Billijke vergoeding voor werknemer die zelf ontslag neemt?

Onder omstandigheden kan een werknemer aanspraak maken op een zogeheten 'billijke vergoeding' naast de transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald op basis van een vaststaande berekeningsmethode, maar voor de billijke vergoeding geldt dat niet. Het is aan de rechter om te bepalen wat redelijk is in bepaalde omstandigheden.

De ratio achter het toekennen van een billijke vergoeding – aanvullend op de transitievergoeding – is om een werknemer te compenseren voor ernstig verwijtbaar gedrag of handelen van diens werkgever. In de wettelijke bepalingen die hierop zien, wordt echter niet aangegeven hoe deze berekend dient te worden en wordt ook geen minimum of maximum bedrag genoemd. Dit heeft dan ook tot uiteenlopende uitspraken geleid.

In 2017 heeft de Hoge Raad een belangrijk arrest gewezen over de billijke vergoeding[1]. Hierin is overwogen dat ook persoonlijke omstandigheden van de werknemer meegenomen kunnen worden als omstandigheden die meegenomen dienen te worden bij de afweging of en in welke mate een billijke vergoeding toegekend wordt. Daarmee wordt de lagere rechters nog meer ruimte gegund om een werknemer die ontslagen is een passende vergoeding 'op maat' toe te kennen.

Overwegingen in deze uitspraak zijn geweest:

- de hoogte van de billijke vergoeding dient in verhouding te staan tot de mate waarin de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld;
- de rechter dient de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die aansluit bij alle omstandigheden van het geval;
- afhankelijk van de omstandigheden, kunnen daaronder de gevolgen van het ontslag voor de werknemer vallen;
- bij het beoordelen van de gevolgen voor de werknemer dienen onder meer de duur van het dienstverband, (verwachte) inkomsten door een nieuwe baan en een eventueel reeds uitgekeerde transitievergoeding te worden meegewogen;
- de vergoeding heeft richting de werkgever geen straffend en afschrikkend karakter, waardoor deze aspecten bij de vaststelling van de hoogte niet mogen worden meegewogen.

[1] ECLI:NL:HR:2017:1187

Een situatie die meestal voorkomt, is dat de werkgever zich tot de kantonrechter wendt om het ontslag van de werknemer te verzoeken; andersom – dat de werknemer juist aan de rechter vraagt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, kan echter ook. Daarbij kan de werknemer tevens verzoeken een billijke vergoeding vast te stellen. Is het nu mogelijk om in een dergelijk geval – waarbij de werknemer dus zelf het initiatief neemt voor het einde van het dienstverband – ook een billijke vergoeding te ontvangen?

Dat kan zeker het geval zijn; sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid zijn daarover verschillende uitspraken gedaan. Redenen daarvoor zijn bijvoorbeeld 'treitergedrag' door de werkgever of ander ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever. Een voorbeeld hiervan is een zaak waarbij een werknemer door collega's en een externe HR adviseur uit het niets wordt aangesproken wordt op disfunctioneren. Daarop volgend ontvangt hij van de werkgever een voorstel voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer stemt daarmee niet in en meldt zich ziek. Na mediation dient de werknemer een verzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van de werkgever tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Door de rechter wordt overwogen dat er niet, zoals wel verwacht mocht worden, functioneringsgesprekken gevoerd zijn en een verbeteringstraject ingezet is. Door zomaar een gesprek door derden te laten voeren en direct een vaststellingsovereenkomst voor te leggen, heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld en ontvangt de werknemer dus niet alleen een transitievergoeding, maar ook een billijke vergoeding.

En hoe zit het dan als een werknemer het niet via een gerechtelijke procedure speelt, maar zelf ontslag neemt? Een werknemer heeft, hoewel dit niet vaak voorkomt, het recht om 'op staande voet' ontslag te nemen wanneer het niet langer van hem gevergd kan worden in dienst te blijven. Wanneer vervolgens geconcludeerd wordt dat de werkgever de werknemer inderdaad een 'dringende reden' heeft gegeven om ontslag op staande voet te nemen, heeft dat in ieder geval geen gevolgen voor het aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering. Ook bestaat er in dat soort gevallen recht op de transitievergoeding.

Daarnaast kan een werknemer aanspraak maken op een schadevergoeding, maar die is op basis van de wettelijke bepalingen hierover beperkt tot het loon over de opzegtermijn die bij een normaal ontslag in acht had moeten worden genomen.

Op een billijke vergoeding kan, volgens een kantonrechter in Rotterdam in een recente zaak, geen aanspraak gemaakt worden:
"... *dat (de werkgever) ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door een situatie als de onderhavige te creëren, zodat werknemer aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter evenwel dat artikel 7:681 BW geen grondslag biedt voor een billijke vergoeding indien de arbeidsovereenkomst onverwijld wordt opgezegd door een werknemer. De verzochte billijke vergoeding is dan ook niet toewijsbaar*."

Op basis van deze uitspraak, zou het dus niet verstandig zijn om als werknemer zijnde zelf ontslag op staande voet te nemen maar kun je beter ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken aan de rechter.

VRAGEN?

Neem gerust contact op:

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel : 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl