

De billijke vergoeding: waar ligt de grens?



Word je als werknemer ontslagen maar handelt de werkgever ‘ernstig verwijtbaar’? Dan heb je naast de transitievergoeding recht op een extra vergoeding: de billijke vergoeding. Maar wanneer handelt een werkgever ‘ernstig verwijtbaar’? En hoe hoog ligt dan die vergoeding? En wat als de werkgever ‘een beetje verwijtbaar’ handelt? Die grenzen zijn niet helemaal duidelijk. [Saskia van de Griek](#) is advocaat arbeidsrecht en geeft antwoorden in een interview met De Advocatenwijzer.

Met de komst van de WWZ heeft, naast de transitievergoeding, ook de billijke vergoeding haar intrede gedaan. Wordt een werknemer ontslagen maar heeft de baas ernstig verwijtbaar gehandeld? “Dan is er een kans dat de ontslagen werknemer bovenop de transitievergoeding recht heeft op een extra bedrag. Dit is de billijke vergoeding”, vertelt Van de Griek.

Grenzen onduidelijk

Deze regeling wordt ook wel het muizengaatje genoemd; alleen in uitzonderlijke gevallen heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding. “Maar in de praktijk blijkt het om een hele dikke muis te gaan; de regeling valt namelijk ruimer uit dan gepland.” De hamvraag: wanneer krijgt iemand een billijke vergoeding en hoe hoog moet die vergoeding dan zijn? Omdat de grenzen niet duidelijk zijn wordt het door de kantonrechters verschillend geïnterpreteerd, ze hebben geen handvatten. En dat levert veel onduidelijkheid en zelfs rechtsonzekerheid op.”

Procesrisico

Had de werkgever onder het oude recht het ontslagdossier niet op orde, dan kon de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbinden. De ontslagvergoeding viel dan hoger uit. Onder de WWZ mag dat niet meer. Is een dossier niet op orde, dan kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. Het aantal ontbindingsverzoeken dat in het oude recht werd afgewezen lag ongeveer op 30%, tegenwoordig is dat 60%.



Argumenten

Krijgt de werknemer ontslag op staande voet en blijkt dat onterecht? Dan kan hij aanspraak maken op de billijke vergoeding zonder dat hij moet beargumenteren waarom de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Maar wordt een werknemer ontslagen op basis van één van de ontslaggronden (ontbinding van de arbeidsovereenkomst) en wil hij aanspraak maken op de billijke vergoeding, dan moet hij daarvoor wél argumenten aandragen. “Dat levert een hoge drempel en een procesrisico op.”

Windstilgebied

Er is namelijk niet exact vastgelegd wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar handelt. “Op ernstig verwijtbaar gedrag staan sancties maar op ‘een beetje’ verwijtbaar niet. Daardoor ontstaat er een groot windstil gebied, waar het voor werkgevers bijna lonend kan zijn om een ‘beetje verwijtbaar’ te handelen”, vertelt Van de Griek. “De werkgever zorgt voor een vervelende situatie. Verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daardoor ontstaat er een verstoorde arbeidsrelatie en kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. De werknemer vertrekt en de werkgever hoeft alleen de transitievergoeding te betalen (als de werknemer al twee jaar in dienst is; anders krijgt hij niks), hij heeft immers niet ‘ernstig verwijtbaar’ gehandeld. Een ideale situatie voor de werkgever. Je merkt dat deze regeling niet uitnodigt tot een zuivere aanpak.”

Hoogte billijke vergoeding

Ook voor de hoogte van de billijke vergoeding zijn geen duidelijke regels. “Uit een aantal recente uitspraken blijkt dat een deel van de kantonrechters redeneert richting de oude kantonrechtersformule. Andere kantonrechters kijken juist meer naar de schade die de werknemer lijdt. Er wordt dus niet echt één lijn getrokken. Die verschillende interpretaties leveren veel rechtsonzekerheid op. Formeel is de regeling vastgesteld voor uitzonderlijke situaties. Maar hij valt in de praktijk ruimer uit en de grenzen zijn vaag. Er worden dus veel schikkingen (‘op de gang’) getroffen. De andere kant van het verhaal is dat werkgevers door de onzekerheid vaker bereid zijn hogere vergoedingen aan te bieden.”

Minister Asscher staat inmiddels open voor verbeteringen in de wetgeving. Hij heeft kritische partijen opgeroepen met voorstellen te komen. “Hopelijk krijgen we rond juli te horen welke kant het op gaat en komt er voor alle partijen eindelijk meer duidelijkheid en rechtszekerheid.”

Bron: <http://www.deadvocatenwijzer.nl>