

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



2.9. De billijke vergoeding

In plaats van of naast de transitievergoeding bestaat de mogelijkheid dat de kantonrechter een billijke vergoeding toekent. Een billijke vergoeding is mogelijk als er sprake is van:

1. ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
2. een werknemer die korter dan twee jaar in dienst is;
3. als de opzegging vernietigbaar is en de werknemer niet kiest voor een voortzetting van het dienstverband (bijv. bij een opzegverbod);
4. een onterecht ontslag op staande voet.

De billijke vergoeding is slechts in uitzonderlijke gevallen verschuldigd. Het moet gaan om duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap.

De werknemer moet bij de kantonrechter de ernstige verwijtbaarheid ten aanzien van het handelen of nalaten van de werkgever stellen en bewijzen. De werknemer heeft geen stel- of bewijsplicht als de werkgever heeft opgezegd zonder toestemming van het UWV of als er is opgezegd in strijd met een opzegverbod.

Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan er bijv. gedacht worden aan:

- een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever:
 - discriminatie door de werkgever;
 - intimidatie;
 - niet naleven van de re-integratieverplichtingen (werkgever komt zijn verplichtingen in het kader van een re-integratie van een zieke werknemer niet na);
 - valse beschuldigingen;
 - valse grond voor ontslag geven met als doel om een onwerkbaar situatie te creëren en vervolgens op grond van een verstoorde arbeidsrelatie alsnog tot ontslag te komen;
- arbeidsongeschiktheid van de werknemer als gevolg van (verwijtbaar) onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden;
- het door de werkgever in strijd handelen met de wederindiensttreedingsvoorwaarde;
- een opzegging in strijd met een opzegverbod.

Ook in het geval dat een werknemer nog geen 18 jaar is, kan een kantonrechter een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen. Dit kan zich in de praktijk voordoen als een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een verstoorde arbeidsverhouding die aan de werkgever te wijten is of de situatie waarin de werknemer de arbeidsovereenkomst (al dan niet op staande voet) heeft opgezegd wegens een dringende reden.

De rechter in hoger beroep kan ook besluiten dat de werknemer een billijke vergoeding toekomt als hij van mening is dat de rechter in eerste aanleg ten onrechte het ontslagverzoek van de werkgever gehonoreerd heeft. In die situatie hoeft er niet per se sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Als eenmaal ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is aangenomen, is vervolgens de vraag hoe hoog de billijke vergoeding moet zijn. In de wet zijn geen criteria opgenomen, zodat het aan de rechter is om per geval te bepalen hoe hoog het bedrag moet zijn. De werknemer moet worden gecompenseerd voor het verwijt dat aan de werkgever valt te maken, maar ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever in de toekomst te voorkomen.

De Hoge Raad heeft zich in 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) uitgesproken over de vraag hoe de hoogte van de billijke vergoeding kan worden vastgesteld. De Hoge Raad heeft een lijst van punten opgesteld die een rechter kan meenemen in zijn beslissing over de billijke vergoeding.

Deze punten zijn:

- Wat zou de werknemer aan loon hebben genoten als de opzegging van het dienstverband zou zijn vernietigd?
- Wat is de mate waarin de werkgever van de grond voor de vernietigbaarheid van de opzegging een verwijt valt te maken?
- Zijn de redenen die de werknemer heeft om af te zien van vernietiging van de opzegging van zijn dienstverband aan de werkgever toe te rekenen?
- Heeft de werknemer inmiddels ander werk gevonden en welke inkomsten ontvangt hij hieruit?
- Welke andere inkomsten kan de werknemer in redelijkheid in de toekomst verwerven?
- Wat is de hoogte van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding?

Het komt er in feite op neer dat de rechter kan uitgaan van wat de levensduur van het dienstverband zou zijn geweest als de werkgever niet in strijd met de (wettelijke) regels had opgezegd.