

## Billijke vergoedingen in het ontslagrecht (nog) een hoog “tombolagehalte”

Het nieuwe ontslagrecht – sinds 1 juli 2015 van kracht, onderdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) – kent grofweg twee typen vergoedingen: de transitievergoeding en de billijke vergoeding. De transitievergoeding is een wettelijk recht en bij ontslag op initiatief van de werkgever vrijwel altijd verschuldigd (mits een dienstverband ten minste twee jaar geduurd heeft). Enkel bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan de rechter – naast de wettelijke transitievergoeding – bij ontslag ook een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen. De bedoeling van de wetgever was duidelijk: enkel in “duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen in strijd met goed werkgeverschap” zou er volgens de minister plaats moeten zijn voor een billijke vergoeding.

### Billijke vergoedingen worden vaker toegekend

Uit de rechtspraak tot nu toe blijkt echter dat de drempel voor het toekennen van een billijke vergoeding (veel) minder hoog is dan gedacht. In veertien procent van alle zaken sinds 1 juli 2015 werd door rechters een billijke vergoeding toegekend. Vooral de laatste twee maanden regent het bijna billijke vergoedingen.

### Hoogte van de billijke vergoeding niet duidelijk

De rechtspraak geeft (nog) geen duidelijkheid over de (bepaling van de) hoogte van de billijke vergoeding en/of welke factoren daarbij relevant zijn. Wel valt op dat de vergoedingen doorgaans relatief laag zijn, althans wanneer ze afgezet worden tegen de voormalige kantonrechtersformule. Anderzijds zijn er ook uitschieters. In elk geval variëren de vergoedingen enorm, van vijfhonderd euro tot vijftigduizend euro.

### Terug naar de kantonrechtersformule?

De wetgever heeft uitdrukkelijk aangegeven dat de billijke vergoeding niet gekoppeld mag worden aan een bepaalde berekeningsmethode. De hoogte moet volgens de rechter in relatie staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en kan niet in formules gevat worden. Een kantonrechter in Amsterdam trok zich hier in een recente uitspraak echter weinig van aan en haalde, tegen alle bedoelingen van de wetgever, de voormalige kantonrechtersformule weer van stal en kende de werknemer een vergoeding toe die daarop was gebaseerd. Of tegen deze uitspraak hoger beroep is ingesteld (dat kan onder de Wwz) is (nog) niet bekend.

### Conclusie

Het antwoord op de vraag wanneer sprake is van “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten” door de werkgever en welke factoren een rol spelen bij de bepaling van de omvang van de billijke vergoeding, is nog verre van uitgekristalliseerd. Wellicht dat na verloop van tijd een duidelijkere lijn in de rechtspraak hierover valt te ontdekken, maar tot die tijd blijft het tombolagehalte hoog.

Leidt de Wwz tot een *lawyer's paradise*? Het is door velen voorspeld maar de praktijk is nog lang niet bepaald, dus de tijd zal het moeten leren. Wat wel zeker is: met de Wwz hebben we het in mijn beroepsgroep zeker niet rustiger gekregen...



*Carolien Brederije is partner bij Valegis Advocaten in Den Haag. Zij adviseert ondernemers uit binnen- en buitenland op het gebied van arbeidsrecht. Meer informatie: [www.valegis.com](http://www.valegis.com), Twitter @ValegisLawyers, 088 - 319 60 00.*

### Wwz-seminar

*Heeft u vragen over de Wwz? Meld u dan aan voor het seminar op dinsdag 7 juni.*

*Carolien Brederije praat u dan bij over de laatste stand van zaken rondom de Wwz.*

*U leest hier meer over op pagina 47.*