

Hoge Raad omarmt individueel maatwerk onder de Wet werk en zekerheid

Op 30 juni 2017 – een dag vóór de tweede verjaardag van de Wet werk en zekerheid (Wwz) – heeft de Hoge Raad voor het eerst zijn licht laten schijnen op de zogeheten billijke vergoeding en de berekeningsmethode daarvan. Kort gezegd heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de Wwz zich er niet tegen verzet dat door rechters met de gevolgen van het ontslag rekening mag worden gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding na een onterecht gegeven ontslag. Daar bestond – mede gelet op hetgeen de wetgever daarover in de parlementaire toelichting op de Wwz heeft aangegeven – onduidelijkheid en discussie over.

Sinds 1 juli 2015 geldt het uitgangspunt dat een werknemer die twee jaar of langer in dienst is geweest en tegen zijn of haar wil wordt ontslagen recht heeft op een transitievergoeding. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken. Voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding dient enkel te worden gekeken naar de leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband. In uitzonderlijke gevallen, namelijk in het geval van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de rechter bovenop een eventueel verschuldigde transitievergoeding een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen. De berekening van de hoogte van zo'n billijke vergoeding volgt, anders dan bij de transitievergoeding, niet uit de wet en is niet gemaximeerd. Gelet op het feit dat de wetgever in de parlementaire toelichting op de Wwz tamelijk vaag is geweest over de bepaling van de omvang van de billijke vergoeding, bestaat er in de praktijk veel onduidelijkheid en discussie over de vraag welke factoren door rechters dienen te worden meegenomen in de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding. Eén van die discussies betreft de vraag of de *gevolgen* van het ontslag voor de werknemer – zoals inkomstenderving en pensioenschade – mogen meewegen in de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding. De wetgever heeft daarover opgemerkt dat de hoogte van de billijke vergoeding in relatie dient te staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en dat criteria als loon en lengte van het dienstverband daarbij geen rol hoeven te spelen. Daarnaast heeft de wetgever aangegeven dat in de billijke vergoeding uitdrukkelijk niet het zogeheten 'gevolgencriterium' ligt besloten. De gevolgen van het ontslag worden namelijk geacht te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding, aldus de wetgever. Ondanks dit uitgangspunt van de wetgever lieten diverse rechters zich bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding toch (mede) leiden door de gevolgen van het ontslag, zoals het te verwachten inkomensverlies, pensioenschade en immateriële schade.

Begin vorig jaar oordeelde het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden dat de gevolgen van het ontslag buiten beschouwing moesten worden gelaten bij de berekening van de billijke vergoeding voor het onterechte ontslag van een kapster. Wel diende de billijke vergoeding volgens het hof een afschrikwekkend en punitief karakter te hebben, waarbij het hof de billijke vergoeding vaststelde op een bedrag van EUR 4.000 bruto. Aanleiding voor het gegeven ontslag was een conflict over het opnemen van vakantiedagen. De werknemer was het echter niet eens met de hoogte van de billijke vergoeding – en de berekeningswijze daarvan – en stapte naar de Hoge Raad.

De Hoge Raad heeft in zijn beschikking van 30 juni jl. meer duidelijkheid aangebracht. Volgens de Hoge Raad verzet de Wwz er zich niet tegen dat met de gevolgen van het ontslag rekening wordt gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding. De vraag of en in hoeverre bij de vaststelling van de billijke vergoeding rekening dient te worden gehouden met de gevolgen van het ontslag, hangt af van de

omstandigheden van het geval. Verder oordeelde de Hoge Raad dat de billijke vergoeding geen punitief karakter behoort te hebben, aangezien dat niet uit de wet en de parlementaire toelichting op de Wwz blijkt.

Deze beschikking van de Hoge Raad heeft in ieder geval tot gevolg dat rechters bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding meer bewegingsruimte hebben dan aanvankelijk door velen mogelijk gedacht. Meer bewegingsruimte betekent meer mogelijkheden tot het leveren van maatwerk en dus billijkere vergoedingen. De tijd zal moeten leren of dit arrest ook daadwerkelijk zal leiden tot hogere billijke vergoedingen, maar de Hoge Raad heeft in ieder geval een sterk signaal afgegeven.

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2017:1187>