

# De Billijke vergoeding: een bad hair day?

1. Toekenningsgronden voor de billijke vergoeding
2. Begroting billijke vergoeding na invoering WWZ
3. New-Hairstyle arrest
4. Lagere rechtspraak na New-Hairstyle
5. Conclusie



# 1. Toekenningsgronden

## Billijke vergoeding

**Categorie-1:** Ernstige verwijtbaarheid moet worden aangetoond

Bij ontbindingsverzoek werkgever of werknemer  
(7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b BW + 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b BW)

In geval van rechtsgeldige opzegging na toestemming UWV  
(7:682 lid 1 sub b en sub c BW)

**Categorie-2:** Ernstig verwijtbaarheid is reeds ingevuld

Werkgever heeft:  
(i) Opgezegd zonder instemming van werknemer;  
(ii) Opgezegd in strijd met een opzegverbod of discriminatieverbod;  
(iii) Wederindiensttredingsvoorwaarde geschonden  
(7:681 lid 1 sub a-e + 682 lid 4 + 5 BW)

Of vernietiging opzegging/herstel arbeidsovereenkomst  
(7:681 lid 1 + 682 lid 4 +5 BW)

**Categorie-3:** Ernstige verwijtbaarheid speelt geen rol

In geval in hoger beroep of cassatie wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst ten onrecht is beëindigd (kan ook ambtshalve worden toegekend)  
(7:683 lid 3 BW)

Of herstel arbeidsovereenkomst  
(7:683 lid 3 BW)

## 2. Begroting van de billijke vergoeding na WWZ

### **Twee stromingen in de rechtspraak**

1. Afhankelijk van de financiële waarde van het dienstverband (inkomensschade)
2. Het vermeende punitieve karakter van de vergoeding als bepalende factor

# 3. New-Hairstyle

- New-Hairstyle (HR 30 juni 2017, *JAR 2017/188*)

Casus



# 3. New-Hairstyle

Kantonrechter (Rechtbank Midden-Nederland, 15 oktober 2015, *JAR 2015/287*)

## Omstandigheden:

Acht dient te worden geslagen op alle omstandigheden van het geval waaronder:

- de reden waarom de werkgever heeft opgezegd;
- de vraag of en in hoeverre aan een van partijen een verwijt kan worden gemaakt;
- hoogte van het maandloon (€ 224,51 bruto) en de duur van het dienstverband (26 jaar);
- of werknemer aanspraak maakt op een transitievergoeding (ter zitting is gebleken dat partijen ervan uitgaan dat de werknemer aan het einde van het dienstverband een transitievergoeding toekomt van € 1.596,= bruto).

## Punitief vs. financieel:

*“De vergoeding draagt een punitief/afschrikwekkend karakter. Hieruit volgt dat in het geval van een vernietigbare opzegging in beginsel steeds een billijke vergoeding dient te worden toegekend, en dat deze op zijn minst een zodanig substantieel bedrag zal dienen te zijn dat dit karakter van de vergoeding voldoende tot uitdrukking komt.”*

In de gegeven omstandigheden zijn de gevolgen van de opzegging in voldoende mate gecompenseerd door de transitievergoeding van € 1.596,= bruto, neerkomend op bijna 8 maanden salaris. Gelet op de bovengenoemde omstandigheden en overwegingen zal de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen van € **4.000**,= bruto.

Hof (Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016 (ECLI:NL:GHARL:2016:2601) bekrachtigt de uitspraak van de Kantonrechter en oordeelt expliciet:

*“Vast staat dat New-Hairstyle aan werknemer een transitievergoeding van € 1.596,- bruto heeft betaald. Zoals blijkt uit de hiervoor geciteerde wetsgeschiedenis is deze vergoeding bedoeld om de gevolgen van het ontslag voor werknemer te ondervangen. Dat betekent dat het hof bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding de gevolgen die de opzegging voor werknemer heeft gehad buiten beschouwing zal laten.”*

# 3. New-Hairstyle

Hoge Raad (30 juni 2017, JAR 2017/188)

**Verzwaarde motiveringsplicht:** *“De rechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Hij dient in de motivering van zijn oordeel inzicht te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid.”*

**Gevolgencriterium:** *“De achtergrond van de opmerkingen in de toelichting is de doelstelling om met de Wwz een einde te maken aan het vóór de invoering van de wet bestaande stelsel van vergoedingen, die waren gerelateerd aan de gevolgen van het ontslag, en afhankelijk waren van factoren als de duur van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer. De gevolgen van het ontslag kunnen naar huidig recht dus geen grond meer zijn voor het toekennen van een vergoeding anders dan de transitievergoeding. Het stelsel van de Wwz verzet zich echter niet ertegen dat met de gevolgen van het ontslag rekening wordt gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding waarop de wet een werknemer aanspraak geeft omdat de werkgever van het ontslag als zodanig een ernstig verwijt kan worden gemaakt, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt.”*

### 3. New-Hairstyle

- *“In het licht van het voorgaande slaagt de primaire klacht van onderdeel 1 dat het hof bij het begroten van de billijke vergoeding ten onrechte tot uitgangspunt heeft genomen welk bedrag voor de werkgever een punitief effect heeft.”*
- *“Eveneens slaagt de klacht van onderdeel 2 dat het hof ten onrechte de duur van het dienstverband buiten beschouwing heeft gelaten. Bij de begroting van de billijke vergoeding komt het immers aan op alle omstandigheden van het geval.”*
- *“Ook de klachten van onderdeel 3 dat het hof ten onrechte de gevolgen van het ontslag buiten beschouwing heeft gelaten, en dat het daarbij niet voorbij had mogen gaan aan de stelling van werkneemster dat zij zonder het ontslag haar dienstbetrekking tot haar pensioen had kunnen voortzetten.”*

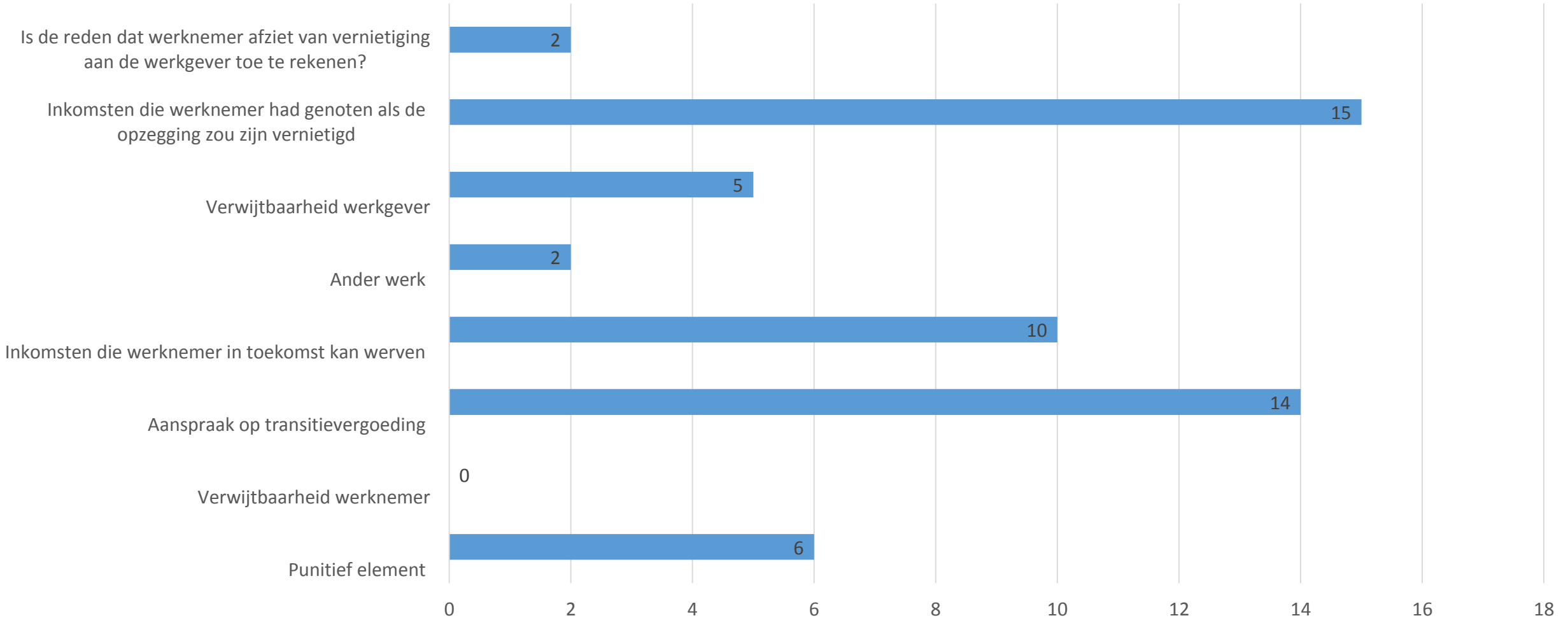
# 3. New-Hairstyle

## Gezichtspunten (alleen voor 7:681 onder a BW?):

1. Is de reden dat werknemer afziet van vernietiging aan de werkgever toe te rekenen?
2. De inkomsten die de werknemer had genoten als de opzegging zou zijn vernietigd;
3. De mate waarin de werkgever van de grond voor de vernietigbaarheid van de opzegging een verwijt valt te maken;
4. Heeft de werknemer ander werk gevonden;
5. Welke inkomsten moet de werknemer in redelijkheid kunnen werven;
6. Of de werknemer aanspraak heeft op de transitievergoeding; en
7. In hoeverre de werknemer zelf een verwijt valt te maken.



# 4. Lagere rechtspraak na New-Hairstyle



# Idexx

- Rechtbank Noord-Holland  
16 januari 2018  
(ECLI:NL:RBNHO:2018:310)
- Casus: schending  
herplaatsingsverplichting
- Artikel 7:682 lid 1 sub b BW



# Idexx

- Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid omdat:
  - Werknemer onnodig per direct op non-actief is gesteld;
  - Onvoldoende herplaatsingsinspanningen;
  - Werkgever bewust een nieuwe niet-passende functie heeft gecreëerd.



# Idexx

## **Rechtbank Noord-Holland 16 januari 2018 (ECLI:NL:RBNHO:2018:310)**

*“Hoewel New-Hairstyle op een andere situatie zag zoals werkgever terecht aanvoert, valt niet in te zien waarom in het geval als het onderhavige bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding niet bij het Hairstyle arrest kan worden aangesloten.”*

- **Gezichtspunt 1:** geen herstel arbeidsovereenkomst is toe te rekenen aan Idexx.
- **Gezichtspunt 2:**
  - De arbeidsovereenkomst zou in ieder geval nog 1,5 jaar hebben voortgeduurd (duur herplaatsingstraject, nieuwe ontslagprocedure en vinden van een nieuwe baan);
  - Aanspraak op de 30% regeling komt door einde dienstverband te vervallen;
  - Schade wegens gemiste aandelen.
- **Gezichtspunt 4:** andere baan?

De kantonrechter begroot de billijke vergoeding, gelet op al het vorenstaande, op afgerond € 534.000,00 bruto (18 maanden x € 19.290,00 per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag + € 53.000,00 ingevolge de belastingregeling (30% regeling) + € 106.000,00 inzake unvested Stock).

# 5. Conclusie

- Gevolgen geven geen recht op een billijke vergoeding, maar spelen wel een rol bij de begroting van de vergoeding;
- De gezichtspunten van de Hoge Raad worden gebruikt bij alle soorten billijke vergoedingen.
- Motivering
- Terug bij de oude kantonrechtersformule?

Vragen?

