



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers

Beukhof, M.; Rietveld, R.

DOI

[10.5553/TvO/254253152017002002007](https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017002002007)

Publication date

2017

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Ontslagrecht

License

Other

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Beukhof, M., & Rietveld, R. (2017). Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers. *Tijdschrift voor Ontslagrecht*, 2017(2), 102-106.
<https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017002002007>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Billijke vergoeding: verlagende factoren in cijfers

mr. Marit Beukhof en mr. Rachel Rietveld*

1. Inleiding

Over de hoogte van de ontslagvergoedingen onder de Wwz is al veel te doen geweest. Werkgevers zijn ontevreden over de transitievergoeding die zij, ook als sprake is van een redelijke grond voor ontslag, moeten betalen aan werknemers die 24 maanden of langer werkzaam zijn geweest. Werknemers daarentegen zien liever de kantonrechtformule terugkomen, aangezien dit volgens menigeen veel hogere vergoedingen opleverde.¹ Daarnaast is nog veel onduidelijk omtrent de berekening van hoogte van de billijke vergoedingen die (moeten) worden toegekend. Van belang is daarbij dat de wetgever expliciet heeft aangegeven geen criteria te willen opnemen voor de berekening van de hoogte van een billijke vergoeding.² Ook is het niet de bedoeling dat rechters volgens een vaste formule³ tot een bepaalde hoogte van de vergoeding komen of gebonden zijn aan een minimum of maximum.⁴ Een belangrijk handvat dat wel is gegeven, is dat de hoogte in verhouding moet staan tot het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.⁵ Het gevolgen criterium mag daar, zo luidt de wetsgeschiedenis, geen rol in spelen, aangezien de gevolgen al zouden zijn verdisconteerd in de transitievergoeding.⁶ Bij de vaststelling van een transitievergoeding wordt echter geen rekening gehouden met bijvoorbeeld de (slechte) kansen op de arbeidsmarkt of een slechte financiële thuissituatie. Negen maanden na inwerkingtreding van de Wwz heeft Hof Den Haag⁷ zich over dit vraagstuk uitgesproken en in zijn uitspraak rekening gehouden met de gevolgen van het ontslag bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding.⁸ Sindsdien is dit in de

rechtspraak meermaals gebeurd. Het standpunt uit de parlementaire geschiedenis wordt daarmee door het hof niet (volledig) gerespecteerd. Daarbij rijst de vraag of dit niet terecht is, nu de gevolgen niet altijd verdisconteerd kunnen zijn in de transitievergoeding. Een voorbeeld van zo'n situatie is de werkgever die wegens discriminerende redenen ontslaat. De werknemer die zich in een baanrijke sector op de arbeidsmarkt begeeft, zal minder last hebben van dit handelen dan de werknemer van wie vaststaat dat de kans op het opnieuw vinden van een baan zeer gering is. Toekenning van een hogere billijke vergoeding in het laatste geval zou uitkomst kunnen bieden. Wat 'hogere' is, is niet duidelijk, maar in de onderbouwing is te lezen dat de rechter aan bepaalde omstandigheden waarde toekent en uitkomt op een hoger bedrag dan hij zonder de aanwezigheid van de omstandigheden zou toekennen. Deze gevolgen zijn gelegen in de slechte kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt of andere factoren die te verwachten werkloosheidsduur verhogen.

Anderzijds zijn er factoren die een verlagend effect hebben op de billijke vergoeding. In de volgende paragrafen gaan wij in op factoren die in de rechtspraak een rol spelen. De beschreven drie factoren zijn echter niet limitatief. In de rechtspraak komen ook andere factoren aan de orde, zoals het zijn overeengekomen van een contractuele vergoeding of de kansen in een eventueel ontbindingsverzoek. Zo oordeelde Kantonrechter te Almere dat als voor de bestuurder een ontbindingsverzoek zou zijn ingediend, dit verzoek grote kans van slagen had gehad. Daarmee rekening houdend werd de billijke vergoeding op € 35.000 vastgesteld.⁹ Overigens vond deze rechter dat een contractuele vergoeding niet van invloed kan zijn op de toe te kennen billijke vergoeding, omdat die vergoeding een ander doel dient en op een andere grondslag is gebaseerd.

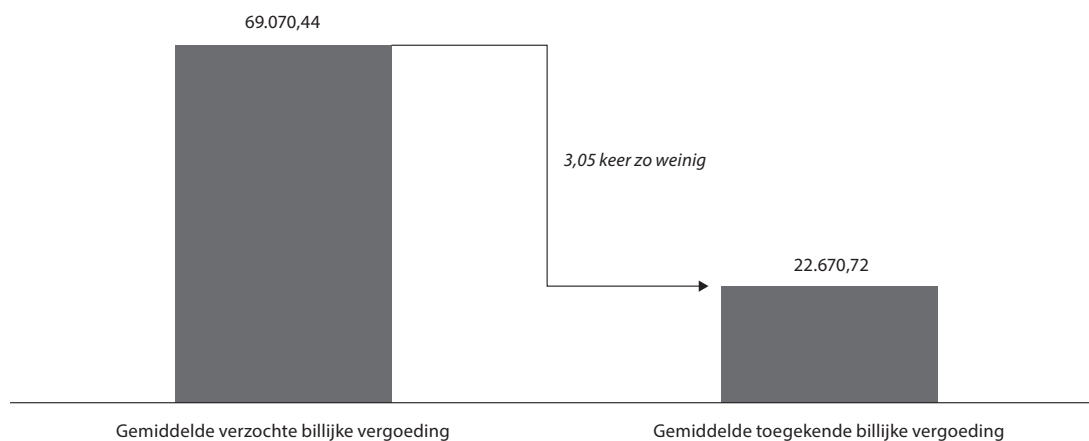
In dit artikel zullen wij niet verder ingaan op de al dan niet juiste redenering die ten grondslag ligt aan toekenning van een billijke vergoeding, maar geven wij slechts een uiteenzetting van factoren die in de rechtspraak een verlagende invloed hebben op de hoogte van de billijke vergoeding. Ook wordt met cijfers en statistieken geïllustreerd wat het effect hiervan is op het uiteindelijk toegekende bedrag. Het is geenszins onze bedoeling een standaard weer te geven, omdat iedere casus uniek is en gemiddelden er niet toe moeten leiden dat werkgevers

* Marit Beukhof en Rachel Rietveld zijn onderzoeker en ontwikkelaar bij ArbeidsmarktResearch UvA B.V. (www.magontslag.nl).

1. Dit blijkt uit diverse media-items, bijvoorbeeld uit het artikel te lezen via <https://fd.nl/werk-en-geld/1147076/nooit-met-lege-handen-naar-huis>.
 2. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61.
 3. *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 66.
 4. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 80-81.
 5. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 33.
 6. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 38.
 7. In Hof Den Haag 22 maart 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:715 stelde het hof vast dat rekening mag worden gehouden met de aan werkgever toe te rekenen inkomens- en pensioenschade, voor zover deze het bedrag van de transitievergoeding evident overschrijdt.
 8. Zie bijvoorbeeld Ktr. Arnhem 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508 waarin rekening werd gehouden met de hoge leeftijd en beperkingen van de werknemer.

9. Ktr. Almere 23 november 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6276.

Figuur 1



Het verschil in hoogte tussen de verzochte en toegekende billijke vergoedingen

als verweer voeren dat het gebruikelijk zou zijn een drie keer zo lage billijke vergoeding toe te kennen ten opzichte van het gevorderde bedrag.¹⁰

2. De onderzochte uitspraken

Voor de weergave van de statistische gegevens is uitgegaan van honderd uitspraken waarin een billijke vergoeding is toegekend.¹¹ De hoogte van de toegekende billijke vergoedingen loopt sterk uiteen van € 0 tot € 141.500. Gemiddeld werd een billijke vergoeding toegekend van € 22.670,72 wat overeenkomt met gemiddeld 6,92 keer het maandsalaris. Dit bedrag is aanzienlijk lager dan de gemiddeld verzochte billijke vergoeding met een hoogte van € 69.070,44, wat neerkomt op gemiddeld 22,84 keer het maandsalaris. De ten opzichte van het maandsalaris hoogste billijke vergoeding was € 50.000, wat overeenkwam met 31,13 keer het maandsalaris.¹² De op een na hoogste billijke vergoeding tot nu toe wegens ernstig verwijtbaar gedrag werd toegekend door Kantonrechter Assen.¹³ In deze uitspraak werd het handelen van de werkgever bestraft met een billijke vergoeding van € 125.000. In de uitspraak wordt vermeld dat het toekennen van de hoge billijke vergoeding dient als waarschuwing voor zowel de verzoekende werkgever als andere werkgevers.

Opvallend is dat in negentien van de honderd uitspraken de rechter wordt verzocht een billijke vergoeding toe te kennen, maar dat daarbij geen bedrag wordt genoemd. Dit is ook geen vereiste nu een verzoek op de juiste grondslag voldoende is om over te gaan tot toekenning van de vergoeding. In twee van deze negentien

uitspraken werd verzocht om een ‘in goede justitie te bepalen bedrag’¹⁴ of ‘de hoogte daarvan te bepalen door de kantonrechter’.¹⁵ Het gemiddelde van de toegekende billijke vergoedingen waarbij niet een specifiek bedrag werd gevraagd is € 23.692,13. Dit wijkt amper af van het gemiddelde van de 81 toegekende vergoedingen waarbij wel een bepaald bedrag werd verzocht, namelijk € 22.431,13. Hiermee is natuurlijk niet gezegd dat het bedrag waar om wordt gevraagd niet van invloed is op de hoogte die de (kanton)rechter uiteindelijk toekent. Ook het tegenovergestelde is niet gesteld. Dit is te zien aan de uitspraak van 6 april 2016 waarin een vergoeding van € 85.000 werd gevraagd, maar slechts € 500 werd toegekend.¹⁶ Hof Den Bosch is expliciet ingegaan op een verweer van de werkgever dat ongeveer een kwart van het door de werknemer gevorderde bedrag zou moeten worden toegewezen, nu uit de tot op dat moment gepubliceerde jurisprudentie zou blijken dat ongeveer een vierde van het verzochte bedrag werd toegewezen. Het hof overwoog dat de hoogte van het verzochte bedrag niet van invloed is op de uiteindelijke beslissing, omdat anders steeds een hoger bedrag zal worden verzocht dan redelijk wordt geacht.¹⁷

2.1 Het handelen van de werknemer

Het eigen handelen van de werknemer kan een verlagende invloed hebben op de hoogte van de billijke vergoeding. Met ‘eigen schuld’ wordt in de civiele rechtspraak vaker rekening gehouden; bij toekenning van een schadevergoeding wegens onrechtmatige daad leidt toepassing van artikel 6:101 BW ertoe dat het percentage eigen schuld in mindering wordt gebracht op de te betalen schadevergoeding. Ook bij werkgeversaansprakelijkheid zien we het leerstuk terug.¹⁸ Het handelen van de werknemer heeft in vijftien uitspraken de hoogte van de billijke vergoeding beperkt, in één geval zelfs tot nihil.¹⁹ In

10. Deze beredenering hanteerde de werkgever in Hof Den Bosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001. Zie ook paragraaf 2 van dit artikel.

11. Rechtspraak gepubliceerd op rechtspraak.nl en AR-updates.nl in de periode 1 juli 2015 tot en met 31 januari 2017.

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

13. Ktr. Assen 19 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5584.

14. Ktr. Haarlem 13 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8888.

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

16. Ktr. Assen 6 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1633.

17. Hof Den Bosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001.

18. HR 31 maart 2006 ECLI:NL:HR:2006:AU6092 (Nefalit/Karamus).

19. Ktr. Roermond 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179.

een meerderheid van deze uitspraken was sprake van een verstoorde arbeidsverhouding waaraan ook de werknemer had bijgedragen.

In een zaak bij Hof Arnhem-Leeuwarden werd bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding betekenis toegekend aan het handelen van de werknemer. Door tijdens de ziekte van de werknemer aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst had de werkgever een verstoorde arbeidsverhouding gecreëerd en ernstig verwijtbaar gehandeld. De werknemer liet de verstoorde arbeidsverhouding echter verder escaleren door de integriteit van een collega, tevens lid van het managementteam, in twijfel te trekken en te blijven trekken. Deze omstandigheid in aanmerking nemend, kende het hof aan de werknemer een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000 toe (geen specifiek bedrag verzocht).²⁰

Kantonrechter Utrecht liet het onvoldoende meewerken aan herstel van de arbeidsverhouding meewegen bij de berekening van de hoogte een billijke vergoeding.²¹ De werknemer had onder meer onnodig bezwaar gemaakt tegen de mediator. De billijke vergoeding werd vastgesteld op een bedrag van € 30.000, wat neerkwam op 3,7 maandsalarissen en ver af ligt van het gevorderde bedrag van € 288.000.

De werknemer die privéaankopen zakelijk had afgeboekt, had naar het oordeel van Kantonrechter te Assen moreel onverantwoordelijk gehandeld.²² Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding was dit van doorslaggevende betekenis. Hoewel de werkgever dus ook ernstig verwijtbaar had gehandeld door de werknemer onterecht op staande voet te ontslaan, werd aan de werknemer vanwege zijn eigen gedrag het lage bedrag van € 500 toegekend. In een andere zaak waar eveneens ten onrechte ontslag op staande voet was gegeven, stelde Kantonrechter Amersfoort een billijke vergoeding vast van € 7.500.²³ De kantonrechter zag gezien de omstandigheden van het geval, waaronder het feit dat de werknemer een ‘misselijke’ grap had gemaakt, geen aanleiding voor het toekennen van een hogere vergoeding. De grap bestond uit het versturen van een nepbericht waarin de leidinggevende van de werknemer zou melden dat hij een grote bende had aangetroffen in de bakkerij en dat hij in staat was iedereen eruit te gooien. Had de werknemer gelijk aan zijn collega duidelijk gemaakt dat het om een grap ging en daarmee de nodige kopzorgen voorkomen, dan had de kantonrechter wellicht de lol er wel van in kunnen zien.

Uit onze analyse blijkt dat in de uitspraken waarin het handelen van de werknemer van invloed is geweest op de hoogte van de billijke vergoeding, een gemiddeld bedrag van € 15.733,33 werd toegekend.

2.2 De huidige en nieuwe baan van de werknemer

Een in de parlementaire geschiedenis genoemde factor die van invloed kan zijn op de hoogte van de billijke vergoeding, is de situatie dat de werknemer inmiddels een andere baan heeft gevonden.²⁴ Ten tijde van de toekenning van de billijke vergoeding moet dan bekend zijn dat de werknemer uitzicht heeft op een andere baan. Ook de duur of de omstandigheden van het dienstverband bij de werkgever die belast wordt met een billijke vergoeding spelen een rol. In zes van de onderzochte uitspraken zijn factoren van en rondom het huidige en nieuwe dienstverband van invloed geweest op de hoogte van de billijke vergoeding. Hieruit blijkt dat vrijstelling van werkzaamheden, een kort dienstverband of een nieuwe baan kunnen leiden tot een lagere vergoeding. Gemiddeld werd in deze uitspraken een billijke vergoeding toegekend van 1,63 keer een maandsalaris, wat neerkomt op een bedrag ter hoogte van € 4.616,67. De gemiddelde verzochte billijke vergoeding van € 51.720,95 komt overeen met 19,93 keer een maandsalaris.

Kantonrechter Roermond stelde dat ‘uit de wetsgeschiedenis volgt dat de billijke vergoeding niet al te hoog dient te zijn’.²⁵ Waar dit uit blijkt is onduidelijk en men kan zich afvragen of dit past bij een vergoeding die volgens de wetgever een punitief karakter moet hebben. De omstandigheid dat de werknemer reeds een nieuwe baan had, speelde hier een rol van betekenis, naast het feit dat de werknemer zelf had bijgedragen aan de slechte verhoudingen met de werkgever en hij volgens de rechter aanspraak kon maken op andere vergoedingen. Het door de werkgever onterecht gegeven ontslag op staande voet werd feitelijk niet gesanctioneerd, nu de som onder de streep tot een toekenning van € 0 leidde.

Kantonrechter Amsterdam nam bij de vaststelling van een billijke vergoeding de omstandigheid in aanmerking dat het dienstverband slechts enkele maanden had geduurd.²⁶ Een relatief lage vergoeding van € 500 werd hier redelijk geacht. Vrijstelling van werkzaamheden kan een ook een vergoeding-verlagende factor zijn, zo blijkt uit de beslissing van Kantonrechter Utrecht.²⁷ Deze liet bij het vaststellen van de hoogte van een billijke vergoeding meewegen dat de werknemer drie maanden geen werkzaamheden meer had verricht en dat, hoewel de vrijstelling niet de schuld van de werknemer was, zij wel voordeel uit de loondoorbetaling had verkregen. De vergoeding kwam uit op € 5.000. Een andere werknemer die reeds meer dan een jaar (!) was vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, had recht op een billijke vergoeding van € 15.000.²⁸ De rechter vond hier ook het voordeel dat de werknemer uit de loondoorbetaling had verkregen van belang, waarbij meewoog dat

20. Hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6882.

21. Ktr. Utrecht 14 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6747.

22. Ktr. Assen 6 april 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:1633.

23. Ktr. Amersfoort 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6938.

24. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 90.

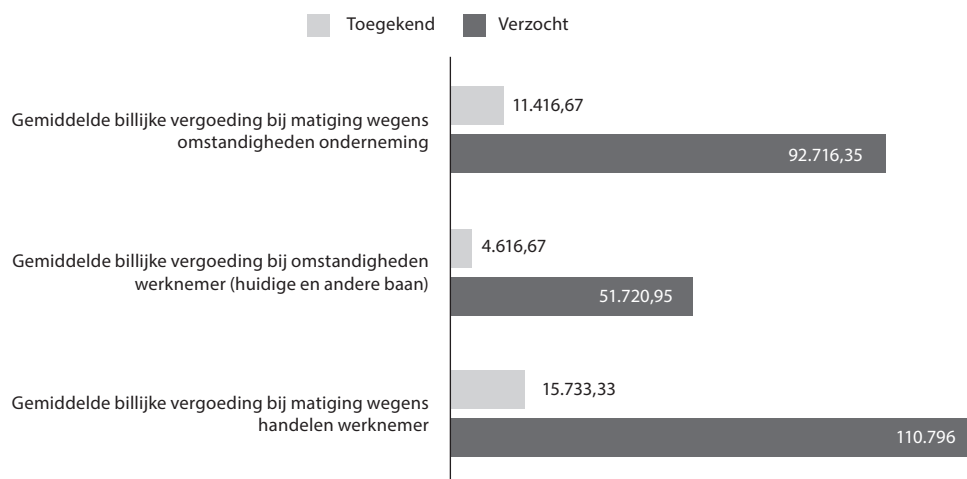
25. Ktr. Roermond 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179.

26. Ktr. Amsterdam 17 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3068.

27. Ktr. Utrecht 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980.

28. Ktr. Utrecht 18 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:854.

Figuur 2



Verskil tussen de drie hoogtebeperkende factoren

de werknemer nooit had aangedrongen op wedertewerkingstelling.

2.3 De financiële situatie van de werkgever

Rekening houden met de financiële situatie van de werkgever wordt door de wetgever wel redelijk bevonden.²⁹ Dit kan tot een lastige afweging leiden als tegelijk het ernstig verwijtbare gedrag van de werkgever uitgangspunt moet zijn. Het is immers lastig te bepalen wat een werkgever die in grote financiële nood verkeert de werknemer moet betalen die hij heeft weggepest, gediscrimineerd of bijvoorbeeld seksueel geïntimideerd. Net zo goed is het voor een rechter moeilijk in goede justitie een bedrag te bepalen waar een werknemer die slechts een dag in de week werkt tegen een niet al te hoog salaris recht op heeft, indien hij recht wil doen aan het punitieve karakter van de vergoeding en het bovendien gaat om een werkgever met een grote onderneming met veel liquide middelen.³⁰

Uit de onderzochte rechtspraak blijkt dat niet alleen rekening werd gehouden met de slechte financiële situatie van de onderneming, maar ook met de omvang van het bedrijf. In totaal kwam dit zes keer voor. De gemiddelde hoogte van de toegekende billijke vergoedingen in deze uitspraken is € 11.416,67. Dit staat gelijk aan gemiddeld 3,12 keer het maandsalaris, waarbij er rekening mee moet worden gehouden dat in twee gevallen het maandsalaris niet in de uitspraak staat vermeld. Met een gemiddeld verzochte billijke vergoeding van 28,6 keer het maandsalaris, ligt het verzochte bedrag van € 92.716,35 aanzienlijk hoger. Overigens wordt deze hoge factor voornamelijk veroorzaakt door een werknemer die 57,6 maandsalarissen aan een billijke vergoeding vorderde.³¹ In deze zaak liet Kantonrechter Leeuwarden de omvang van de onderneming meewegen in de bere-

keningswijze. Aan de werknemer werd een billijke vergoeding toegekend, omdat hij niet tijdig in kennis was gesteld van de tekortkomingen in zijn functioneren en hem geen verbetertraject was aangeboden, zodat geen sprake was van een voldragen d-grond. De billijke vergoeding werd vastgesteld op een bedrag van € 2.500, wat neerkomt op 2,4 keer het maandsalaris en minder is dan een vijfde van de transitievergoeding. De kantonrechter overwoog daarbij dat het een kleine onderneming betrof en geen sprake was van opzet bij de werkgever. Daarbij rijst de vraag of het punitieve karakter van de billijke vergoeding hiermee niet verloren gaat. Anderzijds kan ook een laag bedrag bij een kleine onderneming een flink gat in de begroting slaan. Overigens is het niet zeker dat in een volgende rechterlijke uitspraak, waarin sprake is van gelijke omstandigheden, ook gelijk wordt beslist.

Rekening houden met de financiële situatie van de onderneming is niet alleen in het belang van de werkgever. Indien een hoge billijke vergoeding kan leiden tot faillissement van de onderneming bestaat het risico dat de werknemer met lege handen komt te staan. Om dat risico af te wenden kende Kantonrechter Rotterdam een billijke vergoeding toe van € 8.000, wat beduidend lager is dan het verzochte bedrag van € 24.105,60, maar volgens de kantonrechter niet de substantiële vergoeding die tot liquidatie zou kunnen leiden.³² Dat beperkte financiële middelen niet hoeven te leiden tot een lage billijke vergoeding blijkt uit een uitspraak van Kantonrechter Utrecht.³³ Ondanks dat rekening werd gehouden met de omstandigheid dat de werkgever over ongeveer € 70.000 aan liquide middelen beschikte, werd aan de werknemer alsnog een billijke vergoeding toegekend van € 30.000.

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

30. Zie hierover meer uitgebreid D.M.A. Bij de Vaate & D.B.M. Pinedo, *TRA* 2016/84 (afl. 10, p. 30-38).

31. Ktr. Leeuwarden 25 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5423.

32. Ktr. Rotterdam 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.

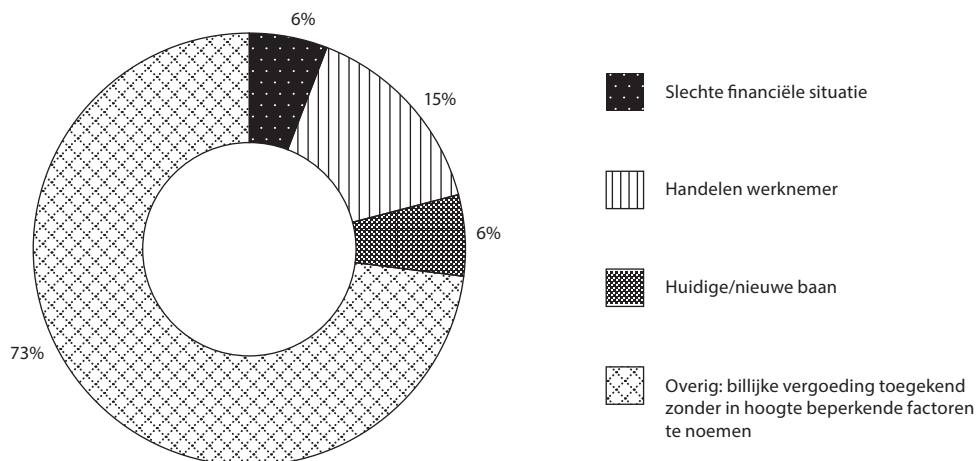
33. Ktr. Utrecht 14 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6747.

Figuur 3



Gemiddeld aantal maandsalarissen billijke vergoeding per hoogtebeperkende factor

Figuur 4



Factoren die de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen beperkten

3. Conclusie

De gezichtspunten voor de berekening van de hoogte van een billijke vergoeding beginnen langzaam duidelijker te worden. De hoogte van de vergoedingen zelf daarmee nog niet. Dat gemiddeld een derde van de hoogte van de gevorderde billijke vergoeding wordt toegekend, maakt nog niet dat het verstandig is (onredelijk) hoog in te zetten. Het gemiddelde bedrag dat wordt toegekend is dan wel drie keer zo laag als het verzochte bedrag, maar in veel uitspraken ligt deze verhouding evident anders. Factoren die genoemd zijn door de wetgever, maar ook andere omstandigheden waarvan sprake is en die van invloed zijn op de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, zijn (mede) bepalend voor de hoogte van de billijke vergoeding. De meeste rechters onderbouwen deze factoren en de hoogte van de vergoeding waar zij op uitkomen en het lijkt dus verstandig dat partijen ook een goede onderbouwing van eventueel aanwezige factoren aanleveren. De gevolgen voor en omstan-

digheden van zowel de werkgever als de werknemer zijn hiervoor het uitgangspunt. Vergoeding-verlagende factoren zijn in ieder geval de in dit artikel uiteengezette omstandigheden en een werkgever doet er goed aan deze factoren (gemotiveerd) aan te voeren dan wel te bewijzen, wil het meegewogen worden in de hoogte van de billijke vergoeding die hij verschuldigd is.

Tijdschrift voor Ontslagrecht

