



uitspraak van de week



Auteur : mr. J.W. F. Overtoom
Datum : 2 augustus 2017
Onderwerp : Hoge Raad brengt lijn in de billijke vergoeding. De media kloppen het op.
Rechtspraak : ECLI:NL:HR:2017:1187

Recent heeft de Hoge Raad handvatten gegeven voor de begroting van de billijke vergoeding. In diverse **media** werd op basis daarvan geschreven dat onze hoogste rechter de versoering van de hoogte van de ontslagvergoeding uit 2015 weer ongedaan heeft gemaakt. Maatwerk is weer mogelijk. Die suggestie is een verkeerde voorstelling van zaken.

Hoe zat het ook alweer?

Op 1 juli 2015 werden de transitievergoeding en de billijke vergoeding in het arbeidsrecht geïntroduceerd. De transitievergoeding is – kort door de bocht - een vergoeding voor iedere werknemer die twee jaar of langer in dienst is en ontslagen wordt. Je kunt zeggen een soort basis vergoeding.

Recht op een billijke vergoeding ontstaat wanneer er sprake is van een vernietigbare opzegging of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dat is slechts in uitzonderingssituaties aan de orde. In dat geval kan bovenop de transitievergoeding een (extra) billijke vergoeding aan de werknemer worden toegekend. In de praktijk blijkt veel onduidelijkheid over de hoogte van die billijke vergoeding. Hoe wordt de hoogte precies vastgesteld? En welke omstandigheden spelen daarbij een rol? Daarover heeft de Hoge Raad zich recentelijk uitgelaten.

Feiten

In deze zaak ging het om een kapster (hierna: 'werkneemster'). Zij was vanaf 1989 in dienst bij kapsalon New Hairstyle (hierna: 'werkgever'). Begin 2015 ontstond er een conflict over de vakantiewensen van werkneemster. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder toestemming van het UWV. Werkneemster verweert zich en start een procedure bij de kantonrechter.

Kantonrechter en hof

Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding van € 57.699,07 toe te kennen. De kantonrechter wijst € 4.000,- toe. In hoger beroep wordt de uitspraak van de kantonrechter door het hof bekrachtigd. Het hof vindt dat bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding tot uitdrukking moet komen dat de opzegging van het dienstverband ontoelaatbaar was. De duur van dienstverband en de gevolgen van het ontslag laat het hof als factor voor de bepaling van de billijke vergoeding buiten beschouwing.

T 079 750 71 00 | F 079 750 71 01
Postbus 610, 2700MR Zoetermeer
Bredewater 6, 2715CA Zoetermeer
www.bsabv.nl



uitspraak van de week

Hoge Raad

Dan gaat de zaak naar de Hoge Raad. De Hoge Raad overweegt als volgt: 'de gevolgen van het ontslag kunnen niet geacht worden in alle gevallen reeds volledig te zijn gecompenseerd door een transitievergoeding. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding kan mede worden gelet op hetgeen de werknemer aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. Het zal van de omstandigheden van het geval afhangen welke verdere duur van de arbeidsovereenkomst daarbij in aanmerking moet worden genomen. Daarbij is mede van belang of de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze zou hebben kunnen beëindigen. In welke mate rekening moet worden gehouden met het inkomen dat de werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd, is onder meer afhankelijk van de vraag in hoeverre de werkgever een verwijt gemaakt kan worden'.

Tot slot merkt de Hoge Raad nog op 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.

Conclusie

Waar het gaat om de uitgangspunten voor de begroting van de billijke vergoeding is het arrest zeer welkom. Dat de duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag een rol spelen is duidelijk. Maar feit blijft dat een billijke vergoeding alleen wordt toegekend wanneer er sprake is van een vernietigbare opzegging of ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Voor de meeste werknemers die hun baan kwijtraken is daarvan geen sprake. In dat geval blijft het bij de (sobere) transitievergoeding en is van maatwerk toch echt geen sprake.

Vindplaats: **ECLI:NL:HR:2017:1187**

Wilt u de hoogte van de transitievergoeding berekenen? Gebruik **hier** onze gratis online tool.