**Beëindiging dienstverband, transitievergoeding, billijke vergoeding**

* **Ook transitievergoeding bij vermindering uren**

**ECLI:NL:HR:2018:1617**

Heeft werknemer recht op (gehele of gedeeltelijke) transitievergoeding bij aanpassing van de arbeidsovereenkomst door werkgever? Werknemer is ziek geworden, 2 jaar ziek geweest en 43,83% arbeidsongeschikt geworden. Werknemer kan voor minder uren bij werkgever in dienst blijven, van een dienstbetrekking van 0,99 naar 0,55 fte. Werknemer verzoekt werkgever een transitievergoeding te betalen.

De Hoge Raad oordeelt:

Bij blijvende vermindering van de arbeidstijd > 20% bij zowel:

* gedeeltelijke beëindiging als bij algeheel ontslag en een nieuwe arbeidsovereenkomst als bij
* aanpassing arbeidsovereenkomst

kan werknemer aanspraak maken op gedeeltelijke transitievergoeding.

* **Volledige transitievergoeding voor bijna AOW-gerechtigde**

[**ECLI:NL:HR:2018:1845**](https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2018:1845)

Een docent Frans is na 104 weken ziekte in de regeling IVA terecht gekomen (dus volledig en duurzaam arbeidsongeschikt). De werknemer werd door zijn werkgever ontslagen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Aangegeven werd dat de werkgever geen reden zag om transitievergoeding te betalen, omdat de docent vlak voor zijn pensioengerechtigde leeftijd zat en hij ook niet meer aan het werk zou komen. Tevens werd als argument benoemd dat ook het inkomensverlies beperkt was dat de werknemer door het ontslag lijdt. Werknemer is het hier niet mee eens en krijgt gelijk van de Hoge Raad.

De Hoge Raad benoemt dat de regeling van de transitievergoeding een zogenoemd abstract en gestandaardiseerd karakter heeft. Immers, de wet benoemt exact de regels en de hoogte voor de berekening van de transitievergoeding. En vanwege het gestandaardiseerde karakter wordt er ook geen verschil gemaakt of de werknemer na het eindigen van de arbeidsovereenkomst werkloos is of ergens anders een baan heeft gevonden of bijvoorbeeld na twee jaar ziekte wordt ontslagen.

* **Richtlijnen voor billijke vergoeding**[**ECLI:NL:HR:2017:1187**](https://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:HR:2017:1187)

Een werknemer heeft alleen in uitzonderlijke gevallen recht op een billijke vergoeding, veelal naast de transitievergoeding. Een billijke vergoeding wordt gegeven indien er sprake is van nalaten door de werkgever of van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. In veel jurisprudentie is de hamvraag: hoe hoog dient de billijke vergoeding te zijn? Zowel wat betreft de hoogte van de vergoedingen als wat betreft de motivering heeft op 30 juni 2017 de Hoge Raad zich nader uitgesproken.

Een kapster werd na 25 jaar ontslagen na een discussie over het opnemen van haar vakantie. Kort daarvoor hadden de nieuwe eigenaren van de kapsalon de werkneemster al een vaststellingsovereenkomst aangeboden en hadden ze (vruchteloos) geprobeerd een ontslagvergunning bij het UWV te verkrijgen.

De kapster had een dienstverband voor 4,5 uur per week en een inkomen van € 224,51 bruto per maand. Zij vroeg de rechter niet om de opzegging te vernietigen, maar om haar naast de transitievergoeding van € 1.596 een billijke vergoeding toe te kennen van € 57.699,07 bruto; het salaris dat zij tot haar pensioen zou hebben verdiend.

De kantonrechter heeft de kapsalon veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 4.000 bruto. Het hof heeft die uitspraak bekrachtigd. Opvallend is dat zowel de kantonrechter als het hof bij de bepaling van de billijke vergoeding hebben overwogen dat de vergoeding een ‘punitief en afschrikwekkend karakter’ dient te hebben en zodanig substantieel dient te zijn dat een vergelijkbaar handelen in de toekomst wordt voorkomen. De werkneemster is het niet eens met de hoogte van de vergoeding en gaat door naar de Hoge Raad. En de Hoge Raad geeft haar gelijk.

Volgens de Hoge Raad komt de werkneemster terecht op tegen het oordeel dat de billijke vergoeding een punitief en afschrikwekkend karakter voor de werkgever moet hebben. Doordat bij het vaststellen van de billijke vergoeding rekening kan worden gehouden met de gevolgen van het ontslag, kan worden tegengegaan dat werkgevers voor een vernietigbare opzegging kiezen omdat dit voor hen voordeliger is dan het op de juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan. Ook had het Hof niet voorbij mogen gaan aan de stelling van de werkneemster dat zij haar dienstbetrekking tot haar pensioen had kunnen voortzetten als zij niet zou zijn ontslagen.

**Handvatten van de Hoge Raad voor de billijke vergoeding**

Aan de hand van deze uitspraak zijn de volgende handvatten voor de billijke vergoeding te geven. De volgende aspecten spelen daarbij een rol:

* de duur van het dienstverband;
* de mate van verwijtbaarheid van de werkgever voor de vernietigbare opzegging;
* het inkomen dat werknemer nog zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd;
* waar het gaat om toekomstig inkomen zijn de redenen van belang waardoor de werknemer afziet van de vernietiging van de opzegging;
* zou een andere rechtmatige grond (redelijke ontslaggrond) mogelijk zijn en op welke termijn waardoor werkgever rechtsgeldig arbeidsovereenkomst kan beëindigen;
* en hoeveel transitievergoeding had de werknemer nog gekregen indien werknemer op later moment zou zijn ontslagen;
* heeft werknemer al ander werk gevonden en hoe zijn de toekomstkansen voor werknemer om elders inkomen te verwerven.

Oftewel de rechter mag rekening houden met toekomstig inkomstenverlies. En vooral wanneer de arbeidsmarkt kansen voor de werknemer slecht liggen, kan de billijke vergoeding hoog oplopen.

* **Vervallen no-riskpolis**

**ECLI:NL:RBLIM:2015:6597**

Werknemer beschikt bij indiensttreding over een no-riskpolis. Werkgever heeft als voorwaarde in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer zal eindigen indien de no-riskpolis komt te vervallen. Na 5 jaar wordt de no-riskpolis niet verlengd. Werkgever bevestigt vervolgens aan werknemer, met inachtneming van de opzegtermijn, dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Werknemer is het er niet mee eens. De rechter geeft aan dat werkgever ten behoeve van anders op de reguliere arbeidsmarkt betrekkelijk kansloze werknemers (zoals deze werknemer: een beroerte gehad, met blijvende fysieke en psychische beperkingen tot gevolg) meewerkte aan een regeling zoals deze (met financiële zekerheid voor de werkgever t.g.v. no-risk) door deze persoon een baan aan te bieden. Dan is het vervolgens met het wettelijk stelsel van het ontslagrecht verenigbaar dat die werkgever zich op voorhand ervan verzekert dat de beëindiging van de no-riskpolis voor hem geen nadelige gevolgen heeft. Beëindiging van de no-riskpolis hoeft dan niet voor rekening van werkgever te komen. Rechter oordeelt dat beëindiging rechtmatig is.

* **Ontbindingsverzoek wordt niet toegewezen omdat het verzoek verband houdt met de ziekte van de werknemer**

**ECLI:NL:RBNHO:2018:9895**

Werkgever en werknemer hebben een gesprek gehad over functioneren van de werknemer. Circa 4 maanden later meldt werknemer zich niet op voorgeschreven wijze van het verzuimprotocol ziek. Werkgever krijgt geen gehoor en geen reacties op verzonden e-mails en stuurt een vaststellingsovereenkomst. Werknemer bezoekt de huisarts, deze wijst werkgever op de inzet van de bedrijfsarts. Werkgever dient bij de rechtbank een verzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, de bedrijfsarts constateert dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte. De kantonrechter wijst de ontbinding af wegens het opzegverbod bij ziekte.

* **Ontslag op staande voet vanwege niet meewerken aan re-integratieverplichtingen**

**ECLI:NL:RBROT:2018:9586**

Werknemer is in dienst bij Tzorg. Nadat ze zich heeft ziek gemeld en interventies zijn opgestart, geeft bedrijfsarts aan dat ze passende arbeid kan verrichten. Eerst op arbeidstherapeutische basis. Werkgever heeft hiervoor mogelijkheden. Een lange periode volgt waarin werknemer meestal geen gehoor geeft aan oproepen en afspraken die Tzorg maakt. Al met al heeft Tzorg gedurende 7 maanden gesprekken gevoerd en geprobeerd te voeren, haar loon opgeschort en twee keer stopgezet. Daarbij is ze twee keer zonder bericht niet komen opdagen bij een afspraak met de bedrijfsarts. Ook UWV oordeelt in een deskundigenoordeel dat werknemer onvoldoende meewerkt aan re-integratie.

Als werknemer ook aan een laatste verzoek met waarschuwing geen gehoor geeft, ontslaat Tzorg haar op staande voet. De kantonrechter komt tot het oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.