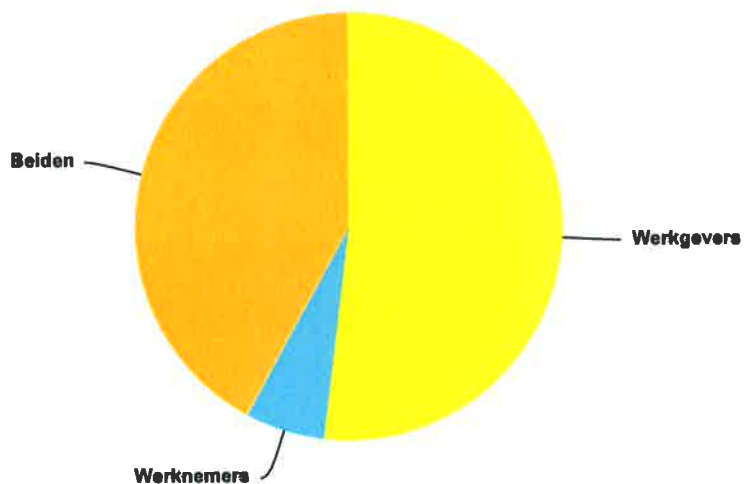


Bijlage 1

Q1 Wie staat u als arbeidsrecht advocaat voornamelijk bij?

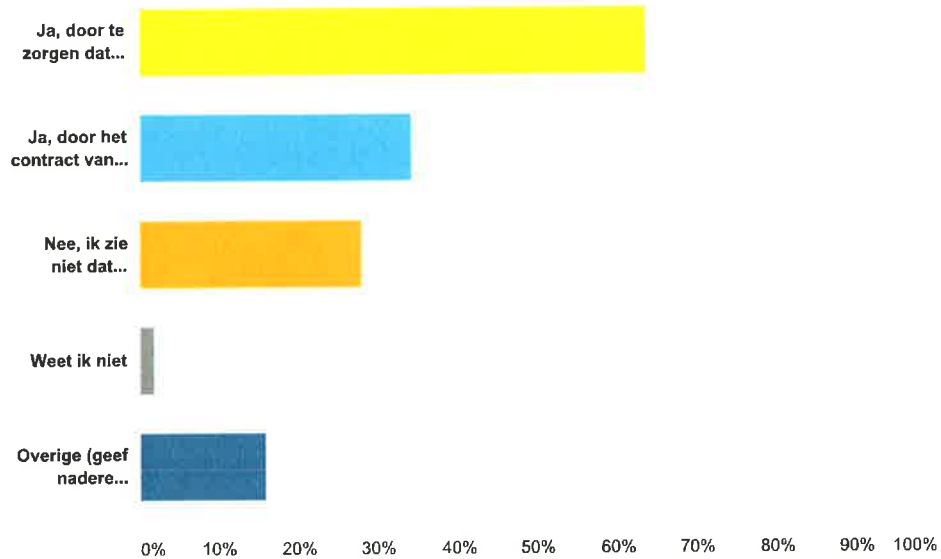
Beantwoord: 545 Overgeslagen: 0



Antwoordkeuzen	Reacties	
Werkgevers	51,93%	283
Werknemers	6,06%	33
Beiden	42,02%	229
Totaal		545

Q2 Ziet u dat werkgevers de transitievergoeding proberen te omzeilen? (meerdere antwoorden zijn mogelijk)

Beantwoord: 545 Overgeslagen: 0



Antwoordkeuzen

- Ja, door te zorgen dat werknemers korter dan 24 maanden in dienst zijn.
- Ja, door het contract van werknemers niet te ontbinden
- Nee, ik zie niet dat werkgevers onder de transitievergoeding uit proberen te komen
- Weet ik niet
- Overige (geef nadere toelichting)

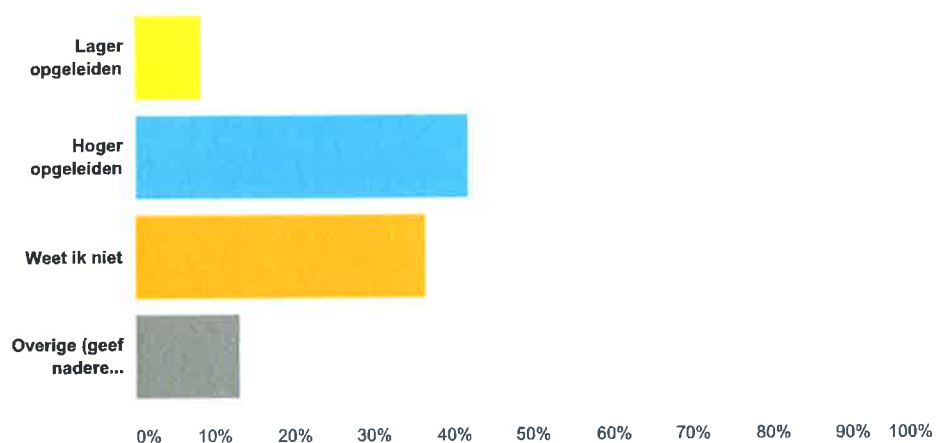
Reacties

63,67%	347
34,31%	187
28,07%	153
1,83%	10
15,96%	87

Totale aantal respondenten: 545

Q3 Is uw ervaring dat het omzetten van bepaalde tijd contract naar een vast contract vooral geldt voor:

Beantwoord: 545 Overgeslagen: 0



Antwoordkeuzen

Lager opgeleiden
Hoger opgeleiden
Weet ik niet
Overige (geef nadere toelichting)

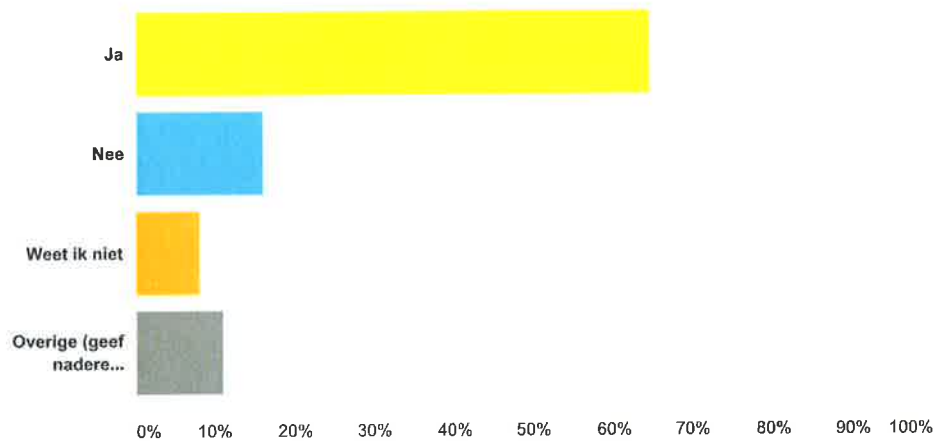
Reacties

8,26%
42,02%
36,51%
13,21%

45
229
199
72
545

Q4 Is het uw ervaring dat werkgevers terughoudend zijn om mensen in vaste dienst te nemen vanwege het veranderde ontslagrecht?

Beantwoord: 545 Overgeslagen: 0



Antwoordkeuzen	Reacties	
Ja	64,77%	353
Nee	16,15%	88
Weet ik niet	8,07%	44
Overige (geef nadere toelichting)	11,01%	60
Totaal		545

Nieuwsuur vraagt ervaring van arbeidsrecht advocaten mbt Wet Werk en Zekerheid

Q5 Dank voor uw medewerking! Hier is ruimte voor eventuele opmerkingen:

Beantwoord: 107 Overgeslagen: 438

Bijlage 2

1. Ontslagrecht vereenvoudigen.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 634)

Ja: 5% Nee 95%

Januari 2014

Ja: 7% Nee 93%

2. Rechtsgelijkheid bij ontslag bevorderen.

30 juni 2015(aantal stemmen: 641)

Ja: 82% Nee 18%

Januari 2014

Ja: 64% Nee 36%

3. Rechtszekerheid bij ontslag bevorderen.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 668)

Ja: 15% Nee 85%

Januari 2014

Ja: 15% Nee 85%

4. Ontslagvergoeding beperken.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 672)

Ja: 77% Nee 23%

Januari 2014

Ja: 86% Nee 14%

5. Aanwending van de ontslagvergoeding voor snelle werkhervatting bevorderen.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 660)

Ja: 5% Nee 95%

Januari 2014

Ja: 5% Nee 95%

6. Rechtspositie van 'bepaalde tijders'.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 679)

Ja: 23% Nee 77%

Januari 2014

Ja: 28% Nee 72%

7. Rechtspositie van werknemers met een arbeidsovereenkomst met wisselde uren versterken.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 645)

Ja: 44% Nee 56%

Januari 2014

Ja: 21% Nee 79%

8. Doorstroom van flexibele naar vaste arbeid bevorderen.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 660)

Ja: 6% Nee 94%

Januari 2014

Ja: 12% Nee 88%

9. Langdurige inzet van flexibele arbeid beperken.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 673)

Ja: 52% Nee 48%

Januari 2014

Ja: 26% Nee 74%

10. Dejuridiseren zonder verlies van kwaliteit.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 666)

Ja: 2% Nee 98%

Januari 2014

Ja: 4% Nee 96%

11. Een systeem introduceren dat juridisch deugdelijk is.

30 juni 2015 (aantal stemmen: 666)

Ja: 23% Nee 77%

Januari 2014

Ja: 12% Nee 88%

Bijlage 3



De nieuwe WWZ
Hoe nu verder?

Overzicht WWZ-beschikkingen

'Een totaaloverzicht van alle toe- en afwijzingen van ontbindingsbeschikkingen onder de WWZ (2015-2016), alsmede een overzicht van alle toegekende billijke vergoedingen.'

Inhoud

Ontbindingsbeschikkingen WWZ - 2015 (juli-dec)	3
Ontbindingsbeschikkingen WWZ – 2016 (week 1 – 5).....	4
Ontbindingsbeschikkingen WWZ	5
Totaaloverzicht.....	6
Een vergelijking met voorgaande jaren	8
Totaaloverzicht.....	10
Toegekende Billijke vergoedingen (juli 2015 – week 5 2016)	11
Toegekende Billijke vergoedingen.....	12
Toegekende billijke vergoedingen	17

Ontbindingsbeschikkingen WWZ - 2015 (juli-dec)

1) A-grond

- Afwijzingen: 3 / 100%
- Toewijzingen: 0 / 0%

2) B-grond

Geen uitspraken.

3) C-grond

Geen uitspraken.

4) D-grond:

- Afwijzingen: 3 / 20% (12 incl. verschillende gronden - 50%)*
- Toewijzingen: 12 / 80% (12 incl. verschillende gronden - 50%)*

5) E-grond

- Afwijzingen: 8 / 19% (23 incl. verschillende gronden, waarvan 4 voorwaardelijke ontbinding - 40%)*
- Toewijzingen: 35 / 81% (35 incl. verschillende gronden, waarvan 18 voorwaardelijke ontbinding - 60%)*

6) F-grond

Geen uitspraken.

7) G-grond

- Afwijzingen: 7 / 13 % (25 incl. verschillende gronden - 35 %)*
- Toewijzingen: 46 / 87% (46 incl. verschillende gronden, waarvan 6 voorwaardelijke ontbinding - 65%)*

8) H-grond

- Afwijzingen: 1 / 25% (5 incl. verschillende gronden - 63 %)*
- Toewijzingen: 3 / 75% (3 incl. verschillende gronden / 37 %)*

9) Ontbinding wegens wanprestatie (art. 7:686 BW)

- Afwijzingen: 1 / 50%
- Toewijzingen: 1 / 50%

10) Ontbindingsverzoek werknemer (art. 7:671c BW)

- Afwijzingen: 0 / 0%
- Toewijzingen: 7 / 100%

* Verschillende gronden

Het komt regelmatig voor dat meer dan een grond voor ontslag wordt aangevoerd. Deze categorie 'verschillende gronden' is steeds tussen haakjes aan de ontslaggrond toegevoegd om zodoende een beter beeld te krijgen van het aantal toe- en/of afwijzingen per grond.

- Afwijzingen: 22 uitspraken o.b.v. verschillende gronden gewezen
- Toewijzingen: 0

Totaal
Afwijzingen: 45 / 30% (69 incl. verschillende gronden / 40%)
Toewijzingen: 104 / 70% (104 incl. verschillende gronden / 60%)

Ontbindingsbeschikkingen WWZ – 2016 (week 1 – 5)

1) A-grond

- Afwijzingen: 1 / 100%
- Toewijzingen: 0 / 0%

2) B-grond

Geen uitspraken

3) C-grond

Geen uitspraken

4) D-grond

- Afwijzingen: 0 / 0%
- Toewijzingen: 1 / 100% (waarvan 1 ontbinding in hoger beroep stand heeft gehouden)

5) E-grond

- Afwijzingen: 3 / 50% (waarvan 2 voorwaardelijk)
- Toewijzingen: 3 / 50% (waarvan 1 voorwaardelijk)

6) F-grond

Geen uitspraken

7) G-grond

- Afwijzingen: 2 / 29% (7 incl. verschillende gronden – 58%)*
- Toewijzingen: 5 / 71% (5 incl. verschillende gronden – 42%)*

8) H-grond

- Afwijzingen: 0 / 0% (1 incl. verschillende gronden – 33%)*
- Toewijzingen: 2 / 100% (2 incl. verschillende gronden – 67%)*

10) Ontbinding wegens wanprestatie (art. 7:686 BW)

Geen uitspraken

11) Ontbindingsverzoek werknemer (art. 7:671c BW)

- Afwijzingen: 0 / 0%
- Toewijzingen: 2 / 100%

***Verschillende gronden**

Het komt regelmatig voor dat meer dan een grond voor ontslag wordt aangevoerd. Deze categorie 'verschillende gronden' is steeds tussen haakjes aan de ontslaggrond toegevoegd om zodoende een beter beeld te krijgen van het aantal toe- en/of afwijzingen per grond.

- Afwijzingen: 6
- Toewijzingen: 0

Totaal:
Afwijzingen: 11 / 46% (17 incl. verschillende gronden / 57%)
Toewijzingen: 13 / 54% (13 incl. verschillende gronden / 43%)

Ontbindingsbeschikkingen WWZ

Totaaloverzicht jaren 2015-2016 (januari en februari)

Ontbinding (7:671b jo 7:699 lid 3 BW)

- Afwijzingen: 55 / 33%
- Toewijzingen: 112 / 67%

Ontbinding wegens wanprestatie (art. 7:686 BW)

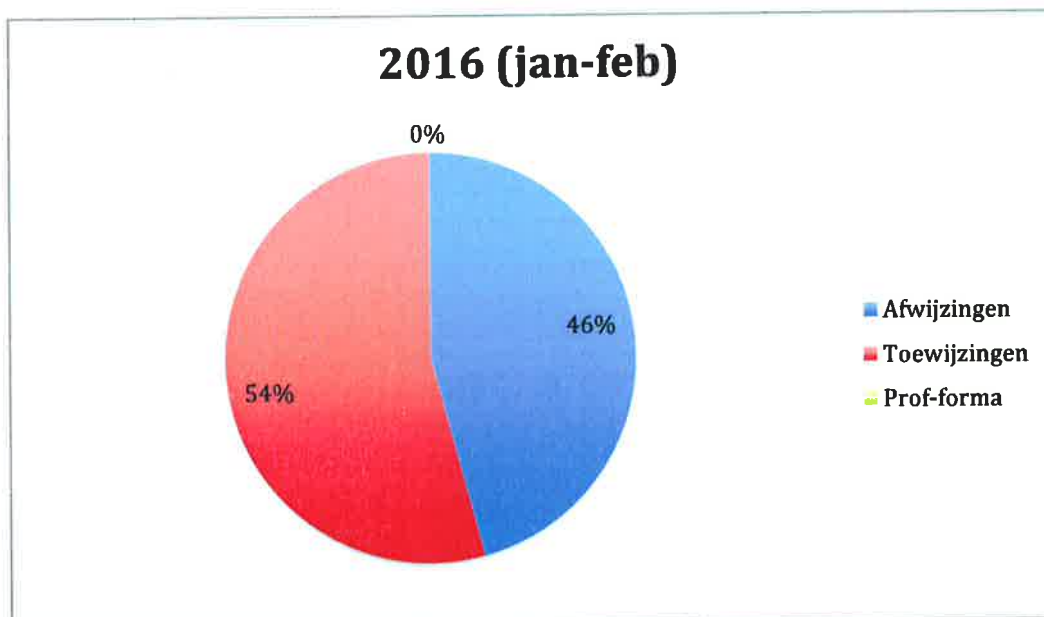
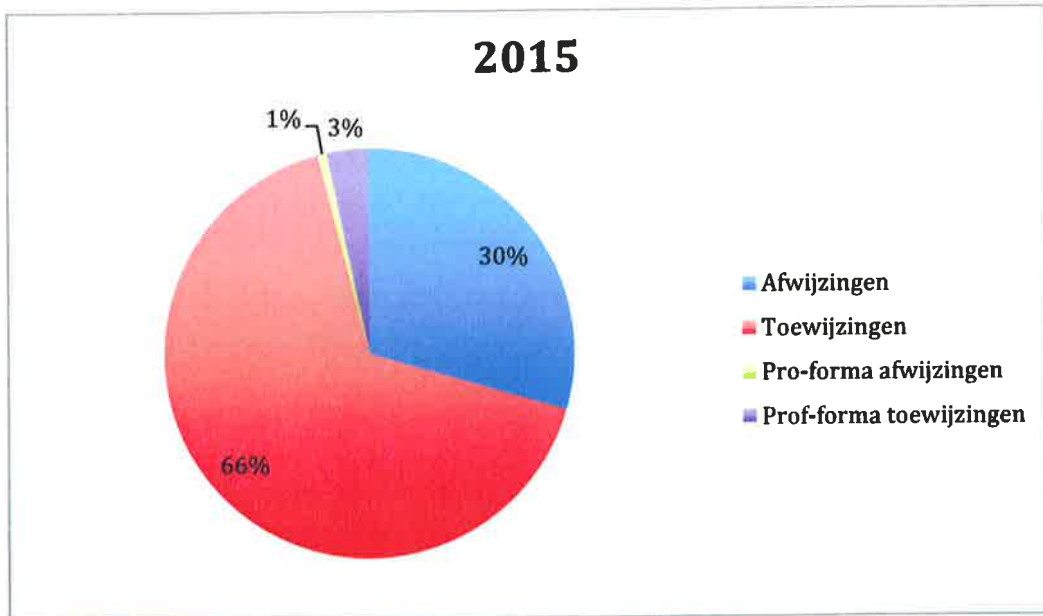
- Afwijzingen: 1 / 50%
- Toewijzingen: 1 / 50%

Ontbindingsverzoek werknemer (art. 7:671c BW)

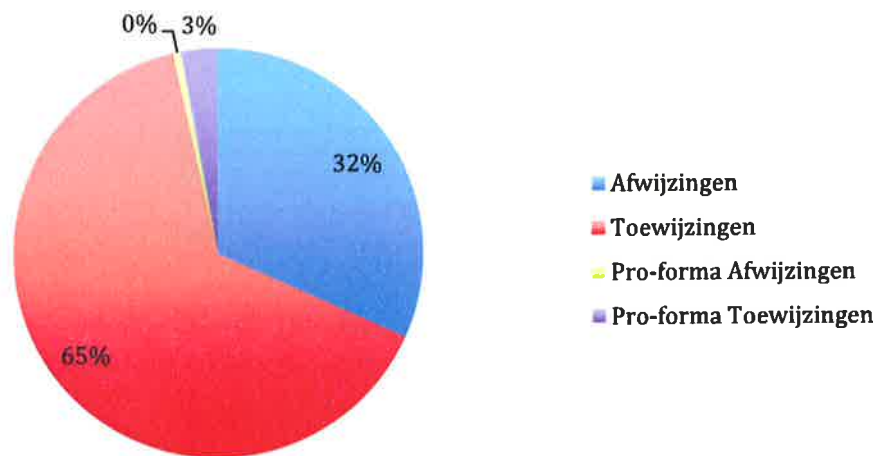
- Afwijzingen: 0 / 0%
 - Toewijzingen: 9 / 100%
-

Totaaloverzicht

Procentueel



Totaal 2015-2016

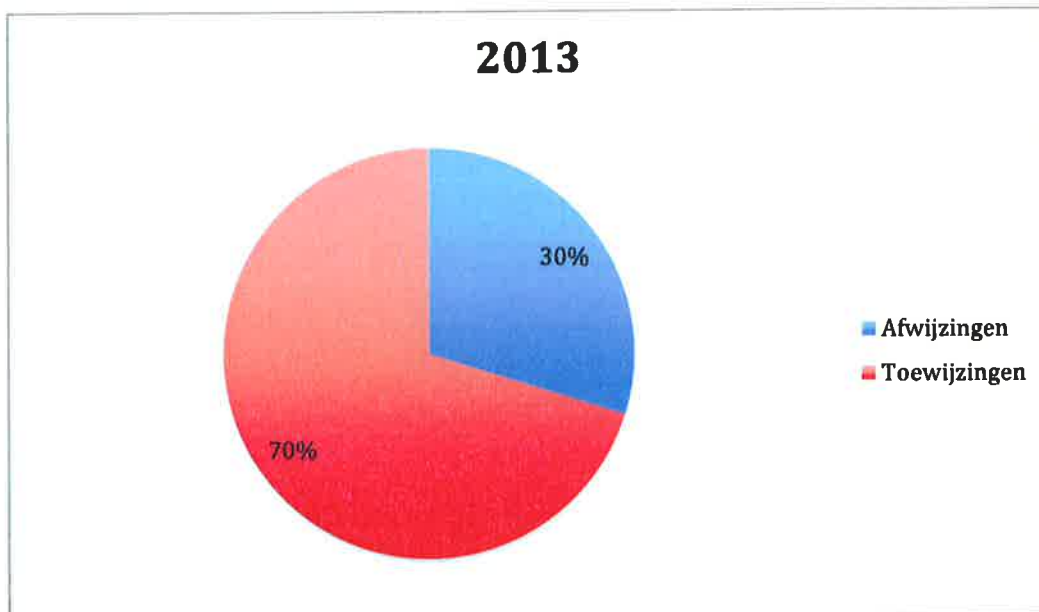
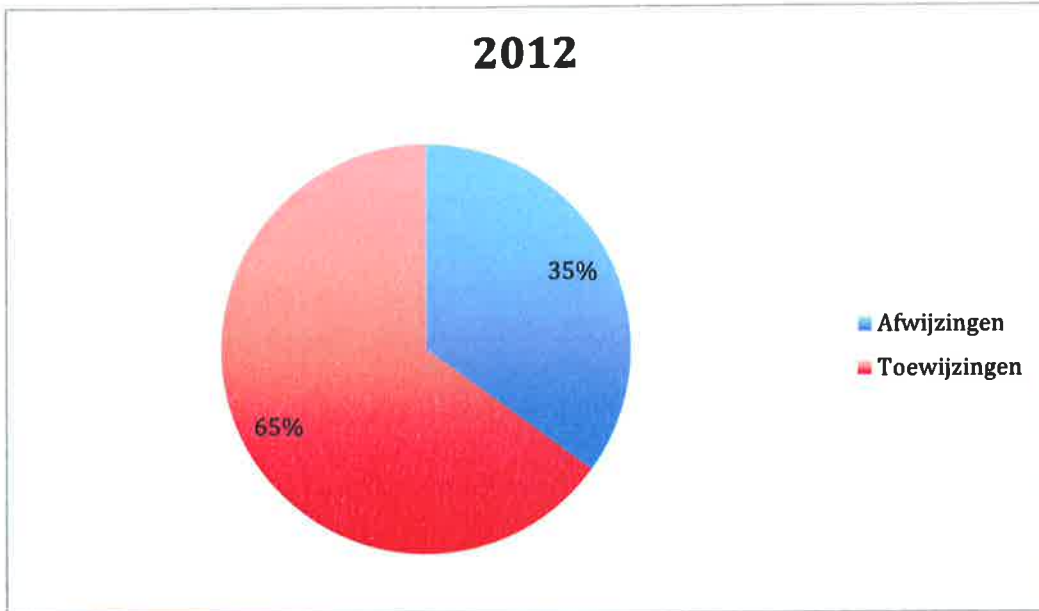


Totaal 2015-2016 (incl. verschillende gronden)

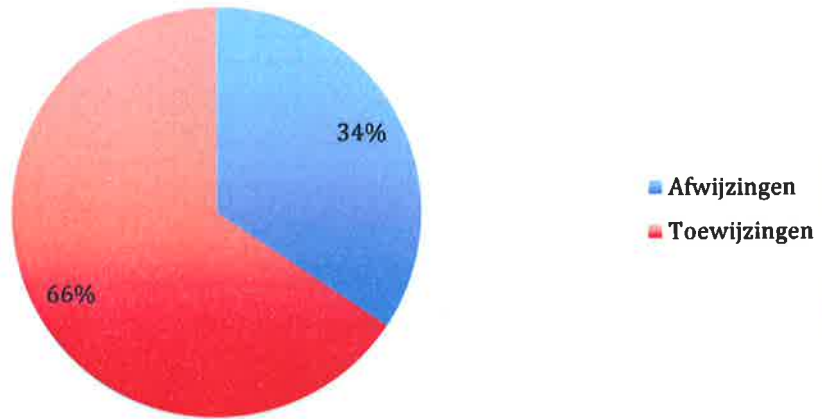


Een vergelijking met voorgaande jaren

Jaren 2012, 2013 en 2014

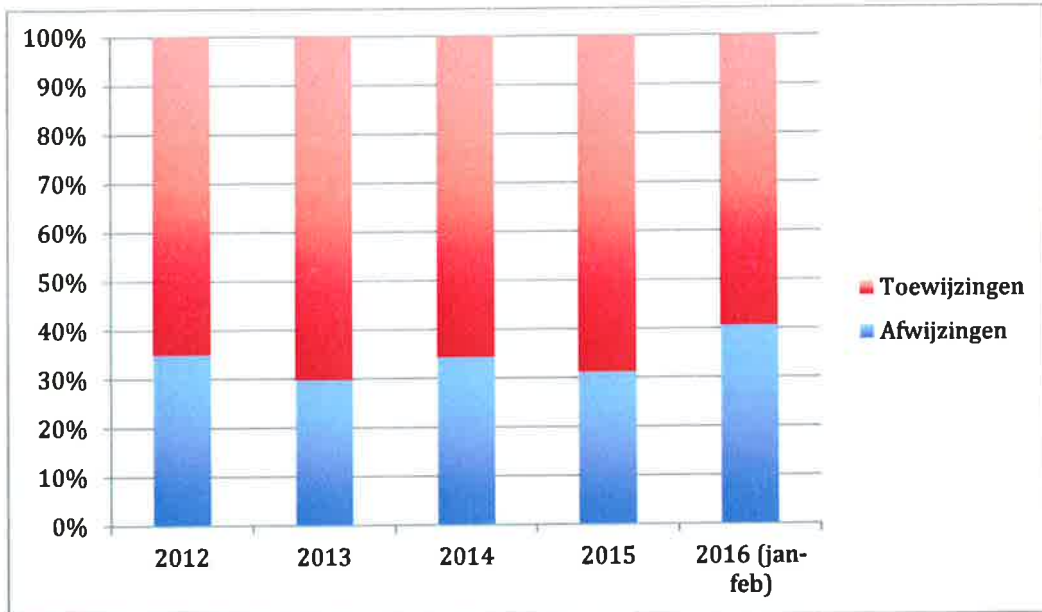


2014

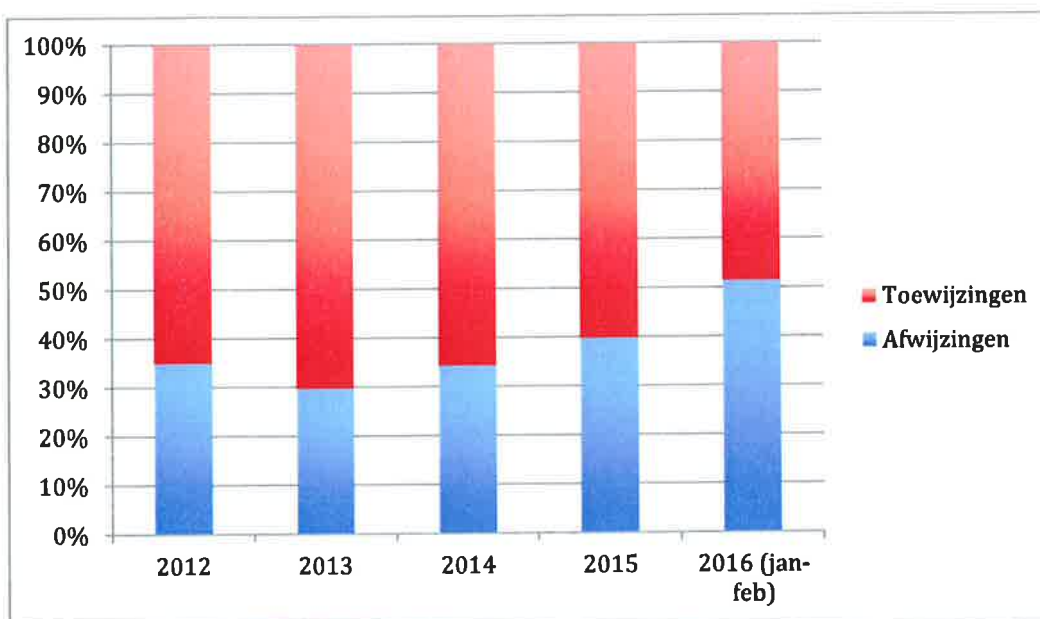


Totaaloverzicht

Jaren 2012 tot februari 2016



Incl. verschillende gronden:



Toegekende Billijke vergoedingen (juli 2015 – week 5 2016)

Totaal aantal vergoedingen: 24 billijke vergoedingen tot nu toe toegekend (waarvan op verzoek in een art. 7:681 BW-procedure).

Gemiddelde vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen: €20.040,88

Gemiddelde vergoeding in art. 7:681 BW-procedure: €3081,06

Toegekende Billijke vergoedingen

Jaar 2015

Ontbindingszaken

1. *Kantonrechter Rotterdam (16-12-2015)*

- **Situatie:** Ontbinding, op verzoek van werkgever, op de G-grond. Door op die wijze te handelen en werknemer te betitelen als 'spion van zijn vader', zonder dat ook maar op enigerlei wijze gebleken is dat hij als zodanig gehandeld heeft, moet naar het oordeel van de kantonrechter worden geconcludeerd dat werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft.
- **Hoogte billijke vergoeding:** € 7.500
- **Berekening billijke vergoeding:** De hoogte van de billijke vergoeding sluit aan op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. O.a. berekend op basis van de omstandigheid dat werkgever veroordeeld is tot doorbetaling van het salaris vanaf 1 september 2015 zonder dat daar een arbeidsprestatie van werknemer tegen over heeft gestaan.

2. *Kantonrechter Amsterdam (15-12-2015)*

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op G-grond. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door werknemer minder uren in te roosteren en minder salaris uit te keren dan waarop hij aanspraak heeft.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €3.000
- **Berekening billijke vergoeding:** Daarbij is in aanmerking genomen de mate van ernst van het verwijtbaar handelen, de geringe omvang van het bedrijf en de omstandigheid dat de vennoten nog in de opstartfase verkeren, nadat zij vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie met behulp van het UWV [avondwinkel] zijn gestart.

3. *Kantonrechter Dordrecht (11-12-2015)*

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op de G-grond. Ten aanzien van de gevorderde billijke vergoeding wordt geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat werkgeefster werknemer niet de mogelijkheid heeft geboden zich te verbeteren of inspanningen heeft verricht de arbeidsverhouding te herstellen.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €10.000 bruto
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Wel dat er rekening moet worden gehouden dat de vergoeding aansluit op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden.

4. *Kantonrechter Amsterdam (07-12-2015)*

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op G-grond. Er is geen serieus verbetertraject ingezet, waarvan werkgever een ernstig verwijt wordt gemaakt.

- **Hoogte billijke vergoeding:** €40.000 bruto
- **Berekening billijke vergoeding:** *een civielrechtelijke sanctie.* Een geval als het onderhavige de billijke vergoeding een zekere omvang moet hebben, omdat anders het risico bestaat dat een relatief lage vergoeding voor lief wordt genomen, en in feite een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever door een verstoorde arbeidsverhouding te construeren en zo op oneigenlijke wijze het einde van het dienstverband met een werknemer te realiseren.

5. Kantonrechter Enschede (27-11-2015)

- **Situatie:** ontbindingsverzoek werknemer. dat Ambiq werkneemster verwijten maakt over het niet melden aan Ambiq van de omstandigheid dat B zijn pupil heeft meegenomen naar het verjaardagsfeest van werkneemster, een privésituatie derhalve. Het volgende moment waarop Ambiq duidelijk tekortschiet in haar zorgplicht jegens werkneemster is het moment waarop in februari 2015 de onjuiste berichtgeving in de pers plaatsvindt.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €5.000
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Wel dat er rekening moet worden gehouden dat de vergoeding aansluit op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden.

6. Kantonrechter Leeuwarden (25-11-2015)

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op G-grond. Door een verbetertraject na te laten en vervolgens aan te sturen op een ontslag wegens disfunctioneren, heeft werkgeefster het risico op een verstoorde arbeidsverhouding zelf in het leven geroepen.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €2.500 bruto
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet duidelijk genoemd. Het ontbreken van opzet aan de zijde van werkgever, alsmede het feit dat hier sprake is van een 'kleine' ondernemer, dient zich naar het oordeel van de kantonrechter te vertalen in een verhoudingsgewijs geringe vergoeding die evenwel toch recht doet aan de situatie waarin werknemer door het ernstig verwijtbare gedrag van werkgever terecht is gekomen en die voor werkgever niet zonder gevolgen mag blijven.

7. Kantonrechter Breda (25-11-2015)

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op G-grond. Met name door het langdurig, ruim anderhalf jaar, miskennen van salarisaanspraken van werknemer en zodanig uitvoeren dat werknemer aanzienlijk minder salaris ontving dan waar hij recht op had, is werkgeefster grovelijk tekortgeschoten in haar verplichtingen als werkgever en kan haar in de verstoring van de arbeidsrelatie een ernstig verwijt worden gemaakt.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €7.000
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Wel dat er rekening moet worden gehouden dat de vergoeding aansluit op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden.

8. *Kantonrechter Alkmaar (04-11-2015)*

- **Situatie:** ontbinding op G-grond. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door werknemer niet een reële kans te bieden om functioneren te verbeteren, waardoor onwerkbaar situatie is gecreëerd. Door werknemer ineens op non-actief te stellen zonder voorafgaand een gesprek met hem te voeren en hem te waarschuwen voor zijn houding en gedrag, heeft WES met haar handelwijze ernstig verwijtbaar gehandeld.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €15.000
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Wel dat er rekening moet worden gehouden dat de vergoeding aansluit op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden.

9. *Kantonrechter Rotterdam (16-10-2015)*

- **Situatie:** ontbindingsverzoek werkneemster. Werkgever heeft zich onbetamelijk en grievend jegens werkneemster uitgelaten en adviezen van de arboarts niet opgevolgd, waarmee sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €50.000
- **Berekening billijke vergoeding:** het te verwachten verlies aan inkomen en pensioen en er wordt rekening gehouden met de transitievergoeding. Forse vergoeding is op zijn plaats, aangezien werkneemster 63 jaar is, en niet snel elders aan werk zal komen.

10. *Kantonrechter Amsterdam (06-10-2015)*

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op G-grond. Werkgever streeft ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst na wegens disfunctioneren, waardoor door toedoen van werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €8.000
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Wel dat er rekening moet worden gehouden dat de vergoeding aansluit op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden.

11. *Kantonrechter 's-Hertogenbosch (22-09-2015)*

- **Situatie:** (voorwaardelijke) ontbinding op verzoek van werkgever op G-grond. de werkgever het dienstverband met werkneemster vanwege de ziekmelding heeft willen beëindigen, onder – zo begrijpt de kantonrechter de stellingen van werkgever – in twijfel trekking van haar arbeidsongeschiktheid. Dat terwijl het niet aan werkgever is om een oordeel te vellen over de medische toestand van werkneemster, en het op haar weg heeft gelegen een bedrijfsarts in te schakelen. Tevens moet worden geconcludeerd dat werkgever een ernstig verwijt moet worden gemaakt van het feit dat de arbeidsrelatie tussen partijen verstoord is geraakt.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €2.000 bruto
- **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Werkgever heeft weliswaar aangegeven in financieel zwaar weer te zitten, maar

aangezien er geen stukken zijn gelegd om deze stelling te onderbouwen, houdt de kantonrechter daar geen rekening mee.

12. Kantonrechter 's-Hertogenbosch 01-09-2015

- **Situatie:** ontbindingsverzoek werknemer. Door werknemer in een lege BV te plaatsen en maandenlang geen salaris te betalen, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €30.654,05 bruto
- **Berekening billijke vergoeding:** gelijk aan de transitievergoeding (werknemer krijgt dus een totaal bedrag van twee keer de transitievergoeding (incl. De transitievergoeding zelf)

13. Kantonrechter Den Haag (24-08-2015) → Pro forma

- **Situatie:** ontbinding op verzoek werkgever op G-grond.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €50.000 incl. transitievergoeding
- **Berekening billijke vergoeding:** door partijen zelf opgesteld.

Conclusie: allemaal op de G-grond ontbonden (tenzij werknemersverzoek). Laagste vergoeding €2.000 en hoogste vergoeding: €50.000. Berekening wordt nauwelijks vermeld.

Totaal: 13 billijke vergoedingen in 2015 toegekend (waarvan drie op (ontbindings)verzoek werknemer; deze bedragen vallen hoog uit)!

Artikel 7:681 BW-zaken

1. *Kantonrechter Maastricht (16-12-2015)*
 - **Situatie:** onregelmatige opzegging (o.o.s.v.)
 - **Hoogte billijke vergoeding:** €500 bruto
 - **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd

2. *Kantonrechter Roermond (05-11-2015)*
 - **Situatie:** onregelmatig opzegging (o.o.s.v.)
 - **Hoogte billijke vergoeding:** €5.000
 - **Berekening billijke vergoeding:** wordt niet genoemd. Wel dat er rekening moet worden gehouden dat de vergoeding aansluit op het niveau bij de uitzonderlijke omstandigheden.

3. *Kantonrechter Alkmaar (27-10-2015)*
 - **Situatie:** onregelmatig opzegging (o.o.s.v.)
 - **Hoogte billijke vergoeding:** €6.000
 - **Berekening billijke vergoeding:** bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met het salaris dat gedurende de vier resterende maanden van de arbeidsovereenkomst onbetaald is gebleven.

4. *Kantonrechter Arnhem (16-10-2015)*
 - **Situatie:** onregelmatige opzegging (o.o.s.v.)
 - **Hoogte billijke vergoeding:** €567,40
 - **Berekening billijke vergoeding:** bedrag gelijk aan één maand ten onrechte niet genoten loon

5. *Kantonrechter Amersfoort (15-10-2015)*
 - **Situatie:** opzegging zonder instemming.
 - **Hoogte billijke vergoeding:** €4.000
 - **Berekening billijke vergoeding:** rekening houdend met de hoogte van het maandloon (€ 224,51 bruto) en de duur van het dienstverband (ruim 16 jaar), omdat deze factoren een indicatie zijn voor de 'waarde' die aan een dienstverband zou kunnen worden toegekend. Ook van belang is of de werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding; hierin ligt het gevolgen criterium namelijk al verankerd.

Conclusie: Valt (veel) lager uit dan de billijke vergoeding waarvoor ernstig verwijtbaar handelen is vereist. Hoogste vergoeding: €6.000.

Toegekende billijke vergoedingen

Jaar: Jan-feb 2016

Ontbinding

1. Kantonrechter Amsterdam 29-01-2016

- **Situatie:** ontbindingsverzoek werkgever op H-grond. Kantonrechter ontbindt op de h-grond, nu op ondernemersdoel gerichte arbeid door werknemer niet meer mogelijk is. In deze doet zich de situatie voor dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van PropertyNL, gezien de handelingen en nalatigheden van laatstgenoemde die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk heeft gemaakt, terwijl werknemer daarvan weinig of niets te verwijten valt.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €60.000 bruto (incl. Transitievergoeding)
- **Berekening billijke vergoeding:** aan de hand van de kantonrechtersformule

2. Kantonrechter Enschede 21-01-2016,

- **Situatie:** Ontbindingsverzoek werkgever op G-grond. Spanningen bij werknemer leiden tot lichamelijke reactie (overgeven), waardoor presentatie moet worden afgebroken. Voorts had verwacht mogen worden dat Grolsch werknemer na het voorval in bescherming had genomen. Van een goed werkgever had mogen worden verwacht dat hij hierna de draad weer zou hebben kunnen oppakken. In plaats daarvan heeft Grolsch aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat is ernstig verwijtbaar.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €20.000 bruto
- **Berekening billijke vergoeding:** op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen. Er wordt wel rekening gehouden met de financiële situatie van werkgever.

3. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 04-02-2016

- **Situatie:** ontbindingsverzoek werknemer. Onnodig beschadigende privémails in UWV-procedure brengen leidt tot ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werkneemster werd ten onrechte weer geconfronteerd met mails. De impact van de handelwijze van werkgever op werkneemster werkte zodanig verstoring op de arbeidsrelatie dat aan ontbinding daarvan niet kon worden ontkomen, waarmee werkgever een door hem gewenste situatie heeft gecreëerd waar hij geen recht op had als gekeken wordt naar de UWV-beslissing.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €10.000 bruto

- **Berekening billijke vergoeding:** gelet op de omstandigheden en de mate van verwijtbaarheid. Zoals: duur dienstverband, gemiste inkomsten, aanspraak ww en leeftijd.

Conclusie: Bij ontbinding op H-grond ook een billijke vergoeding toegekend! Laagste vergoeding €10.000 en hoogste vergoeding: €60.000 (incl. Transitievergoeding). Eenmaal een berekening aan de hand van de kantonrechtersformule!??

Totaal: 3 billijke vergoedingen in 2016 toegekend (waarvan 1 op (ontbindings)verzoek werknemer)

Art. 681 BW-zaken

1. Kantonrechter Roermond 27-01-2016

- **Situatie:** Onterecht gegeven ontslag op staande voet beveiligingsbeambte. Ontslagreden door werkgever te algemeen geformuleerd, nog daargelaten de vraag of het een dringende reden zou opleveren.
- **Hoogte billijke vergoeding:** €4.500
- **Berekening billijke vergoeding:** gelet op de volgende omstandigheden: het feit dat werknemer in eerste instantie twee en later drie dagen per week werkzaam is geweest, waarbij zijn maandsalaris laatstelijk ongeveer € 1.514,50 bruto heeft bedragen, dat het dienstverband slechts zeven weken heeft geduurd en dat werknemer geen aanspraak heeft op een transitievergoeding. Daarbij houdt de kantonrechter mede rekening met het feit dat werknemer geen schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 9 BW heeft ontvangen, welke thans in de billijke vergoeding geacht wordt te zijn begrepen.

2. Kantonrechter Arnhem 15-01-2016

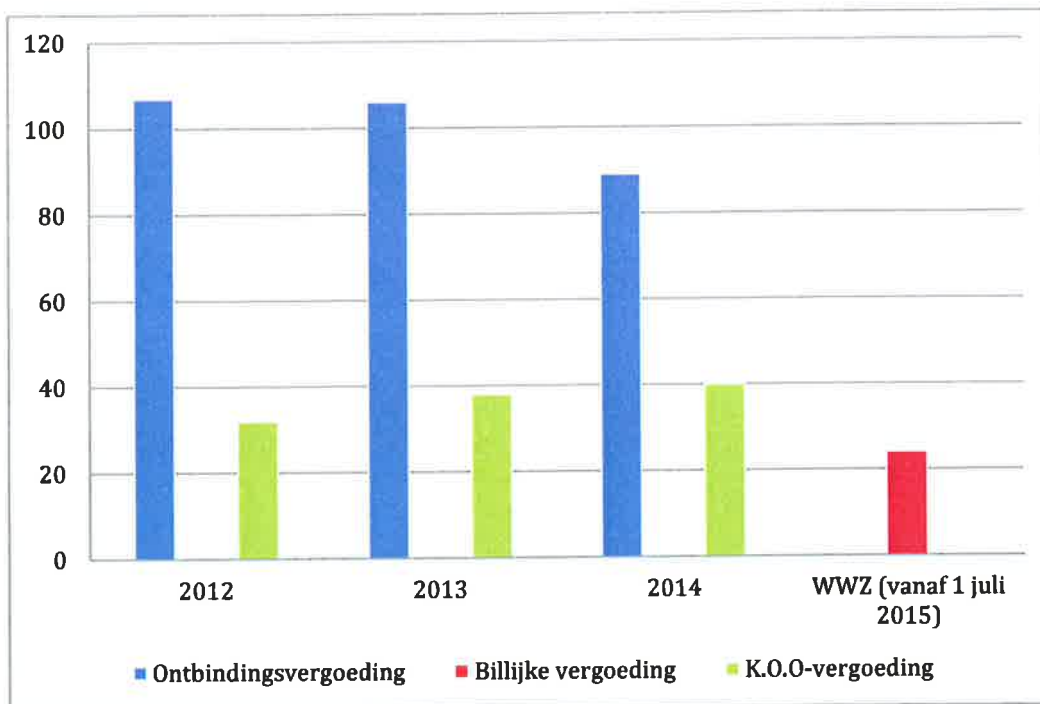
- **Situatie:** niet inachtneming opzegtermijn na doorstart na faillissement.
- **Hoogte billijke vergoeding:** één maandsalaris
- **Berekening billijke vergoeding:** wegens opzeggen zonder toestemming acht hij een maandsalaris billijk.

3. Kantonrechter Arnhem 07-01-2016

- **Situatie:** onregelmatige opzegging. Ontslag op staande voet winkelhulp door middel van WhatsApp-bericht niet rechtsgeldig.
- **Hoogte billijke vergoeding:** € 1.000 netto
- **Berekening billijke vergoeding:** De vergoeding acht de kantonrechter, gelet op het salaris van € 338 netto per maand en naast de vergoeding wegens onregelmatige opzegging billijk.

Conclusie: Valt (veel) lager uit dan de billijke vergoeding waarvoor ernstig verwijtbaar handelen is vereist. Hoogste vergoeding: €4.500

Vergelijking met oude ontbindingsvergoedingen:



Bijlage 4

Advies evaluatie WW

Inleiding

1. Op 1 juli 2015 zijn de ontslagrechtelijke bepalingen van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in werking getreden. In de acht maanden dat de Wwz nu het ontslagrecht regelt, is een stroom van lagere rechtspraak op gang gekomen. Ging dat eerst om uitspraken van de kantonrechters, sinds enige tijd zijn ook de hoven aan het woord. In de vakliteratuur – handboeken, monografieën, artikelen, annotaties – wordt aan de Wwz uitgebreid aandacht geschonken.
2. Veel van de literatuur betreft wat men kan noemen juridisch-technische punten. Zo is discussie mogelijk – en wordt in de rechtspraak verschillend geoordeeld – over de ruimte onder de Wwz voor zogenoemde voorwaardelijke ontbindingen. In dit door de Commissie Arbeidsrecht van de Orde voorbereide advies wordt op zulke vragen *niet* ingegaan. Die kunnen alsnog worden betrokken bij de voor midden 2016 voorziene evaluatie. Dit advies beperkt zich op ontslagrechtelijk gebied tot een viertal vragen die hieronder worden genoemd.

Ontslagrecht

3. **Eerste vraag** is of het gekozen grondensysteem toereikend is of dat behoefte bestaat aan een opener systeem dan dat van art. 7:669 lid 3 RW.
4. Het antwoord op de vraag hangt mede af van de uitleg en toepassing die men geeft aan de zogeheten h-grond. Die grond is bedoeld voor uitzonderlijke gevallen – illegale of gedetineerde werknemers –, maar kan ook zo worden begrepen dat daaronder ook verschil van inzicht over het te voeren beleid wordt gebracht of zelfs verlies van vertrouwen.
5. De rechtelijke praktijk is zeker nog niet uitgekristalliseerd. De leden van de Commissie Arbeidsrecht hebben allen de indruk dat zich met regelmaat gevallen voordoen waarin beëindiging van het dienstverband in de rede ligt, maar waarin niet kan worden gezegd dat een van de specifieke ontslaggronden (sub a tot en met g) aanwezig is. Ook als de werknemer zelf wel inziet dat voortzetting van het dienstverband niet in de rede ligt, maar hij geen genoegen wil nemen met de (vaak als al te sober ervaren) transitievergoeding, noopt tot wetgeving hem tot “tactisch” verzet tegen het ontslag als zodanig. Leidt dat verzet tot afwijzing van een ontbindingsverzoek, dan wordt vaak alsnog overeenstemming bereikt, maar dan wel tegen een aanzienlijk hogere vergoeding.
6. De conclusie op dit punt is enerzijds dat behoefte bestaat aan een “open” grond en anderzijds dat het bij aanwezigheid daarvan in de rede ligt ruimte te creëren voor een additionele vergoeding, zoals ook geldt bij het ontslag van ambtenaren op “andere gronden”, waarbij het wachtgeld ook bodem is.
7. De hier te bespreken **tweede vraag** is hoe de verhouding tussen schikken en procederen voor en na 1 juli 2015 is. Indruk van de leden van de Commissie, gebaseerd op eigen ervaring en, uit de tweede hand, op die van kantoorgenoten en andere advocaten, is dat de (grotere) onzekerheid die de Wwz meebrengt, ertoe leidt dat langer onderhandeld en vaker geschikt wordt, juist omdat de onzekerheid over de afloop van een rechterlijke procedure met de Wwz vergroot is. Daarbij speelt een grote

rol dat een voor de werkgever positieve afloop van een ontslagprocedure niet vaak evident is.

8. Die onzekerheid leidt er ook toe dat de transitievergoeding vaak niet uitgangspunt bij overleg is, zeker niet voor de werknemer, maar ook niet bij een "openingsbod" door de werkgever. De Kantonrechtersformule vormt nog steeds veelal voor beide partijen uitgangspunt, zij het dat dan vaak een correctiefactor hoger dan C=1 niet wordt gehanteerd. Van de transitievergoeding gaat aldus wel een zekere, maar veelal beperkte drukkende werking uit.
9. In dat verband kan een rol spelen dat in Sociale Plannen van grote(re) werkgevers die formule ook nog wel wordt gehanteerd. Voor werknemers is vaak niet begrijpelijk dat zij minder dan bij reorganisatie-ontslagen ontvangen.
10. Een **derde vraag** die in de Commissie aan de orde kwam, is of de procedurele eisen van art. 7:669 lid 3 sub d BW ontslag in de weg staan, ook als op zichzelf ontslag in de rede ligt.
11. Bij het antwoord op die vraag moet worden onderscheiden. Grotere en, vooral, grote bedrijven kennen vaak een adequate bewaking van het functioneren. Dat leidt ertoe dat minder goed functionerende werknemers vaak zijn vertrokken lang voordat het einde van het traject bereikt is.
12. In het midden- en kleinbedrijf ligt dat wezenlijk anders. Niet alleen bestaat daar maar zelden een systeem van vastleggen, maar bovendien brengt de beperkte omvang van een bedrijf vaak mee dat het volgen van zo'n traject veel negatieve energie vergt en tot spanningen op de werkvloer leidt, vaak met een "vlucht" in een (niet eens irreële) ziekmelding.
13. Daarmee is in feite al antwoord gegeven op een **vierde vraag**, die of de Wwz anders uitwerkt voor grote ondernemingen dan die voor het midden en kleinbedrijf. Grote bedrijven komen veelal tot voor die bedrijven gunstiger, want minder kostbare oplossingen.
14. Voor het MKB daarentegen, dat vroeger ontslagvergunning vroeg en relatief gemakkelijk kreeg zonder dat een vordering uit kennelijk onredelijk ontslag placht te volgen, is ontslag *zowel* moeilijker *als* duurder geworden, waarbij in nogal wat gevallen niet met de transitievergoeding kan worden volstaan.
15. De Wwz is ingevoerd om het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, rechtvaardiger en goedkoper te maken. De eerste ervaringen wijzen erop dat de doelstellingen niet worden gehaald.

Wijzigingen Werkloosheidswet

Passende arbeid verkrijgen en verbreding zoekgedrag

16. In het derde lid van art. 24 WW en het Besluit passende arbeid WW en ZW is geregeld wat het begrip passende arbeid inhoudt. Twee perioden worden onderscheiden. In de periode voordat zes maanden uitkeringsrecht zijn verstreken is passend het werk dat zoveel mogelijk aansluit bij het werk waaruit men werkloos wordt. In de periode daarna dient de verzekerde breder te zoeken en kan hij zich niet alleen richten op soortgelijk

werk van waaruit hij werkloos is geworden en zal hij concessies moeten doen voor wat betreft het loon- en opleidingsniveau en ook reisafstand.

17. De Commissie heeft uit informatie van het UWV en ook uit de brief van 27 november 2015 het volgende begrepen.¹ Het UWV voert in de vierde maand een eerste gesprek met de uitkeringsgerechtigde. Dat gesprek gaat over de plicht om na zes maanden werkloosheid breder te zoeken. Na zes maanden houdt het 'breder zoeken' in ieder geval in dat er gesolliciteerd wordt op een aantal geselecteerde vacatures onder het (opleidings)niveau van betrokkene. In de zevende maand van werkloosheid is er een tweede gesprek. Dan controleert het UWV of de werknemer breder zoekt er wat er met die geselecteerde vacatures is gebeurd. Tijdens dat gesprek in de zevende maand vraagt het UWV op welke vacatures is gesolliciteerd en op welke vacatures betrokkene van plan is nog te solliciteren. Dan wordt beoordeeld of het zoekgedrag breed genoeg is.
18. *Advies*
 1. Het beleid van het UWV inzake het breder zoekgedrag is niet neergelegd in het Besluit passende arbeid WW en ZW noch in gepubliceerde beleidsregels. Vanuit het oogpunt van rechtszekerheid geeft de Commissie in overweging die nadere invulling van het bredere zoekgedrag neer te leggen in voor ieder kenbare regels, van belang voor de rechtspositie van de uitkeringsgerechtigde.
 2. Vraag is in hoeverre deze aanpassing van het begrip passende arbeid bijdraagt aan de activering van de uitkeringsgerechtigde. Als een werknemer zelf niet gemotiveerd is om (ruim) onder eigen niveau te solliciteren, dan is het lastig dat door wetgeving en handhaving af te dwingen.

Gevolgen nieuwe begrip passende arbeid voor passende arbeid behouden en aanvaarden

19. Een werknemer dient passende arbeid te behouden en te aanvaarden. Twee situaties worden daarbij onderscheiden: die waarin er wel en geen relevant arbeidsurenverlies optreedt en er dus wel of geen werkloosheid ontstaat. Uit intern beleid van het UWV blijkt dat een salaris van 30% (tot uitkeringsniveau) in het laatste geval toch niet passend wordt gevonden. Er is dan immers geen bescherming wegens een aanwezige WW-uitkering (met bijbehorende systeem van inkomensverrekening). De grens van wat nog passend is trekt het UWV bij 87,5% van het salaris. Een salarisverlaging van maximaal 12,5% wordt acceptabel geacht. En dus mag de werknemer zonder rechtsgevolg arbeid weigeren met een lager salaris.

Maatregel bij niet behouden en aanvaarden van passende arbeid

20. De maatregel bij het niet aanvaarden van passende arbeid is de weigering van de WW over de uren waarvoor het nieuwe werk wordt aangeboden. Op dezelfde wijze als bij het niet behouden van passende arbeid wordt een bedrag in mindering gebracht op de uitkering met dien verstande dat er geen matigingsmogelijkheid bestaat. Bij de schending van de deze verplichting bestaat - merkwaardig genoeg - geen mogelijkheid om wegens verminderde verwijtbaarheid een gematigde sanctie op leggen. Niet duidelijk is waarom bij het niet behouden van passende arbeid wel en bij het niet

¹ Kamerstukken II 2015/2016, 34351, nr 1.

aanvaarden van passende arbeid geen matigingsmogelijkheid bestaat. Het gaat immers om vergelijkbare verplichtingen.²

21. *Advies*

Omdat het gaat om vergelijkbare verplichtingen adviseert de commissie ook bij niet aanvaarden van passende arbeid (art. 24 lid 1 onder b, ten tweede WW) een matigingsmogelijkheid in de wet te introduceren, zoals deze al bestaat bij het niet behouden van passende arbeid (art. 24 lid 1 onder b, ten derde WW) en bij verwijtbare werkloosheid (art. 24 lid 2 WW).

Inkomensverrekening

22. Ondanks de invoering van inkomensverrekening (art. 47 WW) blijft urenverlies relevant om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering (art. 16 WW). De eis van een relevant urenverlies om in aanmerking te komen voor WW iets willekeurig heeft. Een loonsverlaging tijdens een dienstverband levert geen WW-recht op, maar een loonsverlaging na een tussentijds ontslag zou wel leiden tot een toekenning van een WW-uitkering. Als een werknemer tijdens een dienstverband te maken krijgt met demotie en dezelfde uren blijft werken maar over die uren minder gaat verdienen, dan zal hij niet in aanmerking voor een WW-uitkering naar aanleiding van het inkomensverlies. Dit vanwege het ontbreken van een relevant urenverlies. Zou men toch van een WW-recht gebruik willen maken, dan zou de werknemer eerst moeten worden ontslagen als gevolg waarvan een urenverlies ontstaat en de werknemer daarna moeten hervatten in dat werk met een lager loon. Dat een werknemer na intreden van werkloosheid vervolgens hetzelfde aantal (of meer) uren gaat werken doet niet ter zake. Daardoor eindigt het WW-recht *niet*. Het recht eindigt wel als er een inkomensverlies resteert van minder dan 12,5%.

23. *Advies*

De WW-uitkering zou na tussentijds ontslag en wederindiensttreding gebruikt kunnen worden om bijvoorbeeld demotie te faciliteren. Vraag is of dit effect is voorzien.

Dagloonregels

24. In de evaluatie WWZ wordt er aandacht besteed aan de gevolgen van de per 1 juli 2015 geldende nieuwe dagloonregels voor starters en herintreders.³ De dagloonregels voor starters en herintreders worden per 1 januari 2017 opnieuw aangepast. Kalendermaanden zonder loon zullen buiten beschouwing worden gelaten. Geen aandacht wordt besteed aan de wijziging per 1 juli 2015 van de WW-dagloonregels daar waar het gaat om periode(n) van (langdurige) arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte. In de dagloonregels van vóór 1 juli 2015 (art. 6 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen) was bepaald dat aangiftetijdvakken waarin in verband met ziekte geen of minder loon werd betaald buiten beschouwing bleven bij de WW-dagloonberekening. Deze uitzondering is geschrapt per 1 juli 2015 met als gevolg dat het dagloon aanmerkelijk lager is als er voorafgaande aan de ingang van de WW-uitkering er een langere periode is geweest waarin de werkgever geen 100% maar 70% doorbetaalde tijdens ziekte. Te denken valt aan de werknemer langdurige zieke werknemer die na herstel werkloos wordt of aan de werknemer die na

² G.C. Boot in B. Barentsen & A.C. Damsteegt (red), *T&C Socialezekerheidsrecht 2014*, art. 27 WW, wetsversie 1 januari 2016, aant. 5, p. 1311.

³ *Kamerstukken II 2015/2016*, 34351, nr 1, p. 12/13.

104 weken minder dan 35% arbeidsongeschikt is en niet in aanmerking komt voor de WIA maar voor de WW. Als in de werkgever het tweede ziektejaar, zoals gebruikelijk, 70% van het loon betaalde, dan betekent dit dat de WW-uitkering 70% van 70% is.

25. *Advies*

Dat er geen rekening wordt gehouden met de situatie waarin een langdurige arbeidsongeschikte werknemer 70% van het loon ontvangt, staat op gespannen voet met de verplichting om gezonde en zieke werknemers gelijkelijk te behandelen. De Commissie geeft de regering in overweging om de wijziging per 1 juli 2015 van artikel 6 Dagloonregels werknemersverzekeringen ongedaan te maken.

Slotsom

26. Het bovenstaande moge duidelijk maken dat kritische aandacht op zijn plaats is als het er om gaat of de ambitieuze doelstellingen die aan de Wwz ten grondslag liggen, wel worden gehaald. De eerste indrukken zijn dat dat bepaald **niet** het geval is.

Bijlage 5

Verslag telefonisch overleg d.d. 18 februari 2016 van Mr. M.J.M.T. Keulaerds met Senior HR Jurist van een onderneming (grootbedrijf)

- De WWZ stelt aan ontbindingsverzoeken gebaseerd op disfunctioneren wezenlijk hogere eisen. Hierdoor kijken wij met een andere bril naar dergelijke ontslagzaken. De lat ligt qua dossieropbouw/verbetertraject e.d. nu immers écht hoger dan deze al lag. Daarom zijn verbetertrajecten nog belangrijker dan vroeger. In de jaren vóór de inwerkingtreding van de WWZ dienden wij gemiddeld vijf à tien op disfunctioneren gebaseerde ontbindingsverzoeken bij de Kantonrechter in. Ook vanwege de wezenlijk hogere eisen die de WWZ in dergelijke zaken stelt hebben wij vanaf 1 juli 2015 nog géén op disfunctioneren gebaseerde ontbindingsverzoeken bij de Kantonrechter ingediend.
- In het kalenderjaar 2015 hebben wij 435 ontslagzaken geschikt, waarvan 90% betrekking heeft op de periode vóór 1 juli 2015. Dit betreffen niet alleen op disfunctioneren gebaseerde kwesties. De overeengekomen gemiddelde afvloeiingsvergoeding bedroeg in 2015 bruto EUR 76.000,-. In de periode vanaf 1 januari 2016 hebben wij 57 zaken geschikt. De overeengekomen gemiddelde afvloeiingsvergoeding bedraagt in deze periode bruto EUR 43.000,-. De gemiddelde afvloeiingsvergoeding ligt na de invoering van de WWZ dus lager.
- De mogelijkheid om een ontslag te realiseren is door de WWZ geenszins versoepeld, integendeel. Dit wordt veroorzaakt door het nieuwe systeem van de ontslaggronden en de zeer beperkte mogelijkheid voor de Kantonrechter om geld als smeerolie te gebruiken.
- In veel zaken waarin verbetertrajecten lopen is arbeidsongeschiktheid/ziekte van de werknemer aan de orde. Door de WWZ is dit verband zeker niet verminderd en waarschijnlijk versterkt. Over cijfers op dit punt beschik ik echter nog niet.
- Het door de WWZ geïntroduceerde opzegverbod tijdens ziekte in reorganisatiedossiers is een misser. In dat soort situaties kunnen wij hierdoor nu vrijwel geen schikkingen meer treffen.
- Mijn persoonlijke opvatting is, dat de WWZ ook vanuit het perspectief van de werknemer bezien problematisch is. Door de WWZ wordt de werknemer eerder dan vroeger het geval was met een voor hem/haar vaak pijnlijk verbetertraject geconfronteerd. Indien het dossier daarna op orde is, is de vergoeding mager.

Bijlage 6

Gehoord de beraadslagingen,

constaterende dat in wv 33818 is gekozen voor zo concreet mogelijke limitatieve gronden in de wet op basis waarvan het UWV een verzoek om toestemming en de rechter een ontbindingsverzoek ~~te~~ beoordelen;

overwegende dat in de ^{mog}praktijk het feitencomplex waarop een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter van resp. de werknemer of de werkgever is gebaseerd mogelijk niet geheel (meer) kan ~~passen-past~~ binnen een van de wettelijke gronden van Art 7: 669 lid 3 ~~van de Arbeidsovereenkomstwet 1967~~ BW, maar desondanks een einde van de arbeidsovereenkomst door de rechter redelijk wordt geacht;

van oordeel dat in die gevallen ook na in werking treden van wv 33818 bij de uitleg van verbintenissen uit arbeidsovereenkomsten onder Boek 7 titel 10 BW dient mee te brengen dat door de rechter alle omstandigheden van het geval kunnen worden meegewogen en deze omstandigheden zodanig kunnen zijn dat van de werkgever naar het oordeel van de rechter in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

verzoekt de regering de werking van het wetsvoorstel op dit punt nauwgezet te monitoren en de Kamer uiterlijk één jaar na inwerkingtreding daarover te informeren dit uitgangspunt te onderschrijven en zo nodig bij de reparatiewet op te nemen in de definitieve wettekst, en gaat over tot de orde van de dag.

Bader
Ester
Blulken
Onkappen-Seyent
J. Terpstra
A. Kluiter