naar voren dat het hof geen goed werkgeverschap niet aanneemt als de werkgever de werknemer wel heeft herplaatst.[[186]](#footnote-186) Het hof ziet de herplaatsing namelijk als een reële kans voor de werknemer om in dienst te blijven. Dat de herplaatsing niet succesvol was, is volgens het hof niet ernstig te verwijten aan de werkgever.  
  
*Werkgever verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar*De ernstig verwijtbaarheid van de werkgever wordt door het hof ook niet aangenomen, indien de werkgever wel verwijtbaar is maar niet ernstig verwijtbaar. Deze situatie deed zich (in combinatie met andere aspecten) voor in twee zaken.[[187]](#footnote-187) In de eerste zaak ging het om een werkgever die hoger beroep had ingesteld tegen de beslissing van de kantonrechter, waarin het ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst was afgewezen. De werknemer voerde in hoger beroep aan dat de werkgever te lang had gewacht met het instellen van hoger beroep, en dat hij na de afwijzing van zijn verzoek ook geen duidelijke afspraken over re-integreren had gemaakt met de werknemer. Het hof oordeelde dat het niet maken van duidelijke afspraken over re-integreren wel verwijtbaar was, maar niet de hoge drempel van ernstig verwijtbaarheid haalde. Het verzoek van de werknemer om de billijke vergoeding toe te kennen, werd daarom afgewezen. In de tweede zaak waar dit aspect een rol in speelde, had de werkgever een advies van de bedrijfsarts om een gesprek met de werknemer te voeren niet opgevolgd.[[188]](#footnote-188) Later herstelde de werkgever deze fout door de werknemer alsnog uit te nodigen voor een gesprek. De werknemer wees deze uitnodiging vervolgens af. Het hof oordeelde dat de werkgever in eerste instantie wel verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat dit niet als ernstig verwijt kan worden gekwalificeerd.   
  
**5.7. Tussenconclusie**Uit het bovenstaande wordt ten eerste geconcludeerd dat er in hoger beroep, waarbij het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet aanneemt, sprake is van 5 soorten situaties, namelijk: 1. De kantonrechter wijst het verzoek van de werkgever voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe en oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Hierdoor bestaat er ook geen grond voor het toekennen van de billijke vergoeding aan de werknemer. Het hof oordeelt hetzelfde, 2. De kantonrechter wijst het verzoek van de werkgever voor ontbinding af en ziet geen reden voor het toekennen van de billijke vergoeding. Het hof wijst de ontbinding in hoger beroep toe en oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het verzoek betreft de toekenning van de billijke vergoeding wijst het hof af, 3. De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer voor een vergoeding in verband met onrechtmatige opzegging, af. De werknemer verzoekt het hof om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van de billijke vergoeding. Het hof wijst de ontbinding toe en oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. Het verzoek betreft de toekenning van de billijke vergoeding wijst het hof af, 4. De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen, af. Hiernaast oordeelt de kantonrechter dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar is, en er daarom geen recht bestaat op een billijke vergoeding. Het hof oordeelt hetzelfde en 5. De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen toe. Het verzoek voor wedertewerkstelling wordt ook toegewezen. In tegenstelling tot de kantonrechter ontbindt het hof de arbeidsovereenkomst en beslist dat er geen ernstig verwijtbaarheid van de werkgever aan de orde is. Het verzoek betreft de toekenning van de billijke vergoeding wijst het hof af. Hieruit valt vervolgens te concluderen dat het hof soms van mening verschilt met de kantonrechter over de vraag of de arbeidsovereenkomst wel of niet ontbonden moet worden, maar dat beide wel op één lijn zitten als het komt op het vaststellen van de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever. In al deze zaken heeft het kantonrechter namelijk geoordeeld dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar is en dat de werknemer geen recht heeft op de billijke vergoeding. Het hof is vervolgens (op dit punt) bij alle negentien zaken tot dezelfde conclusie als de kantonrechter gekomen.   
  
Daarnaast is te concluderen dat er duidelijk te zien is op grond van welke vijf aspecten het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever, in ieder geval niet aanneemt. Deze aspecten zijn: geen sprake van opzegging in strijd met art. 7:671 BW, verstoorde arbeidsverhouding voor een overgrote deel te wijten aan de werknemer, werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn, werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap en werkgever is verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar.  
  
Het aspect “opzegging niet in strijd met art. 7:671 BW” komt alleen op zichzelf voor. De volgende twee aspecten komen zowel op zichzelf als in combinaties met andere aspecten voor: verstoorde arbeidsverhouding voor een overgrote deel te wijten aan de werknemer en werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn. De aspecten waarin de werkgever niet in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld en de werkgever verwijtbaar is maar niet ernstig verwijtbaar, komen alleen voor in combinatie met andere aspecten.  
  
Verder valt op dat het aspect dat gaat over de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer, in veertien van de negentien zaken een rol heeft gespeeld. In zes gevallen was dit het enige aspect op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet heeft aangenomen en de werknemer geen billijke vergoeding heeft toegekend. In de overige acht gevallen kwam dit aspect in combinatie met andere aspecten voor. Hieruit is in ieder geval af te leiden dat dit aspect zwaar meeweegt. De tweede zwaar wegende en meest voorkomende aspect op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet aanneemt, is het niet in strijd handelen met goed werkgeverschap. Dit betekent dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar wordt geacht, indien hij niet in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. Dit aspect kwam in zeven van de negentien zaken naar voren.   
  
**Hoofdstuk 6: Het hof over de hoogte van de billijke vergoeding**In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op deelvraag vijf. Zoals in bijlage 9 en 10 te lezen is, zijn de hof uitspraken waarbij de billijke vergoeding aan de werknemer is toegekend op basis van aspecten geanalyseerd.[[189]](#footnote-189) Hierbij is bij zeven uitspraken gekeken aan de hand van welke aspecten het hof de hoogte van de toegekende billijke vergoeding heeft bepaald. De resultaten hiervan worden verder in dit hoofdstuk behandeld.  
  
**6.1. Verantwoording afwijking met onderzoeksvoorstel**  
Ten opzichte van het onderzoeksvoorstel heb ik deelvraag vijf in het rapport aangepast. Ik heb de term “de berekening” uit deelvraag vijf weggelaten en alleen “de hoogte” laten staan. De reden hiervan is dat ik in dit onderzoek heb geanalyseerd hoe de hoogte van de vergoeding door het hof wordt bepaald. Hiervoor acht ik de aangepaste deelvraag meer geschikt.  
  
**6.2. Vaststellen hoogte billijke vergoeding**Allereerst valt na de jurisprudentieanalyse van de hof uitspraken op, dat de hoogtes van de billijke vergoeding (net als bij kanton uitspraken) sterk verschillen. Zo bedraagt de laagste toegekende vergoeding in de zeven geanalyseerde hof uitspraken €4.000,-[[190]](#footnote-190) en de hoogste toegekende vergoeding € 50.000,-.[[191]](#footnote-191) Dit is te verklaren doordat ook het hof, net als de kantonrechter, geen duidelijke richtlijnen heeft, waar zij zich aan moet of kan houden. Verder blijkt dat het hof of een lager billijke vergoeding toekent dan dat wordt verzocht of precies het verzochte bedrag toekent.[[192]](#footnote-192)  
  
*Aspecten bij het bepalen van de vergoeding*  
In de geanalyseerde zaken is te zien dat het hof in drie van de zeven hoger beroep zaken verwijst naar de wetsgeschiedenis.[[193]](#footnote-193) Bij de andere vier zaken verwijst het hof niet naar de wetsgeschiedenis, voordat zij overgaat tot het noemen van de feiten en omstandigheden (aspecten) die zij van belang acht bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[[194]](#footnote-194) De acht aspecten die naar voren zijn gekomen en die het hof mee heeft gewogen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding zijn:[[195]](#footnote-195) verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, duur van het dienstverband en of de hoogte van het loon, de billijke vergoeding als een civiele sanctie, de financiële situatie van de werkgever, het gevolgencriterium en geen goed werkgeverschap. Al deze aspecten komen in verschillende combinaties met elkaar voor. Het aspect betreft de billijke vergoeding als civiele sanctie, komt zowel op zich zelf als in combinatie met andere aspecten voor.   
  
*Bespreking van de zaken*Op basis van de jurisprudentieanalyse kan worden geconcludeerd dat er duidelijk te zien is welke zeven aspecten (zie hierboven) het hof in ieder geval overweegt, als de hoogte van de billijke vergoeding bepaald moet worden. Verder is te zien dat het hof, net als de kantonrechter, de hoogte van de billijke vergoeding op een casuïstische manier bepaalt. Dit doet het hof door de bovengenoemde aspecten zowel op zichzelf, als in verschillende combinaties met elkaar mee te laten wegen. Echter, is het niet duidelijk hoe deze aspecten precies invloed hebben op de vergoeding. Het hof noemt namelijk, net als de kantonrechter, de aspecten die zich in een bepaalde zaak voordoen en die zij in de desbetreffende zaak van belang acht. Vervolgens oordeelt het hof dat op basis van die aspecten de hoogte van de vergoeding is bepaald.   
  
De aspecten die het hof heeft laten meewegen bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding, worden hieronder afzonderlijk van elkaar besproken. Dit betekent dat niet alle combinaties per zaak worden besproken. Voor een overzicht van welke aspecten in combinatie met elkaar zijn voorgekomen, verwijs ik u naar bijlage 9 en 10. In bijlage 10 is namelijk te zien welke aspecten het hof in ieder geval mee laat wegen (en die hieronder worden besproken) en in welke combinaties zij dit heeft gedaan. Verder worden er uiteraard enkele concrete voorbeelden uit enkele zaken beschreven. De reden waarom niet van elke zaak een voorbeeld wordt gegeven is, omdat het hof niet in elke zaak bij elke aspect specifiek noemt waarom deze wordt meegewogen.   
  
*Duur dienstverband – Loon*Eén van de meest voorkomende aspecten die het hof heeft meegewogen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, is het aspect van de duur van het (resterende) dienstverband en de hoogte van het loon. Het hof heeft dit aspect namelijk in vier van de zeven arresten meegewogen.[[196]](#footnote-196) Hieruit is te concluderen dat het hof in de meeste gevallen rekening houdt met de duur van het (resterende) dienstverband en de hoogte van het loon, als het gaat om het vast stellen van de hoogte van de vergoeding.  *Verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een overgrote deel te wijten aan werkgever*In twee van de zeven zaken heeft het hof rekening gehouden met het feit dat de verstoorde arbeidsverhouding en of beëindiging van de arbeidsovereenkomst te wijten was aan de werkgever.[[197]](#footnote-197) In de zaak waarbij het hof Den Haag €50.000,- aan billijke vergoeding had toegekend, oordeelde het hof dat de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever zo ernstig was verstoord, dat de werknemer op 63-jarige leeftijd en enkele jaren voor de pensiondatum, een ontbindingsverzoek had ingediend (zie paragraaf 5.3. onder “verstoorde arbeidsverhouding te wijten aan de werkgever, geen goed werkgeverschap en op grovelijke wijze veronachtzaming van verplichtingen).[[198]](#footnote-198) Het hof oordeelde dat dit aspect van een verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever, niet buiten beschouwing kon worden gelaten bij het bepalen van de vergoeding. Het hof ’s-Hertogenbosch oordeelde in de zaak waarbij de werkgever dreigde de privé e-mails van de werknemer in de procedure te brengen, dat de werkgever hierdoor zelf de arbeidsverhouding had verstoord. Ook in deze zaak werd de hoogte van de vergoeding daarom vastgesteld door onder andere dit aspect mee te laten wegen.[[199]](#footnote-199)  
  
*Alle omstandigheden van het geval*Zoals in bijlage 10 te lezen is zijn de volgende sub-aspecten, die het hof heeft meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding, onder dit aspect geplaatst:   
- De werknemer heeft wel/geen nieuwe baan gevonden;   
- Het ontbindingsverzoek zou een grote kans van slagen hebben gehad  
Net als het aspect van de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon, heeft het hof ook dit aspect in twee van de zeven arresten mee laten wegen.[[200]](#footnote-200) In een zaak besloot het hof ’s-Hertogenbosch om het feit dat de werknemer inmiddels een andere baan had gevonden, mee te nemen bij de beslissing over de hoogte van de vergoeding.[[201]](#footnote-201) In een ontslag op staande voet zaak ging het om een werknemer die zich ondanks de waarschuwingen van de werkgever, niet aan zijn werktijden hield. Dit werd niet door de werknemer betwist. Het hof concludeerde dat er geen sprake was van een dringende reden, waardoor de werknemer recht had op een billijke vergoeding. Bij het vaststellen van de vergoeding in deze zaak overwoog het hof dat indien de werkgever een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend, dit verzoek naar alle waarschijnlijkheid toegekend zou zijn. Dit aspect nam het hof vervolgens mee bij haar beslissing over de hoogte van de vergoeding, door in te schatten hoe lang de ontbindingsprocedure zou hebben geduurd en hoeveel salaris de werknemer zou hebben misgelopen.[[202]](#footnote-202)   
  
*Gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt*Het hof Den haag en het hof ’s-Hertogenbosch hebben bij het vaststellen van de vergoeding, rekening gehouden met het feit dat de werknemers gezien hun leeftijd weinig kans hebben op de arbeidsmarkt.[[203]](#footnote-203) *Billijke vergoeding als een civiele sanctie om werkgever te ontmoedigen om ernstig verwijtbaar te handelen of te nalaten*Het aspect van de billijke vergoeding als een civiele sanctie, heeft het hof overwogen in drie zaken.[[204]](#footnote-204) In een zaak bij het hof Arnhem-Leeuwarden was dit zelfs het enige aspect waarop de hoogte van de billijke vergoeding was gebaseerd.[[205]](#footnote-205) Het hof oordeelde namelijk dat het ontslag op staande voet onterecht was, waardoor de werknemer recht had op de billijke vergoeding. Volgens het hof moest de vergoeding in deze zaak een afschrikkende werking hebben, zodat de werkgever ontmoedigd zou worden om nogmaals ernstig verwijtbaar te handelen. Op grond hiervan vond het hof een billijke vergoeding van € 4.000,- op zijn plaats.   
 *Gevolgencriterium*Uit de jurisprudentieanalyse komt naar voren dat ook het hof net als de kantonrechter, het gevolgencriterium niet altijd buiten beschouwing laat bij het vaststellen van de vergoeding. Het hof heeft namelijk de financiële gevolgen van het ontslag voor de werknemer, in een drietal arresten overwogen.[[206]](#footnote-206) In twee zaken overwoog het hof dit aspect, omdat de werknemers een aantal maanden salaris mis liepen en de afgelopen periode geen recht op een WW-uitkering hadden gehad.[[207]](#footnote-207) Het hof Den Haag gaf in een arrest uitgebreid aan dat het eigenlijk niet de bedoeling is om rekening te houden met de financiële gevolgen van het ontslag, bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. Deze gevolgen worden namelijk al meegenomen in de transitievergoeding. Echter, was het hof van mening dat de transitievergoeding soms tekort kan schieten. In deze zaak schoot de transitievergoeding inderdaad tekort, omdat de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever werd ontbonden en de werknemer forse inkomens- en pensioenschade leed. Dit aspect nam het hof daarom mee bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding.[[208]](#footnote-208)*Financiële situatie werkgever*Het hof heeft het aspect wat betreft de financiële situatie van de werkgever, overwogen in een tweetal arresten.[[209]](#footnote-209) In beide gevallen besloot het hof geen rekening te houden met de financiële omstandigheden van de werkgever. Het hof Arnhem-Leeuwaarden oordeelde namelijk dat de werkgever niet had onderbouwd waarom hij de vastgestelde billijke vergoeding niet kon betalen.[[210]](#footnote-210) In de andere zaak voerde de werkgever helemaal niet aan dat hij niet in staat was om de vastgestelde vergoeding te betalen.[[211]](#footnote-211)  *Geen goed werkgeverschap*Het aspect van geen goed werkgeverschap werd overwogen in een drietal arresten.[[212]](#footnote-212) De volgende feiten achtte het hof Arnhem-Leeuwarden van belang bij het vaststellen van de vergoeding: de werkgever had doormiddel van een vaststellingsovereenkomst direct aangestuurd op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de werkgever had geen functioneringsgesprekken gevoerd en de werkgever had geen verbetertraject gegeven.[[213]](#footnote-213) Het hof ’s-Hertogenbosch achtte, net als het hof Arnhem-Leeuwarden, het niet voeren van functioneringsgesprekken ook van belang bij het bepalen van de vergoeding.[[214]](#footnote-214) In de zaak waarbij de werkgever de werknemer onterecht op non-actief had gesteld en hem voor zijn collega’s naar de uitgang had geëscorteerd (zie hoofdstuk 5.2. onder *werkgever stelt werknemer onterecht op non-actief*), vond het hof dat de werkgever de werknemer niet juist had behandeld. De werkgever had de werknemer namelijk niet voor zijn collega’s naar buiten moeten escorteren. Het hof achtte dit punt zodanig van belang, dat hier rekening mee werd gehouden tijdens het vaststellen van de vergoeding.[[215]](#footnote-215) In dit arrest maakte het hof ook duidelijk dat de kantonrechter niet een hogere bedrag aan billijke vergoeding kon toekennen dan door de werknemer was verzocht. Dit had de kantonrechter namelijk wel gedaan, omdat hij in een soort gelijke zaak (tegen dezelfde werkgever) een hogere billijke vergoeding had toegekend aan een andere werknemer. In tegenstelling tot die werknemer had de werknemer in deze zaak een lagere billijke vergoeding verzocht. De kantonrechter vond het gerechtvaardigd om aan deze werknemer dezelfde billijke vergoeding toe te kennen, als zijn collega. Het hof oordeelde dat dit niet de bedoeling was, en dat de kantonrechter zich moest houden aan het verzochte bedrag. Op grond hiervan kende het hof de werknemer het bedrag toe dat door hem was verzocht, en niet het bedrag dat de kantonrechter aan hem in eerste aanleg had toegekend.   
 **6.3. Tussenconclusie**Uit het bovenstaande wordt geconcludeerd dat de hoogtes van de billijke vergoeding (net als bij kanton uitspraken) sterk verschillen. De laagste toegekende vergoeding bedraagt in de zeven geanalyseerde hof uitspraken € 4.000,- en de hoogste toegekende vergoeding bedraagt  
€ 50.000,-. Dit is te verklaren doordat ook het hof (net als de kantonrechter) geen duidelijke richtlijnen heeft, waar zij zich aan moet of kan houden. Verder is er duidelijk te zien welke aspecten het hof in ieder geval overweegt, als de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald. De acht aspecten die naar voren zijn gekomen, zijn: verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, duur van het dienstverband en of de hoogte van het loon, de billijke vergoeding als een civiele sanctie, de financiële situatie van de werkgever, het gevolgencriterium en geen goed werkgeverschap. Uit de analyse komt naar voren dat al deze aspecten in verschillende combinaties met elkaar voorkomen. Het aspect betreft de billijke vergoeding als civiele sanctie, komt zowel op zich zelf als in combinatie met andere aspecten voor. Echter, is onduidelijk hoe deze aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding. Dit komt doordat het hof de hoogte van de vergoeding op een casuïstische manier bepaald, door de aspecten die zich in een bepaalde zaak voordoen en die zij in de desbetreffende zaak van belang acht, te noemen. Hierna oordeelt het hof dat op basis van die aspecten, de hoogte van de vergoeding is bepaald. Ook komt naar voren dat het hof het gevolgencriterium niet altijd buiten beschouwing laat en dit aspect mee neemt, indien de transitievergoeding naar mening van het hof tekortschiet. Hiernaast is te zien dat het hof of een lager billijke vergoeding toekent dan wordt verzocht, of precies hetzelfde bedrag toekent dat wordt verzocht.  
  
**Hoofdstuk 7: Eindconclusies en beantwoording centrale vraag**Aangezien de deelvragen reeds zijn beantwoordt, wordt in dit hoofdstuk eerst uitgebreid de eindconclusie van dit onderzoek beschreven. Hierna wordt op basis van de eindconclusie, de centrale vraag beantwoordt. Als laatst wordt stilgestaan bij de doelstelling en de bruikbaarheid van dit onderzoek.   
 **7.1. Eindconclusies** Uit de jurisprudentieanalyse blijkt dat de kantonrechters de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever in ieder geval aannemen, indien er sprake is van: een opzegging in strijd met art. 7:671 BW, geen goed werkgeverschap, op grove wijze veronachtzamen van verplichtingen en/of een verstoorde arbeidsverhouding die voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever. De reden hiervan is dat er uit de jurisprudentieanalyse blijkt, dat dit (de meest voorkomende) aspecten zijn op grond waarvan de kantonrechter de werkgever in ieder geval ernstig verwijtbaar acht. Uiteraard vallen er verschillende voorbeelden te geven van geen goed werkgeverschap. De handelingen die in ieder geval als geen goed werkgeverschap worden gekwalificeerd, zijn: het niet voeren van functioneringsgesprekken, zich niet inspannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, het niet onderzoeken van andere opties (zoals herplaatsing), het aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het niet geven van de gelegenheid om disfunctioneren te verbeteren. Met het op grove wijze veronachtzamen van verplichtingen, wordt bijvoorbeeld de schending van de scholingsverplichting bedoeld. Verder blijkt dat het onterecht op non-actief stellen van de werknemer, het onterecht ontheffen van de werknemer van zijn eigen functie en niet goed omgaan met mediation een grond kan opleveren voor het toekennen van de billijke vergoeding.  
  
Over de hoogte van de billijke vergoeding bij de kantonrechter is het volgende te concluderen. Ten eerste valt op dat dat de hoogtes van de toegekende billijke vergoedingen sterk verschillen. Zo bedraagt de laagste toegekende vergoeding in de twaalf geanalyseerde kanton uitspraken €8.000,- en de hoogste toegekende vergoeding € 60.000,- (zie paragraaf 4.2. onder “De billijke vergoeding als een civiele sanctie”). Bij deze hoogste vergoeding gaf de rechter aan dat de billijke vergoeding een forse prikkel moest zijn om ervoor te zorgen dat de werkgever het ernstig verwijtbaar handelen niet zal herhalen. Het verschil in de toegekende vergoedingen is te verklaren doordat de kantonrechters geen duidelijke richtlijnen hebben, waar zij zich aan moeten of kunnen houden. Ten tweede is te zien dat de kantonrechters de hoogte van de vergoeding op een casuïstische manier bepalen. Hierdoor valt lastig in te schatten wat de hoogte van de vergoeding in een zaak zou zijn. De rechters noemen namelijk een aantal aspecten, die zij van belang achten bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding. Vervolgens oordelen zij dat de hoogte van de vergoeding op deze aspecten is gebaseerd. Hierbij valt op te merken dat het onduidelijk is hoe de aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding. Wel is duidelijk te zien welke aspecten de kantonrechters in ieder geval overwegen, als de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald. Deze aspecten zijn: de financiële omstandigheden van de werkgever, de billijke vergoeding als civiele sanctie, verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon, het recht op andere vergoedingen en de hoogte daarvan, geen goed werkgeverschap, het gevolgencriterium en het niet weerspreken van de vordering en de grondslagen. Bij alle omstandigheden van het geval overwoog de rechter of de werknemer gezien zijn leeftijd kansen had op de arbeidsmarkt, of de werknemer een nieuwe baan had gevonden, of de werkgever goed was omgegaan met mediation, of de werknemer ooit disfunctioneerde en of de dienstverband een uitzonderlijk lange dienstverband betrof. Verder is te concluderen dat de kantonrechters of een lager billijke vergoeding toekennen dan dat wordt verzocht of precies het verzochte bedrag toekennen.   
  
Op grond van art. 7:683 BW staat hoger beroep open tegen de uitspraken van de kantonrechter. Uit de jurisprudentieanalyse van de hof uitspraken, komt naar voren dat er in ieder geval vijf aspecten zijn op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever aanneemt. Deze aspecten zijn: verstoorde arbeidsverhouding is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, er is sprake van geen goed werkgeverschap, de werkgever heeft op grovelijke wijze zijn verplichtingen veronachtzaamd, de werkgever heeft de werknemer onterecht op non-actief gesteld en de opzegging is in strijd met art. 7:671 BW. Het hof stelt vast dat de werkgever in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld als hij dreigt met privézaken van de werknemer en hierbij geen rekening houdt met de privésituatie van de werknemer, als hij zich in verregaande mate onbetamelijk gedraagt, als hij geen functioneringsgesprekken voert, als hij niet serieus met verbetertraject omgaat, als hij zich niet inspant om de arbeidsverhouding te normaliseren en als hij direct aanstuurt op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Tevens kan het niet opvolgen van de adviezen van de arboarts, leiden tot ernstig verwijtbaarheid van de werkgever wegens op grovelijke wijze veronachtzamen van zijn verplichtingen. Het doorprocederen kan zinvol zijn indien de kantonrechter geen billijke vergoeding heeft toegekend, terwijl er sprake lijkt te zijn van één of meerdere hiervoor genoemde aspecten. Bij drie van de zeven arresten concludeerde het hof namelijk dat de kantonrechter de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever, onterecht niet had vastgesteld. Het hof oordeelde vervolgens dat er wel sprake was van ernstig verwijtbaarheid en dat een billijke vergoeding op zijn plaats was. In de andere vier zaken oordeelde het hof dat de kantonrechter de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever correct had aangenomen en de billijke vergoeding juist had toegekend.

Over de hoogte van de toegekende billijke vergoeding bij het hof, valt een soortgelijke conclusie te trekken als bij de kantonrechter. De hoogtes van deze vergoeding verschillen namelijk ook sterk bij het hof. Zo bedraagt de laagste toegekende vergoeding in de zeven geanalyseerde hof uitspraken €4.000,- en de hoogste toegekende vergoeding € 50.000,-. Dit is te verklaren doordat ook het hof, net als de kantonrechter, geen duidelijke richtlijnen heeft, waar zij zich aan moet of kan houden. Tevens bepaalt het hof, net als de kantonrechter, de hoogte van de vergoeding op een casuïstische manier. Als gevolg daarvan valt ook bij het hof lastig in te schatten wat de hoogte van de vergoeding in een zaak zal zijn. Het hof noemt namelijk eerst een aantal aspecten, die zij van belang acht bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding. Vervolgens oordeelt zij dat de hoogte van de vergoeding op deze aspecten is gebaseerd. Echter, is het ook in de arresten van het hof onduidelijk hoe de overwogen aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding. Net als bij de kantonrechter is bij het hof ook duidelijk te zien welke aspecten in ieder geval worden overwogen, als de hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald. Deze aspecten zijn: verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, duur van het dienstverband en of de hoogte van het loon, de billijke vergoeding als een civiele sanctie, de financiële situatie van de werkgever, het gevolgencriterium en geen goed werkgeverschap. Het hof heeft overigens ook uitgebreid gemotiveerd dat het gevolgencriterium niet altijd buiten beschouwing kan worden gelaten. Het hof geeft hierbij aan dat dit het geval kan zijn in situaties waarin de transitievergoeding, naar mening van het hof of de kantonrechter, tekortschiet. Verder is te concluderen dat het hof (net als de kantonrechters) of een lager billijke vergoeding toekent dan dat wordt verzocht of precies het verzochte bedrag toekent.  
  
Dan rest nu (voordat de centrale vraag kan worden beantwoord) alleen de bespreking van de jurisprudentieanalyse, waarbij de billijke vergoeding niet is toegekend. In de zaken waarbij de gevorderde billijke vergoeding is afgewezen, komt het erop neer dat de werkgever geen ernstig verwijt valt te maken. Uit de negentien geanalyseerde hof arresten, blijkt op grond van welke aspecten de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever in ieder geval niet wordt aangenomen. Deze aspecten zijn: er is geen sprake van opzegging in strijd met art. 7:671 BW, de verstoorde arbeidsverhouding is voor een overgrote deel te wijten aan de werknemer, de werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn, de werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap en de werkgever is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. De meeste van deze aspecten spreken voor zich. Bij het aspect dat de werkgever verwijtbaar is maar nier ernstig verwijtbaar, gaat het erom dat de hoge drempel van ernstig verwijtbaarheid niet wordt gehaald. Wat opvalt is dat het aspect van de verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer, in veertien van de negentien arresten een rol heeft gespeeld. Dit betekent dat het hof de werkgever niet ernstig verwijtbaar acht, indien zij concludeert dat de arbeidsverhouding door toedoen van de werknemer verstoord is geraakt. Het hof acht de werkgever ook niet ernstig verwijtbaar, als hij niet in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Dit betekent dat de ernstig verwijtbaarheid niet wordt aangenomen als de werkgever zich heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, als hij een verbetertraject heeft gegeven, als hij functionerings- en beoordelingsgesprekken heeft gevoerd en of een herplaatsing heeft aangeboden.

**7.2. Beantwoording centrale vraag**De centrale vraag van dit afstudeeronderzoek luidt als volgt: *“Welke advies kan Berghout & Nandoe advocaten aan de cliënten geven, wat betreft het al dan niet toekennen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, blijkens de meest recente jurisprudentie van zowel de rechtbank (vanaf 15 maart 2016 tot en met 1 oktober 2016) als van het hof (vanaf 1 juli 2015 tot en met 29 november 2016)?”*  
Berghout & Nandoe advocaten kan (op basis van de resultaten van dit onderzoek) de cliënten het advies gegeven dat het de moeite waard is om de kantonrechter om een billijke vergoeding te verzoeken, indien er sprake is van: een opzegging in strijd met art. 7:671 BW, geen goed werkgeverschap, op grove wijze veronachtzamen van verplichtingen en of een verstoorde arbeidsverhouding die voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever. Uit de jurisprudentieanalyse blijkt namelijk dat dit de (meest voorkomende) aspecten zijn, op grond waarvan de kantonrechter de werkgever in ieder geval ernstig verwijtbaar acht. Wat betreft het hoger beroep kan het advocatenkantoor de cliënten het advies geven dat het doorprocederen zinvol kan zijn, indien de kantonrechter geen billijke vergoeding heeft toegekend terwijl er wel sprake lijkt te zijn van: een verstoorde arbeidsverhouding die voor een overgrote deel te wijten is aan de werkgever, geen goed werkgeverschap, op grovelijke wijze veronachtzamen van verplichtingen, een onterecht op non-actiefstelling of een opzegging in strijd met art. 7:671 BW.   
  
Verder kan Berghout & Nandoe advocaten de cliënten het advies geven om niet verder te procederen, indien de verstoorde arbeidsverhouding door de werknemer zelf is veroorzaakt, de opzegging niet in strijd is met de hiervoor geldende voorschriften, de werkgever juist heeft gehandeld op grond van goed werkgeverschap en de werkgever wel verwijtbaar is, maar niet ernstig verwijtbaar is. Dit zijn namelijk de aspecten waarbij de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever niet wordt aangenomen, en de billijke vergoeding wordt afgewezen. Tevens kan het kantoor de cliënten het advies geven om goed te onderbouwen, waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn. Het hof wijst een vordering betreft de billijke vergoeding namelijk af, als deze niet of onvoldoende onderbouwd is.   
Over de hoogte van de billijke vergoeding kan het advocatenkantoor alleen advies geven over de aspecten die de rechters overwegen, bij het vaststellen van de vergoeding. Hoe de vergoeding precies wordt berekend of in hoeverre de aspecten invloed hebben op de hoogte ervan, is namelijk onduidelijk.   
  
**7.3. Doelstelling en bruikbaarheid**Doormiddel van dit afstudeeronderzoek is duidelijk geworden welke advies Berghout & Nandoe advocaten aan cliënten kan geven, als het gaat om het al dan niet toekennen van de billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het advocatenkantoor weet nu op basis van de resultaten van dit afstudeeronderzoek, wanneer het zinvol is om de cliënten te adviseren om de billijke vergoeding wel of niet te vorderen c.q. wel of niet door te procederen. Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding is het onduidelijk hoe deze wordt berekend of hoe bepaalde aspecten hier invloed op hebben. Desondanks is het voor het advocatenkantoor duidelijk welke aspecten in ieder geval een rol spelen bij het bepalen van de hoogte ervan. Dit betekent dat de resultaten van dit onderzoeksrapport, goed bruikbaar zijn voor Berghout & Nandoe advocaten. De doelstelling van dit afstudeeronderzoek is dus hiermee behaald.   
 **Hoofdstuk 8: Aanbevelingen**Op basis van de resultaten van dit onderzoek, worden in dit hoofdstuk aanbevelingen gedaan die relevant zijn voor Berghout & Nandoe advocaten.   
  
**1.** De resultaten van dit afstudeeronderzoek kan Berghout & Nandoe advocaten gebruiken om de cliënten te informeren en te adviseren, over het al dan niet toegekend krijgen van de billijke vergoeding. Op grond van de aspecten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen en die de kantonrechters als ernstig verwijtbaarheid zien, kan het advocatenkantoor een inschatting maken of een cliënt succesvol aanspraak kan maken op de billijke vergoeding. De kantonrechters achten de werkgever in ieder geval ernstig verwijtbaar als hij opzegt in strijd met hiervoor geldende voorschriften (art. 6:671 BW), als er sprake is van geen goed werkgeverschap, als de werkgever op grove wijze zijn verlichtingen veronachtzaamt of als de verstoorde arbeidsverhouding voor een overgrote deel aan hem te wijten is. Hiernaast kan het onterecht op non-actief stellen van de werknemer, het onterecht ontheffen van de werknemer van zijn eigen functie en niet goed omgaan met mediation een grond opleveren voor het toekennen van de billijke vergoeding.  
**2.** Het advocatenkantoor wordt aanbevolen om cliënten te vertellen dat er niet concreet kan worden aangeven wat de hoogte van de billijke vergoeding zal zijn. Dit is namelijk niet te herleiden uit de jurisprudentie, omdat de hoogte van de vergoeding op een casuïstische manier wordt bepaalt. Tevens is het van belang aan de cliënten uit te leggen dat de kantonrechters geen duidelijke richtlijnen hebben, waar zij zich aan moeten of kunnen houden. Wel kan het kantoor aan de cliënten vertellen welke aspecten de kantonrechters in ieder geval overwegen, bij het bepalen van de hoogte van deze vergoeding. Deze aspecten zijn: de financiële omstandigheden van de werkgever, de billijke vergoeding als civiele sanctie, verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband is voor een overgrote deel te wijten aan de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, de duur van het dienstverband en de hoogte van het loon, het recht op andere vergoedingen en de hoogte daarvan, geen goed werkgeverschap, het gevolgencriterium en het niet weerspreken van de vordering en de grondslagen. Hoe deze aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding, is onduidelijk.   
**3.** Wat betreft het hoger beroep wordt het kantoor aanbevolen om door te procederen indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld heeft ontbonden en geen billijke vergoeding heeft toegekend, terwijl er sprake lijkt te zijn van één of meerdere aspecten op basis waarvan het hof de ernstig verwijtbaar van de werkgever aanneemt. De aspecten die het hof in ieder geval als ernstig verwijtbaar kwalificeert, zijn: verstoorde arbeidsverhouding door toedoen van de werkgever, sprake van geen goed werkgeverschap, de werkgever heeft op grovelijke wijze zijn verplichtingen veronachtzaamt, de werkgever heeft de werknemer onterecht op non-actief gesteld en er is opgezegd in strijd met de hiervoor geldende voorschriften. Op grond van deze aspecten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen en op grond waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid in ieder geval aanneemt, kan het kantoor inschatten of doorprocederen zinvol is.   
**4.** Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding bij het hof, wordt dezelfde aanbeveling gedaan als onder aanbeveling nummer twee. Bij het hof kan namelijk ook niets concreets gezegd worden over de hoogte van de vergoeding. Wel kan het kantoor aangeven dat het hof, bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, in ieder geval de volgende aspecten overweegt: verstoorde arbeidsverhouding/beëindiging van het dienstverband door toedoen van de werkgever, alle omstandigheden van het geval, gezien de leeftijd van de werknemer zijn er weinig kansen op de arbeidsmarkt, duur van het dienstverband en of de hoogte van het loon, de billijke vergoeding als een civiele sanctie, de financiële situatie van de werkgever, het gevolgencriterium en geen goed werkgeverschap. Hoe deze aspecten precies invloed hebben op de hoogte van de vergoeding, is onduidelijk.   
**5.** Berghout & Nandoe advocaten wordt aanbevolen om de billijke vergoeding (zowel bij de kantonrechter als bij het hof) hoog in te zetten, nu beide instanties of een langere vergoeding toekennen dan dat wordt verzocht, of het verzochte bedrag toekennen. Zeker omdat de rechters nog steeds geen duidelijke richtlijn hebben, kan het de moeite waard zijn om hoge billijke vergoedingen te verzoeken.   
**6.** Op grond van de aspecten waarbij het hof de ernstig verwijtbaarheid van de werkgever in ieder geval niet heeft aangenomen, kan het kantoor een inschatting maken wanneer het geen zin heeft om door te procederen. Het kantoor kan de zaken van de cliënten namelijk vergelijken met de reeds beschikbare (en in dit rapport onderzochte) jurisprudentie. De aspecten op basis waarvan het hof de ernstig verwijtbaarheid in ieder geval niet aanneemt, zijn: er is geen sprake van opzegging in strijd met de hiervoor geldende voorschriften (art. 6:671 BW), de verstoorde arbeidsverhouding is voor een overgrote deel te wijten aan de werknemer, de werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn, de werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap en de werkgever is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Voor een uitgebreide beschrijving van wat er allemaal onder deze aspecten valt, wordt verwezen naar de inhoudelijke hoofdstukken van dit rapport.   
**7.** Het advocatenkantoor wordt aanbevolen om uitgebreid te onderbouwen waarom de werkgever ernstig verwijtbaar zou zijn. Indien de vordering summier wordt onderbouwd en de relevante toelichting ontbreekt, kan dit een grond opleveren voor de afwijzing van de billijke vergoeding.

**Literatuurlijst:**Boeken: **- Van den Brink & Kruit 2015**  
P. van den Brink & P. Kruit, *WWZ in modellen, De WWZ uitgelegd en praktisch toegepast in overeenkomsten, brieven en modellen,* Den Haag: Boom juridische uitgevers 2015.  
- **Loonstra 2016**  
C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, Arbeidsrecht editie 2016,* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016.  
- **Loonstra 2015**  
C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht, Arbeidsrecht editie 2015,* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2015.  
- **Van Slooten, Zaal en Zwemmer 2015**J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, *Handboek nieuw ontslagrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.  
  
Kamerstukken:  
- **Memorie van Toelichting**: Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3.   
- **Advies afdeling Advisering Raad van State en nader rapport 2015**: Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4.   
  
Artikelen:  
**- Barentsen en Erkens en Doorn**, **Tijdschrift Recht en Arbeid 2016-58**  
B. Barentsen & M.Y.H.G. Erkens & H.L. Doorn, ‘Kroniek rechtspraak Wwz’. *Tijdschrift Recht en Arbeid 2016,* afl. 6/7.  
- **Frikkee, Tijdschrift Recht en Arbeid 2016/61**  
C.J. Frikke, ‘Billijke vergoeding bij vernietigbare opzegging’. *Tijdschrift Recht en Arbeid 2016,* afl. 6/7.  
- **Frikkee en Smorenburg, Arbeidsrecht 2016/11**  
C.J. Frikke, M.E. Smorenburg, ‘Berekening van een billijke vergoeding’, *ArbeidsRecht 2016/11* 29 februari 2016.   
- **Kruit, VAAN AR Updates 2016**  
P. Kruit, ‘De billijke vergoeding: introductie van de punitieve damage in het arbeidsrecht?’. *VAAN AR Updates* 5 september 2016.- **Peters, VAAN AR Updates 2016**S.S.M. Peters, ‘Billijke vergoedingen hausse in 2016: ontaardt het door de werkgever geregistreerde strakke ballet in een losbandige lambada?’. *VAAN AR Updates* 15 maart 2016.  
- **Gubbels**B.G.N. Gubbels, ‘Goed werkgeverschap’, *Van Dinter Advocaten*, Wetrecht.nl (zoek op *goed werkgeverschap*).  
  
Jurisprudentie per deelvraag:  
Deelvraag 2 en 3:   
1. Rb. Noord-Holland (ktr.) 25 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2401.  
2. Rb. Noord-Holland (ktr.) 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698.  
3. Rb. Midden-Nederland (ktr.) 21 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2440.  
4. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.  
5. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5443.  
6. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5444.  
7. Rb. Overijssel (ktr.) 18 maart 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:939.  
8. Rb. Overijssel (ktr.) 1 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1205.  
9. Rb. Rotterdam (ktr.) 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076  
10. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.  
11. Rb. Zeeland-West-Brabanat (ktr.) 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337.  
12. Rb. Noord-Holland (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6300.  
  
Deelvraag 4, Ernstig verwijtbaarheid aangenomen en billijke vergoeding toegekend, en deelvraag 5:  
1. Hof ’s-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320.  
2. Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715.  
3. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.  
4. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514.  
5. Hof Arnhem-Leeuwarden 9 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8972.  
6. Hof ’s-Hertogenbosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001.   
7. Hof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9402.  
  
Deelvraag 4, Ernstig verwijtbaarheid niet aangenomen en billijke vergoeding niet toegekend:  
1. Hof ’s-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3774.2. Hof Arnhem-Leeuwarden 4 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2655.  
3. Hof Arnhem-Leeuwarden 12 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6518.  
4. Hof Arnhem-Leeuwarden 13 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7300  
5. Hof Den Haag 15 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1052.  
6. Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1538.  
7. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301.  
8. Hof Den Haag 29 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1230.  
9. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016**,** ECLI:NL:GHARL:2016:6792.  
10. Hof Arnhem-Leeuwarden 24 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3958.  
11. Hof ’s-Hertogenbosch 26 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2103.  
12. Hof Arnhem-Leeuwarden 31 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4214.  
13. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742.  
14. Hof ’s-Hertogenbosch 14 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3020.  
15. Hof ’s-Hertogenbosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2513.  
16. Hof Arnhem-Leeuwarden 29 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:5337.  
17. Hof ’s-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641.  
18. Hof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868.  
19. Hof Den Haag 11 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1971.

1. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 49 (MvT). [↑](#footnote-ref-1)
2. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 48 (MvT). [↑](#footnote-ref-3)
4. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 64 (MvT). [↑](#footnote-ref-4)
5. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 64 (MvT). [↑](#footnote-ref-5)
6. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 65 (MvT). [↑](#footnote-ref-6)
7. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 65 (MvT). [↑](#footnote-ref-7)
8. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 65 (MvT). [↑](#footnote-ref-8)
9. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 65 (MvT). [↑](#footnote-ref-9)
10. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 10. [↑](#footnote-ref-10)
11. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 12-13. [↑](#footnote-ref-11)
12. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 12. [↑](#footnote-ref-12)
13. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 73 (MvT). [↑](#footnote-ref-13)
14. Loonstra 2016, p. 137. [↑](#footnote-ref-14)
15. Loonstra 2016, p. 137. [↑](#footnote-ref-15)
16. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 72 (MvT). [↑](#footnote-ref-16)
17. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-17)
18. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-18)
19. Barentsen en Erkens en Doorn, *TRA 2016-58*, p. 20. [↑](#footnote-ref-19)
20. Loonstra 2016, p. 106. [↑](#footnote-ref-20)
21. Loonstra 2016, p. 118. [↑](#footnote-ref-21)
22. Loonstra 2015, p. 137. [↑](#footnote-ref-22)
23. Loonstra 2016, p. 150. [↑](#footnote-ref-23)
24. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 10; Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 14. [↑](#footnote-ref-24)
25. Loonstra 2015, p. 153. [↑](#footnote-ref-25)
26. Loonstra 2016, p. 153. [↑](#footnote-ref-26)
27. Loonstra 2016, p. 151. [↑](#footnote-ref-27)
28. Frikkee en Smorenburg, *ArbeidsRecht* 2016/11; Van den Brink en Kruit, p. 181. [↑](#footnote-ref-28)
29. Loonstra 2015, p. 152. [↑](#footnote-ref-29)
30. Loonstra 2015, p. 152. [↑](#footnote-ref-30)
31. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 12-13. [↑](#footnote-ref-31)
32. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 73 (MvT). [↑](#footnote-ref-32)
33. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-33)
34. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-34)
35. Barentsen en Erkens en Doorn, *TRA 2016-58*, p. 21. [↑](#footnote-ref-35)
36. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-36)
37. Barentsen en Erkens en Doorn, *TRA 2016-58*, p. 20. [↑](#footnote-ref-37)
38. Barentsen en Erkens en Doorn, *TRA 2016-58*, p. 20. [↑](#footnote-ref-38)
39. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-39)
40. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 46. [↑](#footnote-ref-40)
41. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-41)
42. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 72 (MvT). [↑](#footnote-ref-42)
43. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-43)
44. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-44)
45. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-45)
46. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-46)
47. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-47)
48. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 72 (MvT); Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-48)
49. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-49)
50. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015\_0865. [↑](#footnote-ref-50)
51. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015\_0865. [↑](#footnote-ref-51)
52. Frikkee, *TRA 2016-61*, p. 26. [↑](#footnote-ref-52)
53. Peters, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2015-0865. [↑](#footnote-ref-53)
54. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-54)
55. Van den Brink en Kruit, p. 181. [↑](#footnote-ref-55)
56. Van den Brink en Kruit, p. 181. [↑](#footnote-ref-56)
57. Van den Brink en Kruit, p. 181. [↑](#footnote-ref-57)
58. Van den Brink en Kruit, p. 182-183. [↑](#footnote-ref-58)
59. Van den Brink en Kruit, p. 183. [↑](#footnote-ref-59)
60. Van Slooten, Zaal en Zwemmer, p. 236. [↑](#footnote-ref-60)
61. Van den Brink en Kruit, p. 183. [↑](#footnote-ref-61)
62. Van den Brink en Kruit, p. 183. [↑](#footnote-ref-62)
63. Van den Brink en Kruit, p. 183. [↑](#footnote-ref-63)
64. Kruit, *VAAN AR Updates* 2016/AR 2016-0742. [↑](#footnote-ref-64)
65. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-65)
66. Van den Brink en Kruit, p. 185; Van Slooten, Zaal en Zwemmer, p. 237. [↑](#footnote-ref-66)
67. Van Slooten, Zaal en Zwemmer, p. 237. [↑](#footnote-ref-67)
68. Hof ’s-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5132. [↑](#footnote-ref-68)
69. Van Slooten, Zaal en Zwemmer, p. 231-232. [↑](#footnote-ref-69)
70. Zie bijlage 1 en 2. [↑](#footnote-ref-70)
71. Zie bijlage 1 en 2. [↑](#footnote-ref-71)
72. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 7,8,9,10,11 en 12. [↑](#footnote-ref-72)
73. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1,2,3 en 4. [↑](#footnote-ref-73)
74. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 5 en 6. [↑](#footnote-ref-74)
75. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-75)
76. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1,2 en 4. [↑](#footnote-ref-76)
77. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 5 en 6. [↑](#footnote-ref-77)
78. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-78)
79. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-79)
80. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 5. [↑](#footnote-ref-80)
81. ‘Goed werkgeverschap’, Wetrecht.nl (zoek op *goed werkgeverschap*). [↑](#footnote-ref-81)
82. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1 en 2. [↑](#footnote-ref-82)
83. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1 en 3. [↑](#footnote-ref-83)
84. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1,2,3, en 4. [↑](#footnote-ref-84)
85. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 3,5 en 6. [↑](#footnote-ref-85)
86. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-86)
87. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-87)
88. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-88)
89. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-89)
90. Zie bijlage 1 en 2, uitspraaknummer: 5 en 6. [↑](#footnote-ref-90)
91. Zie bijlage 3 en 4. [↑](#footnote-ref-91)
92. Zie bijlage 3, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-92)
93. Zie bijlage 3, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-93)
94. Zie bijlage 3. [↑](#footnote-ref-94)
95. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 en 11. [↑](#footnote-ref-95)
96. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 1 en 2. [↑](#footnote-ref-96)
97. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-97)
98. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-98)
99. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 73. [↑](#footnote-ref-99)
100. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 72. [↑](#footnote-ref-100)
101. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4,5,7,8,9,10 en 11. [↑](#footnote-ref-101)
102. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 1,2,3 en 6. [↑](#footnote-ref-102)
103. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 12. [↑](#footnote-ref-103)
104. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4,8,9 en 10. [↑](#footnote-ref-104)
105. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 2,4,7,9,11 en 12. [↑](#footnote-ref-105)
106. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-106)
107. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 9. [↑](#footnote-ref-107)
108. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-108)
109. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 12. [↑](#footnote-ref-109)
110. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4,8,9 en 10. [↑](#footnote-ref-110)
111. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 8 en 10. [↑](#footnote-ref-111)
112. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4,5,7,8,9 en 10. [↑](#footnote-ref-112)
113. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-113)
114. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 5. [↑](#footnote-ref-114)
115. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer 4. [↑](#footnote-ref-115)
116. Kamerstukken II 2013/2014 33818, nr. 7, p. 90. [↑](#footnote-ref-116)
117. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 7,8,9 en 10. [↑](#footnote-ref-117)
118. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4,7,8,10 en 11. [↑](#footnote-ref-118)
119. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 8. [↑](#footnote-ref-119)
120. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-120)
121. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 11. [↑](#footnote-ref-121)
122. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-122)
123. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 3,6,7 en 9. [↑](#footnote-ref-123)
124. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-124)
125. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 6. [↑](#footnote-ref-125)
126. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 9. [↑](#footnote-ref-126)
127. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-127)
128. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 5,7 en 11. [↑](#footnote-ref-128)
129. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 5. [↑](#footnote-ref-129)
130. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 7 en 11. [↑](#footnote-ref-130)
131. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-131)
132. Zie bijlage 3 en 4, uitspraaknummer: 11. [↑](#footnote-ref-132)
133. Zie bijlage 3, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-133)
134. Zie bijlage 5,6,7 en 8. [↑](#footnote-ref-134)
135. Zie bijlage 5 en 6. [↑](#footnote-ref-135)
136. Zie bijlage 7 en 8. [↑](#footnote-ref-136)
137. Zie bijlage 5 en 6. [↑](#footnote-ref-137)
138. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 2,5 en 7. [↑](#footnote-ref-138)
139. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 4 en 6. [↑](#footnote-ref-139)
140. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-140)
141. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-141)
142. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 1,4 en 6. [↑](#footnote-ref-142)
143. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 2,3,5 en 7. [↑](#footnote-ref-143)
144. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-144)
145. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 4 en 6. [↑](#footnote-ref-145)
146. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-146)
147. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-147)
148. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-148)
149. Zie bijlage 5 en 6, uitspraaknummer: 5. [↑](#footnote-ref-149)
150. Zie bijlage 7 en 8. [↑](#footnote-ref-150)
151. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 1,2,4,6,9,10,11,12,16,17 en 18. [↑](#footnote-ref-151)
152. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 7 en 8. [↑](#footnote-ref-152)
153. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 3,5,14 en 15. [↑](#footnote-ref-153)
154. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 13 en 19. [↑](#footnote-ref-154)
155. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 1,2,6,8 en 12. [↑](#footnote-ref-155)
156. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 3,5,14 en 15. [↑](#footnote-ref-156)
157. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 1,8,10,13,17 en 19. [↑](#footnote-ref-157)
158. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-158)
159. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 10. [↑](#footnote-ref-159)
160. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 13. [↑](#footnote-ref-160)
161. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 19. [↑](#footnote-ref-161)
162. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 17. [↑](#footnote-ref-162)
163. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 8. [↑](#footnote-ref-163)
164. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 2,4,7,9,12,16,17 en 18. [↑](#footnote-ref-164)
165. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-165)
166. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-166)
167. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 9. [↑](#footnote-ref-167)
168. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-168)
169. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 12. [↑](#footnote-ref-169)
170. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 16. [↑](#footnote-ref-170)
171. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 17. [↑](#footnote-ref-171)
172. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 18. [↑](#footnote-ref-172)
173. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 6,9,11 en 12. [↑](#footnote-ref-173)
174. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 11. [↑](#footnote-ref-174)
175. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 6. [↑](#footnote-ref-175)
176. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 9 en 12. [↑](#footnote-ref-176)
177. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 9. [↑](#footnote-ref-177)
178. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 2,4,6,7,9,16,en 18. [↑](#footnote-ref-178)
179. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 2,6,7,9 en 16. [↑](#footnote-ref-179)
180. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-180)
181. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-181)
182. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 6. [↑](#footnote-ref-182)
183. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 9. [↑](#footnote-ref-183)
184. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 16. [↑](#footnote-ref-184)
185. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 16 en 18. [↑](#footnote-ref-185)
186. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-186)
187. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 7 en 9. [↑](#footnote-ref-187)
188. Zie bijlage 7 en 8, uitspraaknummer: 9. [↑](#footnote-ref-188)
189. Zie bijlage 9 en 10. [↑](#footnote-ref-189)
190. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-190)
191. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-191)
192. Zie bijlage 9. [↑](#footnote-ref-192)
193. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1,2 en 3. [↑](#footnote-ref-193)
194. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 4,5,6 en 7. [↑](#footnote-ref-194)
195. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1,2,3,4,5,6 en 7. [↑](#footnote-ref-195)
196. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1,2,4 en 6. [↑](#footnote-ref-196)
197. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1 en 2. [↑](#footnote-ref-197)
198. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-198)
199. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1. [↑](#footnote-ref-199)
200. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 4 en 6. [↑](#footnote-ref-200)
201. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 6. [↑](#footnote-ref-201)
202. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 4. [↑](#footnote-ref-202)
203. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1 en 2. [↑](#footnote-ref-203)
204. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 2,3 en 7. [↑](#footnote-ref-204)
205. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 3. [↑](#footnote-ref-205)
206. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1,2 en 4. [↑](#footnote-ref-206)
207. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 1 en 4. [↑](#footnote-ref-207)
208. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 2. [↑](#footnote-ref-208)
209. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 5 en 7. [↑](#footnote-ref-209)
210. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 5. [↑](#footnote-ref-210)
211. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-211)
212. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 5,6 en 7. [↑](#footnote-ref-212)
213. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 5. [↑](#footnote-ref-213)
214. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 6. [↑](#footnote-ref-214)
215. Zie bijlage 9 en 10, uitspraaknummer: 7. [↑](#footnote-ref-215)