

# **Ontslagzaken via de kantonrechter**

**periode 2003 - 2008**

*Tilburg, september 2009*

*Dr. ir. Marijke von Bergh*

*Dr. mr. Mirjam Siesling*

*Mr. André van Rijs*

Uitgever: IVA  
Warandelaan 2  
Postbus 90153  
5000 LE Tilburg  
Telefoonnummer: 013-4668466  
Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

© 2009 IVA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

## Inhoudsopgave

Samenvatting van de onderzoeksuitkomsten .....	5
1 Inleiding .....	9
1.1 Aanleiding .....	9
1.2 Onderzoeksvragen .....	9
1.3 Werkwijze .....	12
2 Onderzoekscontext .....	15
2.1 Inleiding .....	15
2.2 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst .....	15
2.3 Kennelijk onredelijke ontslagprocedure .....	16
2.4 Gronden voor kennelijk onredelijk ontslag .....	16
2.5 Reflexwerking aanbevelingen van de kring van kantonrechters .....	17
2.5.1 Uitspraken van de gerechtshoven .....	17
2.5.2 Wetsvoorstel Maximering vergoeding voor hogere inkomens .....	18
2.6 Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters .....	19
3 Ontbindingszaken .....	21
3.1 Aantallen .....	21
3.2 Uitkomst .....	21
3.3 Leeftijd van werknemers .....	22
3.4 C-factor en vergoeding: hoogte .....	23
3.4.1 C-factor .....	23
3.4.2 Vergoeding .....	24
3.5 C-factor en vergoeding: motivering .....	26
3.5.1 Overzicht van motiveringen .....	26
3.5.2 Motivering van verschillende hoogtes van de C-factor .....	27
3.5.3 Vergoeding .....	33
3.5.4 Verklarende analyse hoogte C-factor .....	35
3.6 “Bijzondere” zaken .....	36
3.7 Geregelde zaken .....	38
4 Kennelijk-onredelijk-ontslagzaken .....	41

4.1	Aantallen .....	41
4.2	Kenmerken .....	41
4.3	Hoogte van de vergoeding: ontbindings- versus kennelijk-onredelijk-ontslagzaken .....	44
	Bijlagen.....	47
	Bijlage 1 Samenstelling begeleidingscommissie .....	49
	Bijlage 2 Nadere onderzoeksverantwoording .....	51
	Bijlage 3 Specificatie motivering .....	55
	Bijlage 4 Extra tabellen .....	59
	Bijlage 5 Inhoudsopgave beantwoording onderzoeksvragen .....	63
	Bijlage 6 Verslag pilot .....	67
1	Inleiding .....	67
2	Werkwijze .....	69
3	Uitkomsten .....	70
3.1	Gegevens in de dossiers .....	70
3.2	“Speciale” zaken.....	74
3.3	Mogelijkheid tot beantwoording van de onderzoeksvragen .....	75
	3.3.1 Hoofdvragen .....	75
	3.3.2 Subvragen.....	76
4	Conclusies.....	80

## Samenvatting van de onderzoeksuitkomsten

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rapporteert jaarlijks over het aantal ontslagzaken via de zogenoemde ontslagstatistiek. In deze statistiek is *kwantitatieve* informatie opgenomen over het aantal opzeggingen (ontslagen via de oude CWI-route, thans UWV-WERKbedrijf) en het aantal ontbindingen (ontslagen via de kantonrecht route). Van de ontbindingszaken is, in tegenstelling tot de opzeggingen, weinig tot geen *kwantitatieve* informatie bekend, zoals over ontslaggronden en uitkomsten van de procedures, of de belangrijkste overwegingen van de rechter. Van de art. 6:681 BW procedures (kennelijk onredelijk ontslag) is evenmin veel informatie bekend. Het ministerie heeft om deze redenen een onderzoek geïnitieerd dat kwantitatief en kwalitatief inzicht moet geven in de uitkomsten van ontslagprocedures via de rechter (zowel de ontbindingen als het kennelijk onredelijk ontslag) en de belangrijkste overwegingen die rechters in de uitspraak hanteren. Het onderzoek omvat uitspraken uit de periode 2003-2008. In het onderstaande vatten we de meest in het oog springende resultaten samen. In bijlage 5 staat in welke paragraaf de afzonderlijke onderzoeksvragen (vermeld in paragraaf 1.2) worden beantwoord.

### Ontbindingszaken

Het aantal (afgedane) ontbindingsverzoeken is in de periode 2003-2008 gedaald van ruim 75.000 in 2003 naar ruim 21.000 in 2008.

Van de zogenoemde niet-geregelde zaken wordt 83% toegekend, met andere woorden, wordt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitgesproken door de rechter. In twee op de drie gevallen wordt daarbij een vergoeding aan de werknemer toegekend, van gemiddeld 19.000 euro. Gemiddeld krijgt een werknemer 34% van het bedrag waarom hij heeft verzocht (waarbij niet uitgesloten kan worden dat de advocaat van de werknemer daar ook wel op zal anticiperen bij het vaststellen bij het te eisen bedrag). In slechts 6% krijgt de werknemer het bedrag waar hij om heeft gevraagd en maar zelden (2%) krijgt hij meer dan het door hem verzochte bedrag.

In 14% van de zaken waarin een vergoeding wordt toegekend was deze meer dan 75.000 euro. In 45% van deze zaken had de werknemer een jaarsalaris van 75.000 euro of meer.

De leeftijd van de werknemers waarvan het contract wordt ontbonden ligt relatief vaak tussen 35 en 55 jaar. Bij slechts 32% van de zaken waarin een vergoeding wordt toegekend, wordt de C-factor in de beschikking genoemd; dit percentage loopt uiteen bij de onderzochte rechtbanken van 16% tot 42%. In een kwart van de zaken waarin een vergoeding wordt toegekend is de C-factor 1; in 42% is deze lager dan 1 en in 32% hoger. Een C-factor van 2 of hoger komt voor in 8% van de zaken waarin een vergoeding is toegekend.

De argumenten die de rechter gebruikt bij het motiveren van de hoogte van de vergoeding en/of de C-factor betreffen in bijna driekwart (72%) van de uitspraken (aspecten van) het gedrag van de werknemer ("verwijtbaarheid"), in 41% van de zaken wordt het gedrag van de werkgever (mede) genoemd. Omstandigheden ("risicosfeer") van de werknemer worden in 35% van de uitspraken door de rechter genoemd en omstandigheden van de werkgever in 17% van de uitspraken. Daarnaast spelen in 41% van de uitspraken factoren een rol die niet expliciet voor of tegen een van beide partijen pleiten.

Wanneer alle motiveringen (statistisch) gerelateerd worden aan de hoogte van de C-factor dan blijkt dat het niet goed handelen van de werkgever met betrekking tot zijn re-integratieplicht het sterkst bijdraagt aan een hoge C-factor. Daarnaast dragen een kort dienstverband, het onvoldoende zorg dragen door de werkgever voor het goed functioneren van de werknemer, het bij de werkgever liggen van de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie, slechte communicatie van de werkgever naar de werknemer, goed functioneren van de werknemer en overig goed gedrag bij aan een hoge C-factor. Ook een slechte financiële en/of arbeidsmarktpositie van de werknemer en het zeer kort in dienst zijn verhogen de C-factor. Factoren die bijdragen aan een lage C-factor zijn strafbaar en/of onbehoorlijk gedrag van de werknemer, slechte communicatie van de werknemer naar de werkgever, het niet goed functioneren van de werknemer en een langere diensttijd. Dit laatste is opvallend: enerzijds leiden meer dienstjaren tot een hogere vergoeding in de kantonrechttersformule, maar via de C-factor lijkt het effect van het aantal dienstjaren vervolgens licht "gecompenseerd" te worden.

Bij zaken met een dienstverband van minder dan twee jaar is de C-factor relatief hoog: bijna nooit is deze lager dan 1 en in grofweg ruim een kwart van de gevallen is de C-factor 2 of hoger.

Zaken met een opzegverbod, zaken waarin de Groenvariant (zie voetnoot 2) is toegepast, zaken waarin is afgeweken van het sociaal plan en zaken waarbij het ontslag door het CWI was afgewezen komen erg weinig voor: elk niet meer dan 0,5-2% van de zaken.

#### *Geregelde zaken*

Geregelde zaken, die niet op zitting zijn geweest, zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Wel is een beperkt aantal (148) "in tweede instantie geregelde zaken", dat wil zeggen zaken, waarin werkgever en werknemer het alsnog eens zijn geworden, na de mondelinge behandeling door de kantonrechter, onderzocht. Niet gebleken is of de kantonrechttersformule in deze zaken is gehanteerd. Bij 71% van deze geregelde zaken is een vergoeding toegekend. De C-factor die voor deze zaken berekend kon worden, is vrijwel even vaak 1, kleiner dan 1 en groter dan 1. Ten opzichte van de niet-geregelde zaken is het aandeel zaken met een C-factor lager dan 1 bij de geregelde zaken iets kleiner (33% versus 42%), en het aandeel zaken met een C-factor van 1 is iets groter (33% versus 26%).

**Kennelijk-onredelijk-ontslagzaken**

Het aantal (afgedane) kennelijk-onredelijk-ontslagzaken is in de periode 2003-2008 gedaald van circa 6500 per jaar in de eerste drie jaren tot 4600 in 2008. Ruim de helft van deze vorderingen is afgewezen en in 38% is een vergoeding toegekend. In de (slechts) 47 onderzochte zaken waarin een vergoeding is toegekend bedraagt het gemiddeld bedrag circa 20.000 euro, niet significant verschillend van het bedrag bij de ontbindingszaken. Dit komt vooral doordat de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de kennelijk-onredelijk-ontslagzaken waarin een vergoeding is toegekend met 54 jaar circa 12 jaar hoger is dan bij de ontbindingszaken. Een zuiverder vergelijking biedt het aantal maandsalarissen per dienstjaar, gecorrigeerd voor leeftijd. Daarbij wordt gecorrigeerd voor verschillen in leeftijd, dienstjaren en salaris. Dan blijkt dat een werknemer bij ontbinding een bijna 2x maal zo hoge vergoeding ontvangt als bij een kennelijk-onredelijk-ontslagzaak: 1,56 maandsalaris per dienstjaar tegenover 0,80.

Bij 16% van de kennelijk-onredelijk-ontslagzaken waarin een vergoeding is toegekend bleek uit het vonnis dat de kantonrechtersformule was gebruikt.

De meest voorkomende motiveringen bij toekenning van een vergoeding in een kennelijk-onredelijk-ontslagzaak zijn een slechte financiële/arbeidsmarktpositie van de werknemer, gevolgd door het nalaten door de werkgever van het verzachten van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en het tekortschieten van de werkgever bij het bieden van hulp aan de werknemer om ander werk te vinden.

De meest voorkomende motiveringen bij de afwijzing van een kennelijk-onredelijk-ontslagzaak zijn het goed handelen van de werkgever met betrekking tot zijn re-integratieplicht en het oordeel dat de arbeidsongeschiktheid of ziekte in de risicosfeer van de werknemer ligt. Bij 50% van de zaken speelt minimaal één van beide argumenten een rol. Naast deze aspecten vormt een goede financiële- of arbeidsmarktpositie van de werknemer vaak een reden voor afwijzing (36%) en in iets meer dan een kwart van de zaken acht de rechter het tekortschieten van de werkgever niet overtuigend aangetoond.





# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rapporteert jaarlijks over het aantal ontslagzaken via de zogenoemde ontslagstatistiek.<sup>1</sup> In deze statistiek is *kwantitatieve* informatie opgenomen over het aantal opzeggingen (dus ontslagen via de oude CWI-route, thans UWV-WERKbedrijf) en het aantal ontbindingen (ontslagen via de kantonrecht route). Van de ontbindingszaken is, in tegenstelling tot de opzeggingen weinig tot geen *kwantitatieve* informatie bekend, zoals over ontslaggronden en uitkomsten van de procedures, of de belangrijkste overwegingen van de rechter. Van de art. 681 procedures (kennelijk onredelijk ontslag) is evenmin veel informatie bekend. Het ministerie heeft om deze redenen een onderzoek geïnitieerd dat kwantitatief en kwalitatief inzicht moet geven in de uitkomsten van ontslagprocedures via de rechter (zowel de ontbindingen als het kennelijk onredelijk ontslag) en de belangrijkste overwegingen die rechters in de uitspraak hanteren.

Het voorliggende rapport bevat een verslag van het door het ministerie gevraagde onderzoek. In dit eerste hoofdstuk worden de onderzoeksvragen en de werkwijze beschreven. Hoofdstuk 2 is gewijd aan de onderzoekscontext, waarna in hoofdstuk 3 de uitkomsten met betrekking tot de ontbindingszaken gepresenteerd worden en in hoofdstuk 4 die van de kennelijk-onredelijk-ontslagzaken.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Het ministerie heeft ten behoeve van het onderzoek een startnotitie opgesteld. De onderzoeksvragen uit die notitie worden hieronder overgenomen. De centrale onderzoeksvraag luidt:

Wat is de omvang van het aantal ontslagprocedures via de rechter (in situaties van kennelijk onredelijk ontslag en ontbinding van de arbeidsovereenkomst), wat zijn de uitkomsten en wat zijn de belangrijkste overwegingen die de rechter in deze procedures hanteert?

Deze centrale onderzoeksvraag wordt opgedeeld in twee hoofdvragen (A en B), die ieder een aantal subvragen kennen.

A. Artikel 7:681 BW procedures (kennelijk onredelijk ontslag).

1. Wat is het aantal procedures?
2. Wat zijn de uitkomsten van de procedures, kwantitatief uitgesplitst naar aantal zaken met uitkomst:
  - (a) herstel dienstbetrekking;
  - (b) schadevergoeding;
  - (c) afwijzing.

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Arbeidsverhoudingen, *Ontslagstatistiek. Jaarrapportage 2007*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, april 2008.

3. Wat is de hoogte van de toegekende schadevergoedingen en welke factoren (feitelijke omstandigheden) spelen bij het bepalen van de hoogte een rol?
  4. Wat is de betekenis of de rol van de kantonrechtersformule bij schadevergoedingen in deze zaken? Hoe vaak wordt de formule toegepast en op welke wijze?
  5. Wat zijn de gronden voor toewijzing of afwijzing van art. 681 verzoeken?
- B. Artikel 7:685 BW procedures (ontbinding door de rechter).
1. Hoeveel ontbindingsverzoeken worden gedaan? Welk aandeel verzoeken wordt toegewezen en welk aandeel wordt afgewezen?
  2. Wat zijn de belangrijkste gronden voor toewijzing, dan wel afwijzing (en/of intrekking) van het verzoek?
  3. In het geval van toewijzing van het verzoek: voor welk aandeel van de procedures wordt een vergoeding verstrekt?
  4. Wat is de hoogte van de vergoeding en wat zijn de belangrijkste overwegingen voor de vaststelling van de hoogte cq. van de C-factor?

Deze hoofdvragen zijn uitgewerkt in een aantal subvragen. De vragen kunnen worden onderverdeeld in algemene vragen, vragen over de beide ontslagprocedures en vragen over de toepassing van de C-factor uit de kantonrechtersformule.

#### Algemeen

1. In welke mate wordt bij de vaststelling van de vergoeding afgeweken van de door de werknemer gevraagde vergoeding?
2. Kan er een onderverdeling worden gemaakt naar omvang ondernemingen, waarbij per categorie de hoogte van de C-factor wordt aangegeven? Bijvoorbeeld een indeling in de volgende categorieën:
  - 1-10 werknemers;
  - 10-99 werknemers;
  - 99-250 werknemers;
  - meer dan 250 werknemers.

#### C-factor

1. Wat zijn de (10) meest voorkomende redenen (lees: feitelijke omstandigheden) om C:
  - lager dan 1 te stellen;
  - C op 0 te stellen;
  - C hoger dan 1 te stellen.
 Bij welke feitelijke omstandigheden komt het voor dat de C-factor 2 of hoger is? Is aan te geven in welke mate het voorkomt dat C 2 of hoger is?
2. In welke mate en op welke wijze spelen bv. factoren zoals de omvang van de onderneming, de financiële middelen en gedragingen van een bedrijf /werkgever (aanbod of inspanningen op gebied van scholing, re-integratie) een rol bij de vaststelling van de hoogte van de C-factor? Idem t.a.v. kenmerken (arbeidsmarktchansen, leeftijd) of gedragingen van de werknemer, bv. in het geval dat de werkgever scholing of een re-integratietraject aanbiedt en de werknemer weigert hieraan mee te werken.

3. Zijn bovengenoemde omstandigheden te rubriceren naar de mate van (kwantitatieve) invloed op de C-factor?
4. In hoeveel zaken (%) wordt de Groenvariant<sup>2</sup> gebruikt?
5. Als sprake is van een sociaal plan (bij reorganisatieontslag): in welke mate wijken rechters hiervan af? Wat zijn daarvoor de belangrijkste redenen (omstandigheden)? Is aan te geven welk effect dat heeft op de hoogte van de C-factor?
6. Welk aandeel van de vergoedingen komt uit boven 75.000 euro? En wat is in die zaken de hoogte van de C-factor?

Procedure kennelijk onredelijk ontslag:

1. (Hoe) wordt de kantonrechtersformule toegepast en hoe valt bij kennelijk onredelijk ontslag (bij beëindiging arbeidsovereenkomst) de C-factor uit (ook in verhouding tot bij ontbindingszaken)?
2. Kan er een overzicht worden gegeven van de (10) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel kennelijk onredelijk ontslag?
3. Kan er een overzicht worden gegeven van de (10) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel dat geen sprake was van kennelijk onredelijk ontslag?

Ontbindingsprocedure:

1. In welke leeftijdscategorie vinden de meeste ontbindingen plaats (categorie jonger dan 35, 35-45, 50-55 en 55 en ouder)?
2. Is aan te geven wat de betekenis is van de kantonrechtersformule t.a.v. de zogenoemde geregelde zaken waarbij een vergoeding is overeengekomen? Is aan te geven welke C-factor gehanteerd wordt door partijen bij geregelde zaken?
3. Welke invloed hebben de opzegverboden in ontbindingsverzoeken? Is aan te geven in hoeveel zaken opzegverboden leiden tot een afwijzing van het verzoek?
4. Is aan te geven in hoeveel zaken opzegverboden leiden tot een hogere vergoeding en in welke mate (welke verhoging van de C-factor)?
5. Welke invloed heeft het op de C-factor als de rechter tot een ontbinding komt nadat CWI eerder geen toestemming heeft verleend (geweigerde aanvraag)? En maakt het nog verschil al naar gelang de reden voor de afwijzing van een vergunningaanvraag?
6. Hoe gaan kantonrechters om met kortlopende dienstverbanden (bij toepassing kantonrechtersformule: welke invloed op C-factor)?

---

2 Kantonrechter Groen te Hilversum heeft een aantal jaren geleden overwogen dat bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een oudere werknemer die na diens 50e jaar door een werkgever in dienst is genomen de leeftijdsfactor 2 niet dient te gelden, maar gewoon moet worden afgerekend alsof de werknemer jonger dan 40 jaar is, oftewel met een leeftijdsfactor één. Op deze wijze wordt het aantrekkelijker voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen. Bron: [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl). Zie voor de uitspraak Kantongerecht Hilversum 22 oktober 1999, *JAR* 1999/241.

### 1.3 Werkwijze

Het onderzoek bestond uit twee delen:

- een pilot waarin 108 ontbindingsdossiers en 40 kennelijk-onredelijk-ontslagdossiers zijn onderzocht om na te gaan in hoeverre de gewenste informatie in de dossiers aanwezig was en om de onderzoeksvragen indien nodig bij te stellen (het verslag van de pilot is te vinden in bijlage 6);
- het hoofdonderzoek waarin nog eens 613 ontbindingsdossiers en 89 kennelijk-onredelijk-ontslagdossiers zijn geanalyseerd met als doel kwantitatieve uitspraken over de ontslagzaken te kunnen doen.

Op basis van de pilot zijn twee wijzigingen in de onderzoeksopzet aangebracht:

- de aanvankelijk beoogde gelijke verhouding tussen het aantal te onderzoeken ontbindingsdossiers en het aantal te onderzoeken kennelijk-onredelijk-ontslagdossiers is gewijzigd. De reden hiervoor was dat een aantal onderzoeksvragen een bepaalde deelverzameling van ontbindingszaken betreft waarvan uit de pilot bleek dat deze weinig voorkomen. Dit betrof zaken waarin wordt afwijken van het sociaal plan, zaken waarin het CWI eerder geen toestemming heeft verleend voor ontslag, zaken waarin de Groenvariant wordt gebruikt, zaken met een opzegverbod en kortlopende dienstverbanden. Voor het aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken is besloten genoeg te nemen met uitkomsten met een nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van 90%. Hiervoor was een aantal van 68 afgewezen en 68 toegewezen KOO-zaken nodig. De overige van het vooraf vastgestelde totaal van 750 zaken konden allemaal ontbindingsdossiers zijn.
- besloten is zogenoemde geregelde zaken buiten het onderzoek te laten, omdat de uitspraken in die zaken geen inhoudelijke beoordeling van de kantonrechter bevatten. Omdat zaken die "in tweede instantie" (uitleg van dit begrip volgt in de volgende alinea) zijn geregeld niet vooraf buiten de selectie gelaten konden worden door de rechtbanken zijn deze wel onderzocht, om voor dit type geregelde zaak een antwoord te kunnen geven op de tweede onderzoeksvraag bij "Ontbinding" (de betekenis van de kantonrechtersformule en de C-factor in geregelde zaken waarbij een vergoeding is overeengekomen).

In totaal zijn 573 niet-geregelde ontbindingszaken en 129 kennelijk-onredelijk-ontslagzaken onderzocht. Daarnaast zijn 148 ontbindingszaken die "in tweede instantie" zijn geregeld onderzocht. In deze zaken bestond ten tijde van het indienen van het verzoekschrift nog geen overeenstemming tussen partijen over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de hoogte van de vergoeding, doch tijdens het verloop van de procedure, veelal tijdens de mondelinge behandeling, hebben partijen alsnog overeenstemming bereikt, waarbij partijen de kantonrechter hebben gevraagd die regeling in de beschikking vast te leggen. In zoverre is er dus geen verschil met de van meet af aan geregelde ontbindingszaken.

### *Keuze voor rechtbanken*

Het onderzoek diende landelijk representatieve uitkomsten op te leveren. Daarvoor was het niet noodzakelijk alle negentien rechtbanken in het onderzoek te betrekken. Wel is het van belang dat er rechtbanken in het onderzoek betrokken zijn die verschillen op kenmerken die van invloed kunnen zijn op de uitkomsten van het onderzoek. Daarom is besloten te differentiëren naar grootte van de rechtbank, ligging van de rechtbank (randstad versus overig gebied) en naar werkloosheidspercentage in het werkgebied van de rechtbank (een hoge werkloosheid kan maken dat er anders geoordeeld wordt in ontslagverzoeken dan een lage werkloosheid).

Op grond van deze overwegingen is gekozen voor de arrondissementsrechtbanken van Amsterdam, Breda, 's-Hertogenbosch, Roermond, Rotterdam en Utrecht. Amsterdam en Rotterdam kunnen worden gekwalificeerd als 'grote' rechtbanken (qua aantal afgehandelde zaken per jaar), 's-Hertogenbosch en Utrecht als middelgroot, en Breda en Roermond als 'kleine' rechtbanken. Door te differentiëren naar grootte wordt waarschijnlijk tevens gedifferentieerd naar werklast, werkwijze en cultuur van rechtbanken, aspecten die mede van invloed *kunnen* zijn op de uitspraken.

### *Operationalisering*

Een belangrijk aspect in het onderzoek is de motivering door de rechter (van de C-factor, van het al dan niet onredelijk zijn van ontslag etc). Om de rechterlijke overwegingen in te delen is aangesloten bij de aanbevelingen van Kring voor Kantonrechters voor de toepassing van de kantonrechtersformule uit 1996.<sup>3</sup> Centrale termen daarin zijn 'verwijtbaarheid' en 'risicosfeer'. Onder verwijtbaarheid valt het gedrag of het handelen van de werkgever en van de werknemer. Risicosfeer bestaat uit omstandigheden of situationele factoren. In de analyse van de uitkomsten (hoofdstuk 3 en 4) worden de termen 'gedrag' (verwijtbaarheid) en 'omstandigheden' (risicosfeer) gehanteerd.

### *Weging*

Bij alle zes de rechtbanken is een ongeveer even groot aantal dossiers onderzocht. Dit maakt dat de kleine rechtbanken relatief 'te zwaar' meedoen in het onderzoek. Om landelijk geldende uitkomsten te krijgen is daarom gewogen naar het aantal ontbindingszaken respectievelijk het aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken per rechtbank. Ook is gewogen naar werkloosheidspercentage, omdat uitspraken (de hoogte van de vergoeding) mogelijk mede hierdoor wordt bepaald. In bijlage 2 wordt deze weging nader toegelicht.

---

3 De aanbevelingen van de Kring van kantonrechters, zoals de officiële benaming van de kantonrechtersformule luidt (zowel de oude als de nieuwe variant), zijn te vinden op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).



## 2 Onderzoekscontext

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt op de eerste plaats ingegaan op de ontbindingsprocedure en de kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Daarna wordt een aantal actuele ontwikkelingen in het ontslagrecht besproken.

### 2.2 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De werkgever en de werknemer kunnen op grond van artikel 7:685 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarbij moet het dan wel gaan om gewichtige redenen.<sup>4</sup> Bij gewichtige redenen gaat het om een dringende reden of een verandering van omstandigheden.<sup>5</sup>

Een dringende reden leidt ertoe dat van de beëindigende partij (dit kan zowel de werkgever als de werknemer zijn) redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren. In de wet is zowel voor de werkgever als de werknemer een (niet-limitatieve) opsomming van dringende redenen opgenomen. Dringende redenen voor de *werkgever* om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zijn zodanige daden, eigenschappen, of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren (art. 7:678 BW). Het kan dan gaan om kwesties als misleiding van de werkgever, het schuldig maken aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Ook het hardnekkig weigeren van redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever, of het op andere wijze grovelijk veronachtzamen van de verplichtingen die de arbeidsovereenkomst hem oplegt, kunnen worden aangemerkt als een dringende reden voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Dringende redenen voor de *werknemer* om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zijn bijvoorbeeld mishandeling of bedreiging door de werkgever, of het niet voldoen van het loon op de bepaalde tijd (art. 7:679 BW).

Artikel 7:685 lid 2 BW bepaalt dat het bij een verandering van omstandigheden gaat om situaties die van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De rechter kan het verzoek om ontbinding alleen inwilligen als hij zich ervan vergewist heeft dat het verzoek geen verband houdt met het bestaan van een bijzonder opzegverbod of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze 'opdracht' aan de kantonrechter bete-

---

<sup>4</sup> Zie J.J. Groen, *Rechterlijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst*, Arnhem: Gouda Quint, 1989.

<sup>5</sup> Werkgroep Ontslagrecht 1988-2005: *Gijs Scholtens neemt ontslag!*, *De ontbinding van de arbeidsovereenkomst in tienvoud*, Deventer: Kluwer, 2005.

kent dat hij bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek rekening moet houden met een opzegverbod, bijvoorbeeld gedurende ziekte van de betrokken werknemer. Houdt het verzoek verband met een opzegverbod, dan wordt het ontbindingsverzoek van de werkgever afgewezen, tenzij er zich andere omstandigheden voordoen die een gewichtige reden voor ontbinding opleveren<sup>6</sup>. Het achtste lid van artikel 7:685 BW bepaalt dat de rechter bij de ontbinding wegens verandering in omstandigheden aan een van de partijen ten laste van de andere partij een billijke vergoeding kan toekennen. Het is deze billijke vergoeding waarvoor de gezamenlijke kantonrechters een formule hebben opgesteld.<sup>7</sup>

### 2.3 Kennelijk onredelijke ontslagprocedure

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst door opzegging doen eindigen. Een dergelijke opzegging kan zowel regelmatig als onregelmatig zijn. In beide gevallen kan er echter sprake zijn van een kennelijke onredelijke opzegging die in artikel 7:681 BW is geregeld.<sup>8</sup> Deze regeling is overigens op grond van artikel 7: 676 lid 2 BW niet van toepassing op opzegging tijdens de proeftijd.

Ook een opzegging die met toestemming van het UWV WERKbedrijf plaatsvindt, kan kennelijk onredelijk zijn.<sup>9</sup> De rechter die de vraag moet beoordelen of een opzegging kennelijk onredelijk is, moet daarover zelf beslissen en voert een zelfstandige toets van het ontslag uit. Bij zijn beoordeling moet de rechter alle aangevoerde en juist bevonden omstandigheden tezamen en in onderling verband beschouwd in aanmerking nemen.<sup>10</sup>

### 2.4 Gronden voor kennelijk onredelijk ontslag

In artikel 7:681 lid 2 BW wordt een aantal voorbeelden gegeven waarbij opzegging door de werkgever als kennelijk onredelijk beschouwd zou *kunnen* worden. Let wel: het gaat hier dus niet om een limitatieve opsomming van situaties waarbij sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging.<sup>11</sup> Het gaat om:

1° een opzegging zonder opgave van redenen of onder opgave van voorgewende of valse redenen,

2° het geval wanneer de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij die opzegging. Daarbij wordt

6 Zie *Kamerstukken I* 1997/98, 25 263 nr. 132d (nadere memorie van antwoord) blz. 15.

7 R.M.Beltzer, W.J.P.M. Fase, S.F.H. Jellinghaus, A.D.M. van Rijs, *Handboek Ontslagpraktijk*, tweede herziene druk. Den Haag: SDU, 2003.

8 Zie HR 29 september 1995, *JAR* 1995/232.

9 Zie HR 28 maart 1997, *JAR* 1997/90.

10 Zie dr. J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht, deel 3, Ontslagrecht*. Zutphen: Paris, 2007.

11 Zie HR 29 januari 1999, *JAR* 1999/46; HR 18 juni 1999, *JAR* 1999/148.



onder andere in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden,

3° een opzegging in samenhang met een verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van een oproep tot het vervullen van de militaire dienst of vervangende dienstplicht waarvan in artikel 7:670 lid 3 BW sprake is,

4° een opzegging die gebeurt in afwijking van de in de bedrijfstak of onderneming op grond van wettelijke regelingen of gebruik geldende getalsverhouding- of anciënniteitsregeling, tenzij er sprake is van zwaarwegende gronden,

5° een opzegging vanwege het enkele feit dat de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar.

In artikel 7:681 lid 3, wordt een tweetal redenen genoemd die een opzegging van werknemerskant kennelijk onredelijk kan maken:

de opzegging zonder opgave van reden(en) of onder opgave van een voorgewende of valse reden;

de gevolgen van de opzegging zijn te ernstig voor de werkgever in vergelijking met het belang van de werknemer.

Artikel 7:681 lid 4 BW bepaalt dat afspraken waarbij aan de werkgever wordt overgelaten of een arbeidsovereenkomst wel of niet kennelijk onredelijk is opgezegd, nietig zijn, met andere woorden: dergelijke afspraken hebben geen rechtskracht.

Als de rechter van oordeel is dat een opzegging kennelijk onredelijk is, kan hij op grond van lid 1 van artikel 7:681 BW een schadevergoeding toekennen, of het herstel van de arbeidsovereenkomst gelasten. De schadevergoeding moet naar redelijkheid worden vastgesteld. Daarbij kan rekening gehouden worden met alle door het ontslag veroorzaakte schade, dus ook pensioenschade, immateriële schade en dergelijke. Artikel 7:682 lid 1 BW geeft aan dat ook herstel van de arbeidsovereenkomst kan worden gevorderd. De vordering tot schadevergoeding en herstel van de arbeidsovereenkomst verjaart op grond van artikel 7:683 lid 1 BW na zes maanden, zij het dat stuiting van die termijn mogelijk is.

## 2.5 Reflexwerking aanbevelingen van de kring van kantonrechters

### 2.5.1 *Uitspraken van de gerechtshoven*

Sinds een aantal jaren is de discussie actueel over de vraag of de 'kantonrechtersformule' ook wordt van toepassing is in zaken waarin sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.<sup>12</sup> Uit statistisch onderzoek van Scholtens op basis van de gepubliceerde

---

12 Zie ook H.Th. van der Meer, Kantonrechters tevreden over kantonrechtersformule, *Arbeidsrecht* 2003, vol. 10, nr. 1, pp. 3-6.

jurisprudentie in de jaren 1992-2003 blijkt dat er weliswaar enige reflexwerking van de kantonrechtersformule in ontbindingszaken op de kennelijk onredelijk ontslagvergoedingen kan worden vastgesteld, maar dat de vergoedingen gemiddeld ver achterblijven bij de ontbindingsvergoedingen.<sup>13</sup>

De vermeende reflexwerking van de kantonrechtersformule speelt met name als de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever (zie artikel 7:681, tweede lid onder b BW). In de praktijk werd tot nu toe bijna altijd terughoudend omgegaan met het toepassen van de kantonrechtersformule in kennelijk onredelijk ontslagzaken. De vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ging namelijk uit van het gegeven dat met alle omstandigheden van het geval rekening moest worden gehouden.<sup>14</sup> Het Gerechtshof 's-Gravenhage heeft op 14 oktober 2008 in hoger beroep voor het eerst op basis van de kantonrechtersformule uitspraak gedaan in zeven kennelijk onredelijk ontslagzaken. In al deze, van elkaar verschillende, zaken hebben de werkgevers met toestemming van de CWI (Centrale organisatie Werk en Inkomen, nu UWV-WERKbedrijf) hun werknemers ontslagen. De werknemers hebben van hun vroegere werkgevers een schadevergoeding gevorderd, omdat naar hun mening de gevolgen van het ontslag voor hen te ernstig zijn in vergelijking met het belang dat de werkgevers bij het ontslag hebben. Het hof nam de kantonrechtersformule als uitgangspunt en verlaagde vervolgens de uitkomst van de berekening met dertig procent.

Inmiddels is in enkele van de 'Haagse' uitspraken beroep in cassatie bij de Hoge Raad aangetekend. Naar verwachting zal de Hoge Raad nog dit jaar in die zaken uitspraak doen.

De vier andere hoven hebben inmiddels een eigen formule ontwikkeld voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding in kennelijk onredelijk ontslagzaken. Het betreft de zogenoemde XYZ-formule, die overeenkomt met de oude kantonrechtersformule, waarbij Z staat voor de C-factor, die maximaal 0,5 kan bedragen.<sup>15</sup>

### 2.5.2 *Wetsvoorstel Maximering vergoeding voor hogere inkomens*

Op 13 februari 2009 dienden de ministers van Justitie en Sociale Zaken en Werkgelegenheid een wetsvoorstel<sup>16</sup> in, dat ertoe strekt de door de kantonrechter toe te kennen vergoeding bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst (art. 7:685 BW) te maximeren op een jaarsalaris van de werknemer, indien dat salaris 75.000 euro of meer bedraagt, tenzij in de gegeven omstandigheden het volstaan met toekenning van een dergelijke gelimiteerde vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en bil-

13 C.G. Scholtens, *Formules en Statistieken*, in F.B.J. Grapperhaus, C.J. Loonstra en C.G. Scholtens, *Afvloeiingsregelingen*, Deventer, Kluwer 2004.

14 Zie G.J.J. Heerma van Voss en J.M. van Slooten, *Kroniek van het Sociaal Recht*, *NJB*, 2009, nr. 14.

15 Zie bijvoorbeeld Gerechtshof Amsterdam LJN BJ1648, gerechtshof 's-Hertogenbosch LJN BJ1644, Gerechtshof Leeuwarden LJN BJ1688 en Gerechtshof Arnhem LJN BJ2916.

16 Kamerstukken II, 2008-2009, 31 862, nr. 2.

lijkheid onaanvaardbaar is. Het achterliggende doel van het wetsvoorstel is het voorkomen van onnodig hoge kosten van ontslag.<sup>17</sup>

## 2.6 Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters

In de plenaire vergadering van de Kring van Kantonrechters van 30 oktober 2008 is besloten tot wijziging van een aantal van de aanbevelingen en de bijbehorende toelichting. De nieuwe aanbevelingen worden toegepast in zaken waarin het verzoekschrift op of na 1 januari 2009 wordt ingediend. In het bijbehorende persbericht van de Kring van Kantonrechters worden de belangrijkste wijzigingen opgesomd: 1. een andere wijze van berekening van de dienstjaren. 2. meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever. 3. meer maatwerk voor werknemers die in het zicht zijn van de pensionering. 4. verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden. In de ontbindingspraktijk in Amsterdam is gebleken dat de ontbindingsvergoeding door de toepassing van de nieuwe aanbevelingen ondertussen gemiddeld met 30% is gedaald.<sup>18</sup>

---

17 *Kamerstukken II, 2008-2009, 31 862, nr. 3 (Memorie van toelichting).*

18 *Zie De Volkskrant van 20 mei 2009: kantonrechter Fruytier bekeek sinds januari 2009, 154 dossiers.*



### 3 Ontbindingszaken

#### 3.1 Aantallen

Het totaal aantal ontbindingsverzoeken (zie tabel 3.1) is sterk gedaald van ruim 75.000 in 2003 naar ruim 21.000 in 2008. Vooral in 2007 is de daling sterk, met bijna een halvering van het aantal verzoeken. Dit werd vooral veroorzaakt door de ontwikkeling van de geregelde zaken: dat aantal daalde van bijna 65.000 in 2003 naar minder dan 17.000 in 2008. Daarmee vormen de geregelde zaken ook in 2008 nog altijd de grote meerderheid van de ontbindingen: hun aandeel is 85% tot en met 2006 en daalt daarna naar 78% in 2008. Het aantal niet-geregelde zaken daalde van ruim 10.000 in 2003 naar ruim 4.000 in 2008. Circa 1% van de verzoeken werd ingetrokken.

**Tabel 3.1 Aantal ontbindingszaken per jaar\***

	Niet geregeld	Geregeld	Ingetrokken	Totaal
2003	10.451	64.749	532	75.732
2004	11.082	57.335	566	68.983
2005	9.748	55.003	611	65.362
2006	6.903	46.311	492	53.706
2007	4.983	23.227	354	28.564
2008	4.369	16.868	320	21.557

\* op basis van datum beëindiging zaak

Bron: Raad voor de rechtspraak

#### 3.2 Uitkomst

Bij de niet-geregelde zaken uit de jaren 2003 t/m 2008 is in 92% van de gevallen de indiener van het verzoek om ontbinding de werkgever en in 8% van de gevallen is dit de werknemer. Van de door de werkgever ingediende verzoeken is 81% toegekend (zie tabel 3.2) en 17% afgewezen. Een door de werknemer ingediend verzoek tot

**Tabel 3.2 Uitkomst ontbindingsverzoek naar indiener (in %)**

	Indiener verzoekschrift		Totaal
	Werkgever	Werknemer	
Toegekend	81%	98%	83%
Afgewezen	17%	2%	16%
Overig*	2%	0%	1%
n	510	46	573**

\* Rechtbank onbevoegd, verzoeker niet ontvankelijk, ingetrokken voor zitting

\*\* bij 17 zaken is de indiener van het verzoekschrift niet geregistreerd, omdat pas gedurende het onderzoek tot registratie hiervan besloten.

ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt vrijwel altijd toegekend (slechts één van de 46 niet).

De redenen voor het afwijzen van een ontbindingsverzoek kunnen onderscheiden worden in:

- onvoldoende ontslaggrond: de aangevoerde reden voor ontslag is op zich een “juridisch juiste” maar is in de betreffende zaak onvoldoende aanwezig om ontbinding te rechtvaardigen (bijvoorbeeld: het functioneren van de werknemer acht de rechter niet dusdanig ondermaats dat dit voldoende grond vormt voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst);
- onjuiste ontslagredenen: de reden voor ontslag ‘mag’ niet als reden voor ontslag dienen, m.a.w. is juridisch onjuist (bijvoorbeeld: uit een assessment blijkt dat de werknemer geschikt is voor de functie, maar werkgever wil hem niet tewerkstellen; reorganisatie zonder toestemming van het CWI; terechte werkweigering);
- onvoldoende onderbouwing van het verzoek: de indiener heeft het bestaan van de door hem genoemde redenen (bijvoorbeeld het niet goed functioneren van de werknemer) voor het verzoek tot ontbinding onvoldoende aangetoond;
- overige redenen (waaronder: de rechter gaat mee in het oordeel van het CWI; het belang van de werknemer bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst weegt zwaarder dan het belang van de werkgever bij beëindiging ervan).

Verreweg de belangrijkste reden voor het afwijzen van een ontbindingsverzoek is het bestaan van onvoldoende ontslaggrond (zie tabel 3.3). Dit geldt in 85% van de afwijzingen. Een onjuiste ontslagredenen constateert de rechter in 17% van de zaken. Daarnaast is onvoldoende onderbouwing van het verzoek bij 7% een reden afwijzing.

**Tabel 3.3 Redenen\* voor afwijzing ontbindingsverzoek (in %)**

	Percentage
onvoldoende ontslaggrond	85%
onjuiste ontslagredenen	17%
onvoldoende onderbouwing verzoek	7%
overige redenen	5%
n	73

\* Meerdere redenen mogelijk per zaak

### 3.3 Leeftijd van werknemers

34% van de toegekende ontbindingsverzoeken betreft werknemers van 35 t/m 44 jaar (zie tabel 3.4).<sup>19</sup> In de leeftijdsgroep van 45 t/m 54 jaar valt 30% van de ontbindingsverzoeken en onder de 35-minners 28%. De overige 8% betreft werknemers van 55 jaar of ouder.

Om deze percentages op waarde te kunnen schatten staat in de laatste kolom van tabel 3.4 de leeftijdverdeling van alle Nederlandse werknemers.<sup>20</sup> Dan blijkt dat (toe-

19 Bij de afgewezen ontbindingsverzoeken is deze informatie niet verzameld.

20 Hiervoor is 2006 als jaar genomen; het midden van de periode waarop de dossiers betrekking hebben.

gewezen) ontbindingsverzoeken wat vaker voorkomen bij de 35-54-jarigen en wat minder vaak bij de werknemers jonger dan 35 respectievelijk ouder dan 55 in vergelijking met hun aandeel in de totale werknemerspopulatie.

Op basis van deze leeftijdsverdeling kan (in combinatie met tabel 3.1) berekend worden<sup>21</sup> dat er in de periode 2003 tot en met 2008 onder werknemers jonger dan 35 jaar circa 13.000 niet-geregelde ontbindingen hebben plaatsgevonden, onder 35-44-jarigen circa 16.000, onder 45-55-jarigen ruim 14.000 en onder 55-plussers een kleine 4.000.

**Tabel 3.4 Leeftijd werknemer bij toegewezen niet-geregelde ontbindingsverzoeken**

	Werknemers met ontbonden arbeidscontract*	Alle Nederlandse werknemers* 2006
jonger dan 35 jaar	28%	35%
35 t/m 44 jaar	34%	30%
45 t/m 54 jaar	30%	25%
55 jaar of ouder	8%	10%
n	486	8.040.000

\* Bron CBS Statline

### 3.4 C-factor en vergoeding: hoogte

#### 3.4.1 C-factor

Bij 22% van de zaken die worden toegewezen wordt de C-factor expliciet in de beschikking genoemd. Wanneer alleen gekeken wordt naar zaken waarin een vergoeding wordt toegekend (twee op de drie zaken, zie verder paragraaf 3.4.2) is het percentage waarin de C-factor expliciet in de beschikking wordt genoemd 32%. Er zijn overigens aanzienlijke verschillen tussen rechtbanken (zie tabel B4.1 in bijlage 4). In Amsterdam en Breda wordt de C-factor slechts in 16-17% van de zaken waarin een vergoeding wordt toegekend expliciet genoemd; bij de vier andere rechtbanken ligt dit rond de 40%.

Omdat bij de meeste zaken de leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren, het salaris en de toegekende vergoeding zijn genoemd is het mogelijk zelf de hoogte van de C-factor te berekenen. Hierbij is gewerkt volgens de tot 1 januari 2009 geldende aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters, hetgeen betekent dat dienstjaren voor de 40e verjaardag voor 1 tellen, van de 40e tot de 50e voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf de 50e verjaardag voor 2. Daarnaast is het in het dossier genoemde salaris vermeerderd met 8% vakantiegeld. Wanneer dit expliciet in de uitspraak stond aan-

<sup>21</sup> De leeftijdsverdeling betreft de niet-geregelde zaken *exclusief* zaken die in tweede instantie zijn geregeld. De aantallen niet-geregelde zaken van de Raad voor de rechtspraak omvatten de in tweede instantie geregelde zaken wel. Voor de berekening diende aangenomen te worden dat de leeftijdsverdeling van de werknemers in zaken die in tweede instantie worden geregeld gelijk is aan die van de zaken die niet geregeld worden.

gegeven is het bedrag ook vermeerderd met andere vaste looncomponenten, zoals een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Dit betrof slechts enkele zaken. In bijlage 2 wordt de berekening alsmede de validering van de uitkomsten die deze formule oplevert, uiteengezet.

In het vervolg van deze paragraaf wordt bij het analyseren van de C-factor steeds gewerkt met alle zaken waarbij de C-factor vast te stellen, dus niet alleen de zaken waarbij de C-factor expliciet in de uitspraak genoemd wordt, maar ook de zaken waarbij deze is berekend.

In een kwart van de zaken waarin een vergoeding wordt toegekend is de C-factor (ongeveer) 1 (zie tabel 3.5). In 42% is deze lager dan 1 en in 32% hoger. Een C-factor van 2 of hoger komt voor bij 8% van de zaken waarin een vergoeding is toegekend.

**Tabel 3.5 Hoogte C-factor bij zaken waarin een vergoeding is toegekend**

	Percentage
0,1 – 0,9	42%
0,9 – 1,1	26%
1,1 – 1,9	24%
2 of meer	8%
n	312

### 3.4.2 Vergoeding

Bij twee op de drie zaken (67%) waarin het verzoek tot ontbinding wordt gehonoreerd, wordt een vergoeding toegekend.

Het gemiddeld<sup>22</sup> toegekende bedrag (in zaken waarin een vergoeding is toegekend) is 18.917 euro; de gemiddelde leeftijd van de werknemers in deze zaken is 42 jaar, de gemiddelde<sup>23</sup> diensttijd 6,25 jaar en het gemiddeld verdiende maandsalaris 2.634 euro.

In 13% van de zaken waarin een vergoeding wordt toegekend was deze meer dan 75.000 euro (zie tabel 3.6); wanneer rekening wordt gehouden met inflatie (2,5% voor elk jaar dat de uitspraak vóór 2009 was), komt het percentage op 14%.

Van de zaken waarin (gecorrigeerd voor inflatie) meer dan 75.000 euro is uitgekeerd, had 45% van de werknemers een jaarsalaris van meer dan 75.000 euro. Omdat het slechts om 46 dossiers gaat, is dit percentage niet meer dan indicatief. In een kwart van de zaken waar meer dan 75.000 euro is uitgekeerd is de C-factor 2 of meer (zie tabel 3.7). Bij 14% van deze zaken is de C-factor lager dan 1.

<sup>22</sup> Genomen is de mediaan, de middelste waarde bij ordening van alle bedragen van laag naar hoog, omdat het rekenkundige gemiddelde door enkele zeer hoge bedragen een vertekend beeld geeft.

<sup>23</sup> Genomen is de mediaan; zie voetnoot 24.



**Tabel 3.6 Hoogte toegekende vergoeding**

	Percentage
maximaal 5000 euro	16%
5001 – 10.000 euro	20%
10.001 – 30.000 euro	28%
30.001 – 75.000 euro	23%
meer dan 75.000 euro	13%
n	339

**Tabel 3.7 Hoogte C-factor bij vergoeding boven 75.000 euro**

	Percentage
minder dan 0,9	14%
0,9 – 1.1	31%
1,1 – 1,9	30%
2 of meer	25%
n	46

\* gecorrigeerd voor inflatie

De gevraagde vergoeding wordt niet altijd in een bedrag genoemd; in 10% van de zaken wordt gevraagd om een vergoeding met een bepaalde C-factor; daarnaast wordt soms (4% van de zaken) gevraagd om een vergoeding naar billijkheid of "door de kantonrechter in goede justitie te bepalen".

Gemiddeld krijgt een werknemer 34% van het bedrag waarom hij heeft verzocht toegekend. In bijna een kwart van de gevallen krijgt de werknemer geen vergoeding terwijl hij hier wel om heeft gevraagd (zie tabel 3.8). Dertien procent van de werknemers krijgt een bedrag van een kwart of minder dan verzocht en één op drie werknemers krijgt 26-50% van de verzochte vergoeding. Slechts 6% van de werknemers krijgt het bedrag waar hij om heeft gevraagd en maar zelden (2%) krijgt de werknemer meer dan het door hem verzochte bedrag.

**Tabel 3.8 Toegekende vergoeding als percentage van de gevraagde vergoeding**

	Percentage
0%	24%
1-25%	13%
26-50%	33%
51-75%	18%
76-98%	5%
98-102%	6%
meer dan 102%	2%
n	263

\* exclusief geen vergoeding gevraagd, maar wel een bedrag toegekend

### 3.5 C-factor en vergoeding: motivering

#### 3.5.1 Overzicht van motiveringen

In tabel 3.9 staat een overzicht van de factoren die genoemd worden ter motivering van de vergoeding en/of de hoogte van de C-factor.

**Tabel 3.9 Factoren die een rol spelen bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding/C-factor**

	Percentage
<b>Gedrag werknemer</b>	72%
functioneren werknemer	25%
communicatie werknemer naar werkgever	19%
houden aan bedrijfsregels	12%
strafbaar/onbehoorlijk gedrag werknemer	8%
overig verwijtbaar gedrag werknemer*	40%
<b>Gedrag werkgever</b>	41%
communicatie werkgever naar werknemer	10%
handelen werkgever mbt re-integratieplicht	9%
handelen werkgever in realiseren goed functioneren werknemer	7%
handelen werkgever mbt andere/vervallen functie werknemer	6%
op non-actief stellen/ontslaan werknemer	4%
overig gedrag werkgever**	26%
<b>Omstandigheden werknemer</b>	35%
financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	15%
doorbetaling loon zonder gewerkt te hebben	14%
arbeidsongeschiktheid werknemer	4%
korte dienstbetrekking	4%
overige omstandigheden werknemer	6%
<b>Omstandigheden werkgever</b>	17%
financiële situatie werkgever	9%
overige omstandigheden werkgever	13%
<b>Neutrale factoren (die niet op voorhand voor of tegen een partij pleiten)</b>	41%
verstoorde arbeidsrelatie (niet nader aangeduid)	10%
werkgever-werknemer-neutraal***	32%
<b>n</b>	<b>479</b>

\* in 64% van deze zaken betreft dit: "geen verwijt aan werknemer" zonder nadere toelichting

\*\* in 28% van deze zaken betreft dit: "geen verwijt aan werkgever" zonder nadere toelichting

\*\*\* veel voorkomend: werkgever en werknemer achten voorzetting arbeidsovereenkomst niet mogelijk, onoverbrugbaar verschil van inzicht, zowel werknemer als werkgever hebben fouten gemaakt, verstoorde arbeidsverhouding (zonder deze aan een partij toe te schrijven).

In 72% van de uitspraken speelt het gedrag van de werknemer een rol, waarbij het functioneren van de werknemer de meest voorkomende specificatie is (25%). In 41% van de zaken vormt het gedrag van de werkgever een factor; hierbij zijn de communicatie van de werkgever en zijn handelen met betrekking tot re-integratie van de werknemer de meest voorkomende specificaties.

Omstandigheden die de risicosfeer van de werknemer betreffen worden genoemd in 35% van de zaken. Hierbij gaat het vaak om de financiële- of arbeidsmarktpositie van de werknemer<sup>24</sup> en om het doorbetaald hebben gekregen van loon zonder te hebben gewerkt. Omstandigheden in de risicosfeer van de werkgever worden in 17% van de uitspraken genoemd. In de helft van deze gevallen (9%) betreft het de financiële situatie van de werkgever.

Ten slotte spelen neutrale factoren (die niet méér voor (of tegen) de ene partij dan de andere pleiten) in 41% van de zaken een rol. Het gaat dan met name om formuleringen als: “werkgever en werknemer achten voorzetting arbeidsovereenkomst niet mogelijk”, “onoverbrugbaar verschil van inzicht”, “zowel werknemer als werkgever hebben fouten gemaakt” en een “verstoorde arbeidsverhouding” zonder deze aan een partij toe te schrijven.

### 3.5.2 *Motivering van verschillende hoogtes van de C-factor*

Voor het onderzoeken van de motivering om de C-factor lager dan 1 te stellen zijn alleen zaken onderzocht waar de C-factor lager was dan 0,80 (zie tabel 3.10).<sup>25</sup> De hoofdredenen voor een lage C-factor betreffen veelal het gedrag van de werknemer (60% van de zaken, zie bijlage 4 tabel B4.2).<sup>26</sup> Meer specifiek gaat het met name om slechte communicatie van de werknemer naar de werkgever (23%), het zich niet houden aan bedrijfsregels (15%), strafbaar/onbehoorlijk gedrag (13%), niet goed functioneren (12%) en overig verwijtbaar gedrag (25%).<sup>27</sup>

Verder komt in 20% van deze zaken voor dat de werknemer een periode niet heeft gewerkt en wel is doorbetaald. Dit betekent niet zozeer dat de rechter oordeelt dat de C-factor laag moet zijn, maar dat hij van de door hem adequaat geachte vergoeding het bedrag ter hoogte van het doorbetaalde loon aftrekt. Als in deze gevallen op grond van het resterende bedrag de C-factor wordt berekend is deze (relatief) laag.<sup>28</sup>

24 Motiveringen die hieronder vallen zijn onder andere: de collectief-ontslagregeling biedt voldoende; de werknemer heeft al een uitkering van de werkgever ontvangen; de werknemer kan aanspraak maken op pensioenopbouw gedurende de periode dat hij ww ontvangt; de financiële positie van de werknemer is gunstig bij evt. baanverlies in de toekomst; werknemer krijgt wachtgeld hetgeen meer is dan de ww-uitkering, daarom lagere vergoeding.

25 In de tabellen met motieven staat in de laatste kolom steeds als referentie de verdeling bij alle ontslagzaken, zodat duidelijk blijkt welke motieven vaker of minder voorkomen bij de in de tabel beschouwde deelverzameling zaken.

26 In bijlage 3 staan de motieven samengevat in de twee onderscheiden hoofdmotieven: verwijtbaarheid en risicosfeer.

27 Zie voor specificatie van ‘overig verwijtbaar gedrag’ bijlage 2.

28 De werkwijze lijkt in deze gevallen te verschillen tussen rechters en/of rechtbanken: in vijf van de acht zaken waarin deze situatie voorkwam en waarin tevens de c-factor in de beschikking stond genoemd, blijkt deze c-factor de c-factor te zijn die ontstaat *nadat* van de vergoeding het bedrag is afgetrokken dat de werknemer heeft ontvangen aan loondoorbetaling zonder gewerkt te hebben. Hier lijkt het erop dat in deze zaken eerst de hoogte van de vergoeding is bepaald en na aftrek van de loondoorbetaling de c-factor is berekend. In twee andere gevallen is de in de beschikking vermelde c-factor aanzienlijk hoger dan de op basis van leeftijd, salaris en vergoeding berekende c-factor. Hier zal

Een andere omstandigheid die relatief vaak leidt tot een lage C-factor is een gunstige financiële- of arbeidsmarktpositie van de werknemer (14%). Daarnaast worden in 30% van de uitspraken argumenten genoemd die niet expliciet voor of tegen een van beide partijen pleiten. Bovendien worden in de helft van de zaken ook argumenten genoemd die tegen de werkgever of juist vóór de werknemer pleiten (en daarmee tegen een lage C-factor). Dit betreft met name goed gedrag van de werknemer (in 9% van de gevallen), of verwijtbaar gedrag van de werkgever. Daarnaast is er in 8% van de zaken sprake van een slechte financiële- of arbeidsmarktpositie van de werknemer.

---

waarschijnlijk eerst de c-factor zijn vastgesteld, waarna vervolgens van de vergoeding het bedrag aan loondoorbetaling is afgetrokken.

**Tabel 3.10 Motivering van een C-factor van 0,80 of lager**

	c ≤ 0.80	alle zaken
<b>Gedrag werknemer</b>		
slechte communicatie werknemer naar werkgever	23%	17%
werknemer heeft zich niet gehouden aan bedrijfsregels	15%	10%
strafbaar/onbehoorlijk gedrag werknemer	13%	8%
niet goed functioneren werknemer	12%	9%
tekortschieten werknemer in realiseren goed functioneren	3%	3%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werknemer	5%	3%
overig verwijtbaar gedrag werknemer	25%	4%
<b>Gedrag werkgever</b>		
werkgever heeft goed gehandeld mbt re-integratieplicht	6%	4%
goed werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	2%	2%
goede communicatie werkgever naar werknemer	0%	< 1%
overig goed gedrag werkgever	12%	9%
<b>Omstandigheden werknemer</b>		
doorbetaling loon zonder gewerkt te hebben	20%	14%
goede financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	14%	10%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werknemer	3%	3%
overige omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	2%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
slechte financiële situatie werkgever	5%	9%
overige omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	6%	8%
<b>Neutrale factoren</b> (die niet op voorhand voor of tegen een partij pleiten)		
werkgever-werknemer-neutraal*	30%	32%
zeer korte dienstbetrekking	4%	4%
werknemer is arbeidsongeschikt	1%	1%
<b>Aspecten die tegen een lage C-factor pleiten:</b>		
<b>Gedrag werknemer</b>		
wél goed functioneren werknemer	9%	14%
werknemer heeft zich wel gehouden aan bedrijfsregels	2%	2%
goede communicatie werknemer naar werkgever	1%	3%
overig 'goed' gedrag werknemer	18%	24%
<b>Gedrag werkgever</b>		
slechte communicatie werkgever naar werknemer	5%	9%
slecht werkgeverschap mbt. functioneren werknemer	3%	6%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werkgever	3%	6%
werkgever heeft niet goed gehandeld mbt re-integratieplicht	3%	5%
slecht werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	3%	5%
onterecht op non-actief stellen/ontslaan werknemer	2%	4%
overig verwijtbaar gedrag werkgever	10%	18%
n	268	479

**Vervolg tabel 3.10**

	c ≤ 0.80	alle zaken
<b>Omstandigheden werknemer</b>		
slechte financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	8%	8%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werkgever	2%	1%
overige omstandigheden die ten voordele van de werknemer pleiten	3%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werknemer pleiten	4%	5%
<b>Percentage zaken waarin ook aspecten meewogen die tegen een lage C-factor pleiten</b>		
	51%	54%
n	268	479

\* veel voorkomend: werkgever en werknemer achten voortzetting arbeidsovereenkomst niet mogelijk, onoverbrugbaar verschil van inzicht, zowel werknemer als werkgever hebben fouten gemaakt, verstoorde arbeidsverhouding (zonder deze aan een partij toe te schrijven).

In tabel 3.11 staan de motiveringen die voorkomen bij zaken met een C-factor groter dan 1. Hiervoor zijn zaken genomen met een C-factor van 1.20 of hoger.

In 70% van de zaken speelt verwijtbaar gedrag van de werkgever een rol (zie bijlage 4 tabel B4.3).

De meest voorkomende specifieke reden voor een hoge C-factor is het wél goed functioneren van de werknemer (29%), gevolgd door slechte communicatie van de werkgever (28%) naar de werknemer. Daarnaast komen de restcategorieën “overig” verwijtbaar gedrag van de werkgever en “overig” goed gedrag van de werknemer (26%) veel voor (zie bijlage 3 voor specificatie). In 16% van de zaken is de werkgever tekortgeschoten in het bijdragen aan verbetering van het functioneren van de werknemer en in 12% van de zaken heeft hij niet goed gehandeld met betrekking tot zijn re-integratieplicht.

Een slechte financiële/arbeidsmarktpositie van de werknemer vormt niet vaak een reden voor een hoge C-factor (slechts in 7% van de zaken wordt deze overweging genoemd), hoewel in § 3.5.4. zal blijken dat als deze factor genoemd wordt in een vonnis, deze wel relatief sterk meeweegt in de hoogte van de C-factor.

In 44% van de zaken worden ook argumenten genoemd die tegen de werknemer of juist vóór de werkgever pleiten (en daarmee tegen een hoge C-factor). Een slechte financiële situatie van de werkgever speelt bij deze zaken net zo vaak een rol als bij zaken met een lage C-factor.

**Tabel 3.11 Motivering van een C-factor van 1.20 of hoger**

	c ≥ 1.20	alle zaken
<b>Gedrag werknemer</b>		
wél goed functioneren werknemer	29%	13%
werknemer heeft zich wel gehouden aan bedrijfsregels	2%	2%
goede communicatie werknemer naar werkgever	2%	3%
overig "goed" gedrag werknemer	26%	24%
<b>Gedrag werkgever</b>		
slechte communicatie werkgever naar werknemer	28%	9%
slecht werkgeverschap mbt. functioneren werknemer	16%	6%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werkgever	16%	6%
werkgever heeft niet goed gehandeld mbt re-integratieplicht	12%	5%
slecht werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	11%	5%
onterecht op non-actief stellen/ontslaan werknemer	9%	4%
overig verwijtbaar gedrag werkgever	39%	18%
<b>Omstandigheden werknemer</b>		
slechte financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	7%	8%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werkgever	1%	1%
overige omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	6%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werknemer pleiten	6%	5%
<b>Neutrale factoren (die niet op voorhand voor of tegen een partij pleiten)</b>		
werkgever-werknemer-neutraal*	26%	32%
zeer korte dienstbetrekking	4%	4%
arbeidsongeschiktheid werknemer	-	1%
<b>Aspecten die tegen een hoge C-factor pleiten:</b>		
<b>Gedrag werknemer</b>		
slechte communicatie werknemer naar werkgever	6%	17%
niet goed functioneren werknemer	4%	9%
tekortschieten werknemer in realiseren goed functioneren	3%	3%
werknemer heeft zich niet gehouden aan bedrijfsregels	2%	10%
strafbaar/onbehoorlijk gedrag werknemer	1%	8%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werknemer	-	4%
overig verwijtbaar gedrag werknemer	2%	17%
<b>Gedrag werkgever</b>		
goed werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	3%	2%
goede communicatie werkgever naar werknemer	2%	< 1%
werkgever heeft goed gehandeld mbt re-integratieplicht	2%	4%
overig goed gedrag werkgever	5%	9%

**Vervolg tabel 3.11****Omstandigheden werknemer**

goede financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	10%	10%
doorbetaling loon zonder gewerkt te hebben	4%	14%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werknemer	-	3%
overige omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	5%	4%

**Omstandigheden werkgever**

slechte financiële situatie werkgever	9%	9%
overige omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	9%	8%

**Percentage zaken waarin ook aspecten meewogen die tegen een hoge C-factor pleiten**

	44%	56%
<b>n</b>	<b>90</b>	<b>479</b>

\* veel voorkomend: werkgever en werknemer achten voortzetting arbeidsovereenkomst niet mogelijk, onoverbrugbaar verschil van inzicht, zowel werknemer als werkgever hebben fouten gemaakt, verstoorde arbeidsverhouding (zonder deze aan een partij toe te schrijven).

In 8% van de gevallen waarin een vergoeding wordt toegekend is de C-factor 2 of hoger. In tabel 3.12 staat voor deze zaken de motivering van deze C-factor (of van een vergoeding die duidt op een C-factor van 2 of meer). Omdat het slechts 26 zaken betreft is hier<sup>29</sup> alleen een uitsplitsing naar hoofdmotieven weergegeven (gedrag en risicosfeer zonder nadere specificatie). De percentages zijn slechts indicatief.

Het meest in het oog springend is dat verwijtbaar gedrag van de werkgever bij de zaken met een C-factor van 2 bij bijna alle zaken voorkomt, terwijl dit maar bij een derde van alle zaken met een vergoeding het geval is. Een indicatie van het gedrag waar het relatief vaak om gaat zijn: slechte communicatie door de werkgever, niet goed handelen met betrekking tot de re-integratieplicht, het (geheel) schuldig zijn van de werkgever aan de verstoorde arbeidsrelatie en slecht werkgeverschap met betrekking tot het functioneren werknemer.

Andersom komt verwijtbaar gedrag van de werknemer bijna niet voor bij de zaken met een C-factor van 2, terwijl dit bij bijna de helft van alle zaken met een vergoeding speelt. Verder blijkt dat zelfs bij zaken met een C-factor van 2 of hoger in de uitspraak omstandigheden worden genoemd die tegen de werknemer of vóór de werkgever pleiten.

<sup>29</sup> In bijlage 4 is wel de gespecificeerde tabel (B4.4) opgenomen; aan de hoogte van de percentages kan echter niet veel waarde worden gehecht.



**Tabel 3.12 Hoofdmotieven (Gedrag en risicosfeer) voor een C-factor van 2 of hoger**

	c ≥ 2.00	alle zaken
verwijtbaar gedrag werknemer	10%	44%
goed gedrag werknemer	43%	39%
goed gedrag werkgever	6%	15%
verwijtbaar gedrag werkgever	90%	32%
omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	16%	28%
omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	19%	12%
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	1%	12%
omstandigheden werkgever die ten nadele van de werkgever pleiten	5%	5%
werkgever-werknemer-neutraal*	37%	36%
	26	479

### 3.5.3 Vergoeding

In tabel 3.13 staat een overzicht van de redenen die de rechter noemt voor het niet toekennen van een vergoeding aan de werknemer. In een kwart van de zaken geldt dat de werknemer al een tijd geen werk meer heeft verricht, maar wel salaris heeft ontvangen. Daarnaast vormen slechte communicatie van de werknemer naar werkgever (26%), het zich niet houden aan bedrijfsregels (21%) en strafbaar of onbehoorlijk gedrag door de werknemer (18%) vaak een reden. Opvallend is dat een slechte financiële situatie van de werkgever minder vaak (4%) wordt genoemd bij het niet toekennen van een vergoeding dan bij zaken waarin wel een vergoeding wordt toegekend (13%).<sup>30</sup>

In een kwart van de zaken waarin geen vergoeding is toegekend spelen ook overwegingen die vóór de werknemer pleiten. Dit roept de vraag op in hoeverre dit zaken zijn waarin geen vergoeding is toegekend omdat de werknemer al een tijd geen werk meer heeft verricht maar wel salaris heeft ontvangen. In een kwart van deze zaken geldt inderdaad dat de werknemer een bepaalde periode loon doorbetaald heeft gekregen terwijl hij niet werkte. Dit zou in deze zaken kunnen verklaren waarom de werknemer ondanks aspecten die vóór een vergoeding pleiten toch geen vergoeding heeft gehad. Maar voor de meerderheid van de zaken vormt dit dus geen verklaring.

30 Bij alle zaken (met en zonder vergoeding) samen is het percentage 9%, zoals in tabel 3.12 staat. Dit percentage is samengesteld uit 4% bij zaken zonder vergoeding en 13% bij zaken met vergoeding.

**Tabel 3.13 Factoren genoemd bij het niet toekennen van een vergoeding**

	zaken zonder vergoeding	alle zaken
<b>Gedrag werknemer</b>		
slechte communicatie werknemer naar werkgever	26%	17%
werknemer heeft zich niet gehouden aan bedrijfsregels	21%	3%
strafbaar/onbehoorlijk gedrag werknemer	18%	8%
niet goed functioneren werknemer	11%	9%
tekortschieten werknemer in realiseren goed functioneren	1%	3%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werknemer	7%	4%
overig verwijtbaar gedrag werknemer	24%	17%
<b>Gedrag werkgever</b>		
werkgever heeft goed gehandeld mbt re-integratieplicht	6%	4%
goed werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	2%	2%
goede communicatie werkgever naar werknemer	< 1%	< 1%
overig goed gedrag werkgever	14%	9%
<b>Omstandigheden werknemer</b>		
doorbetaling loon zonder gewerkt te hebben	26%	14%
goede financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	10%	10%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werknemer	3%	3%
overige omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	1%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
slechte financiële situatie werkgever	4%	9%
overige omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	5%	8%
<b>Neutrale factoren (die niet op voorhand voor of tegen een partij pleiten)</b>		
werkgever-werknemer-neutraal*	23%	32%
zeer korte dienstbetrekking	8%	4%
werknemer is arbeidsongeschikt	-	1%
<b>Aspecten die pleiten vóór de werknemer/een vergoeding*:</b>		
<b>Gedrag werknemer</b>		
wél goed functioneren werknemer	5%	14%
werknemer heeft zich wel gehouden aan bedrijfsregels	2%	2%
goede communicatie werknemer naar werkgever	< 1%	3%
overig "goed" gedrag werknemer	12%	24%
<b>Gedrag werkgever</b>		
slecht werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	3%	5%
slechte communicatie werkgever naar werknemer	2%	9%
slecht werkgeverschap mbt. functioneren werknemer	1%	6%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werkgever	1%	6%
onterecht op non-actief stellen/ontslaan werknemer	1%	4%
werkgever heeft niet goed gehandeld mbt re-integratieplicht	-	5%
overig verwijtbaar gedrag werkgever	2%	18%

\*maar die in deze zaken dus niet tot een vergoeding hebben geleid.

**Vervolg tabel 3.13**

<b>Omstandigheden werknemer</b>		
slechte financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	2%	8%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werkgever	-	1%
overige omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	3%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werknemer pleiten	1%	5%
<b>Percentage zaken waarin ook aspecten meewogen die pleiten vóór de werknemer/vóór een vergoeding</b>		
	26%	54%
<b>n</b>	156	479

\* veel voorkomend: werkgever en werknemer achten voortzetting arbeidsovereenkomst niet mogelijk, onoverbrugbaar verschil van inzicht, zowel werknemer als werkgever hebben fouten gemaakt, verstoorde arbeidsverhouding (zonder deze aan een partij toe te schrijven).

### 3.5.4 Verklarende analyse hoogte C-factor

De analyse in de vorige paragraaf was niet meer dan een beschrijving van de overwegingen die in de beschikking van de rechter zijn opgenomen. In de beschikking staat zelden expliciet genoemd hoe zwaar iedere individuele overweging weegt of welke doorslaggevend zijn. Via regressie-analyse kan statistisch worden onderzocht welke overwegingen samengaan met een hoge of een lage C-factor. In tabel 3.14 staan de overwegingen en feitelijke kenmerken die (onafhankelijk van elkaar) samenhangen met de hoogte van de C-factor.<sup>31</sup> De B-waarde in tabel geeft bij de motiveringen aan met welke waarde de C-factor stijgt (of daalt, in geval van een minteken) als de betreffende overweging is genoemd in een zaak.

Het sterkste effect is afkomstig van het niet goed handelen door de werkgever met betrekking tot zijn re-integratieplicht. Bij zaken die op de overige in de tabel genoemde kenmerken gelijk zijn is de C-factor 1,52 hoger indien in de ene zaak wel en in de andere zaak niet speelt dat de werkgever niet goed heeft gehandeld met betrekking tot zijn re-integratieplicht. Andere motieven die leiden tot een hoge C-factor zijn het onvoldoende zorg dragen door de werkgever voor het goed functioneren van de werknemer, het aan de werkgever te wijten zijn van de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie, slechte communicatie van de werkgever naar de werknemer en goed functioneren van de werknemer. Factoren die bijdragen aan een lage C-factor zijn strafbaar of onbehoorlijk gedrag van de werknemer, slechte communicatie van de werknemer naar de werkgever en het niet goed functioneren van de werknemer. Verder dragen twee *omstandigheden* bij aan een hoge C-factor: het zeer kort in dienst zijn en een slechte financiële/arbeidsmarktpositie van de werknemer. Daarnaast geldt dat naarmate het aantal dienstjaren groter is, de hoogte van de C-factor lager is. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld bij dienstverbanden van 10 jaar de C-factor gemiddeld 0,19 hoger is dan bij dienstverbanden van 20 jaar (overige omstandigheden gelijk gelaten), hoewel beide niet als zeer korte dienstbetrekking gelden.

31 Gewerkt is met een stepwise regressie-analyse waarin alle onderscheiden overwegingen zoals in de tabellen in § 3.5.2 staan genoemd zijn opgenomen en als feitelijke kenmerken het aantal dienstjaren, de leeftijd van de werknemer en het maandsalaris.

**Tabel 3.14 Factoren die statistisch samenhangen met de hoogte van de C-factor**

	B-waarde
<b>Motiveringen</b>	
<i>Gedrag werkgever</i>	
werkgever heeft niet goed gehandeld mbt re-integratieplicht	1,52
slecht werkgeverschap mbt. functioneren werknemer	0,99
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werkgever	0,52
slechte communicatie werkgever naar werknemer	0,52
<i>Gedrag werknemer</i>	
strafbaar/onbehoorlijk gedrag werknemer	-0,60
slechte communicatie werknemer naar werkgever	-0,35
niet goed functioneren werknemer	-0,37
goed functioneren werknemer	0,27
overig goed gedrag werknemer	0,24
<i>Omstandigheden</i>	
zeer korte dienstbetrekking	0,98
slechte financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	0,47
<b>Feitelijke kenmerken</b>	
aantal dienstjaren	-0,019
Percentage verklaarde variantie (R <sup>2</sup> )	36%
n	405

### 3.6 “Bijzondere” zaken

Een deel van de onderzoeksvragen betreft bepaalde subcategorieën zaken waarvan in de pilot al duidelijk was geworden dat deze zo weinig voorkomen, dat het aantal ervan in het hoofdonderzoek te klein zou worden voor het doen van generaliseerbare uitspraken over deze zaken. Het ging om zaken met een kort dienstverband, zaken met een opzegverbod, zaken waarin de Groenvariant is toegepast, waarin is afgewezen van het sociaal plan, en zaken waarbij het ontslag door het CWI was afgewezen en zaken die een tijdelijk dienstverband betroffen. Uit tabel 3.15 blijkt dat er alleen van de kortlopende dienstverbanden (in dit onderzoek gedefinieerd als dienstverbanden met een looptijd van minder dan twee jaar) voldoende zijn aangetroffen om algemeen geldende uitspraken te doen. Dit heeft te maken met een bijgestelde definitie ten opzichte van de pilot.<sup>32</sup> Als kortlopend dienstverband zijn alle dienstverbanden genomen met een looptijd van minder dan twee jaar op de datum van ontbinding van

<sup>32</sup> in de pilot luidde deze ‘dienstverbanden voor bepaalde tijd’.

de arbeidsovereenkomst.

Er zijn in totaal 22 zaken aangetroffen waarin in de beschikking expliciet werd vermeld dat al dan niet werd afgeweken van het sociaal plan; vijf met een opzegverbod, drie waarin de Groenvariant werd toegepast en twee waarbij het ontslagverzoek was afgewezen door het CWI.

**Tabel 3.16 Aantal zaken per subcategorie**

	aantal
dienstverband korter dan twee jaar	85
wel/geen afwijking van het sociaal plan	22
- waarvan daadwerkelijk afgeweken	10
opzegverbod	5
groenvariant	3
door CWI afgewezen ontslagverzoek	2

#### *Kortlopende dienstverbanden*

Van de zaken met een dienstverband dat minder dan twee jaar heeft geduurd is in 46%<sup>33</sup> van de gevallen een vergoeding toegekend. Dit is minder vaak dan gemiddeld (waar in 67% van de toegewezen zaken een vergoeding wordt toegekend). Uit tabel 3.17 blijkt dat als er een vergoeding wordt toegekend, de C-factor bij kortlopende dienstverbanden relatief hoog is (hetgeen overigens ook al naar voren kwam bij de analyse van factoren die de hoogte van de C-factor bepalen (tabel 3.14)). Omdat het aantal zaken waarin een vergoeding is toegekend slechts 37 is kennen de uitkomsten van de hoogte van de C-factor vrij grote onnauwkeurigheidsmarges (zie tabel 3.17). In 71% (minimaal 45%) van de zaken met een kortdurend dienstverband is de C-factor groter dan 1 (terwijl dit slechts bij 21% van *alle* zaken het geval is). In 29% (minimaal 17%) van de zaken is de C-factor 2 of meer (tegen 8% bij alle zaken). Een C-factor lager dan 1 komt erg weinig ( $\pm 2\%$ ) voor bij kortdurende dienstverbanden (tegen 41% van alle zaken).

**Tabel 3.17 Hoogte C-factor bij zaken met een kortdurend dienstverband waarin een vergoeding is toegekend**

	percentage	ondergrens*	bovengrens*
0,1 - 0,9	2%	0%	6%
0,9 – 1,1	27%	15%	39%
1,1 – 1,9	42%	28%	55%
2 of meer	29%	17%	41%
n	37		

\* vanwege het kleine aantal zaken zijn de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van de in de eerste kolom berekende percentages laag, daarom zijn in de laatste twee kolom de onder- en bovengrens van het percentage aangegeven waarbinnen de uitkomst met 90% zekerheid ligt.

#### *Afwijking van het sociaal plan*

33 met 95% waarschijnlijkheid ligt het percentage tussen 36% en 56%.

In twaalf zaken gaf de rechter aan niet af te wijken van het sociaal plan en in tien zaken deed hij dit wel.

Als redenen om af te wijken van het sociaal plan kwamen voor:

- het volgen van het sociaal plan heeft financieel (te) nadelige gevolgen voor de werknemer;
- het sociaal plan is tot stand gekomen zonder overleg met de vakbonden;
- de werknemer is arbeidsongeschikt en heeft minder begeleiding gehad naar ander werk dan een gezonde werknemer;
- ongunstige arbeidsmarktpositie van de werknemer;
- de werknemer heeft extra tijd nodig om een vergelijkbare andere betrekking te vinden;
- volgen van het sociaal plan is onbillijk;
- het sociaal plan is niet toepasbaar op de situatie van de werknemer;
- schending van het anciënniteitsbeginsel;
- de werknemer is arbeidsongeschikt geworden vanwege onzekerheid rond reorganisatie, waardoor hogere vergoeding dan op basis van sociaal plan.

#### *Opzegverbod*

In twee van de vijf zaken met een opzegverbod werd het ontbindingsverzoek (deels) vanwege het opzegverbod afgewezen. In twee van de drie toegewezen verzoeken werd een ontslagvergoeding toegekend. De hoogte van de toegekende vergoeding werd door de rechter niet gemotiveerd vanuit het bestaan van het opzegverbod. Er werd in deze zaken geen C-factor genoemd in de beschikking.

#### *Door CWI afgewezen ontslagverzoek*

Van de twee zaken waarbij het CWI eerder geen toestemming had verleend voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst is in één zaak ook door de kantonrechter het ontbindingsverzoek afgewezen. De reden hiervoor is dat de rechter meegaat in het oordeel van het CWI, dat de ontslagvergunning niet verleende omdat de werkgever geen keuze had gemaakt tussen het anciënniteits- en afspiegelingsprincipe<sup>34</sup>. In de andere zaak werd het ontbindingsverzoek wel toegekend zonder een vergoeding aan de werknemer toe te wijzen. Het niet toekennen van een vergoeding werd gemotiveerd vanuit het oordeel dat de collectieve ontslagregeling voldoende compensatie bood en dat de werknemer een gunstige arbeidsmarktpositie had.

### **3.7 Geregelde zaken**

Na de pilot is besloten de zogenoemde geregelde zaken buiten het onderzoek te laten. Niettemin bevat het gegevensbestand 148 geregelde zaken; vrijwel allemaal zaken die "in tweede instantie" zijn geregeld, dat wil zeggen dat werkgever en werknemer het alsnog eens zijn geworden, na de mondelinge behandeling door de kantonrechter.

---

<sup>34</sup> Dit betreft een zaak uit 2004. Sinds 2006 dient het afspiegelingsbeginsel toegepast te worden en is het in deze uitspraak genoemde argument niet valide meer.

Wat 'de betekenis is van de kantonrechtersformule bij geregelde zaken', zoals een van de onderzoeksvragen luidt, is niet vast te stellen. Er valt althans niet te zeggen in welke mate de kantonrechtersformule in deze zaken is gehanteerd door werknemer en werkgever. Slechts bij twee zaken is expliciet de C-factor in de beschikking genoemd. Van 111 zaken zijn gegevens over leeftijd, dienstdtijd, salaris en de toegekende vergoeding in het bestand opgenomen. Op basis hiervan is, net als bij de niet-geregelde zaken, de C-factor berekend.

Uit tabel 3.18 blijkt dat bij 71% van de geregelde zaken een vergoeding wordt toegekend (C-factor is groter dan 0). Indien een vergoeding wordt toegekend is de C-factor vrijwel even vaak 1, kleiner dan 1 en groter dan 1 (allemaal  $\pm 24\%$ ).

In hoeverre deze uitkomst ook geldt voor zaken die al zijn geregeld voordat het ontbindingsverzoek bij de rechter wordt ingediend, is niet te zeggen.

**Tabel 3.18 Hoogte C-factor bij geregelde zaken**

	percentage
0	29%
0,1 - 0,9	25%
0,9 – 1.1	23%
1,1 – 1,9	15%
2 of meer	9%
n	111





## 4 Kennelijk-onredelijk-ontslagzaken

### 4.1 Aantallen

Het aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken bedraagt zo'n 6500 per jaar in de periode 2003-2005 en daalt daarna tot ruim 4600 in 2008. In circa 30% van de zaken wordt geen eindvonnis uitgesproken, maar schikken partijen onderling alsnog (dading of royement na tussenvonnis). Dit aandeel stijgt van 28% in de periode 2003-2005 naar 35% in 2008. Intrekkingen komen nauwelijks voor.

**Tabel 4.1 Aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken per jaar\***

	Eindvonnis	Dading of royement na tussenvonnis	Ingetrokken	Totaal
2003	4.518	1.789	2	6.309
2004	4.746	1.807	2	6.555
2005	4.777	1.794	3	6.574
2006	3.902	1.759	4	5.665
2007	3.285	1.711	8	5.004
2008	3.004	1.621	3	4.628

\* op basis van datum beëindiging zaak

Bron: Raad voor de rechtspraak

### 4.2 Kenmerken

In 56%<sup>35</sup> van de kennelijk-onredelijk-ontslagprocedures wordt de vordering afgewezen (zie tabel 4.2). In 38%<sup>36</sup> van de zaken wordt een schadevergoeding aan de werknemer toegekend. Verder wordt in 6% van de zaken geen uitspraak gedaan om veelal procedurele redenen zoals nietigheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst; nietontvankelijkverklaring van de werknemer; geen inhoudelijke beoordeling omdat er geen sprake is van einde dienstverband; geen "kennelijk onredelijk ontslag", maar wel een op onjuiste wijze beëindigd dienstverband; door wijziging van de eis van de werknemer is er geen sprake meer van kennelijk onredelijk ontslag.

<sup>35</sup> 90% betrouwbaarheidsinterval: 49% - 63%

<sup>36</sup> 90% betrouwbaarheidsinterval: 31% - 45%

**Tabel 4.2 Uitkomst kennelijk-onredelijk-ontslagzaken (in %)**

	percentage
afwijzing	56%
schadevergoeding	38%
overige*	6%
n	129

\* zie tekst

De gemiddeld<sup>37</sup> door de werknemer ontvangen vergoeding bedraagt 20.000 euro, maar omdat dit bedrag slechts gebaseerd is op 47 zaken is de onzekerheid omtrent de werkelijke hoogte van het bedrag groot (een kwart krijgt minder dan 7.000 euro en ruim een kwart meer dan 30.000 euro).

De gemiddelde leeftijd van de werknemers in deze zaken is 55 jaar (twaalf jaar ouder dan bij ontbindingszaken), de gemiddelde diensttijd 7,1 jaar en het gemiddelde salaris 2.237 euro.

Alleen het salaris blijkt van invloed te zijn op de hoogte van de vergoeding; hoe hoger dit was, hoe hoger de vergoeding. Specifieke omstandigheden noch gedrag van werkgever of werknemer kwamen naar voren uit de analyse als beïnvloeders van de hoogte van de vergoeding (deze uitkomst hangt mede samen met het kleine aantal van 49 zaken).

In 16% van de zaken waarin een vergoeding is toegekend is deze gebaseerd op de kantonrechtersformule. In de overige uitspraken werd de kantonrechtersformule (of onderdelen ervan, zoals de C-factor) niet expliciet vermeld. Bij vier van de zes rechtbanken werd in geen enkele zaak de kantonrechtersformule gebruikt voor het vaststellen van de vergoeding. Dit maakt dat het percentage met voorzichtigheid gehanteerd moet worden, omdat het mogelijk niet representatief is voor alle negentien rechtbanken (omdat niet bekend is welk deel van de overige dertien rechtbanken nooit de kantonrechtersformule hanteert bij het vaststellen van de vergoeding in kennelijk-onredelijk-ontslagzaken). Er zijn geen expliciet genoemde varianten van de kantonrechtersformule gebruikt.

In tabel 4.3 staan de door de rechter genoemde argumenten voor het toewijzen van de vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag. Meest voorkomend is de slechte financiële/arbeidsmarktpositie van de werknemer (41%), gevolgd door het nalaten door de werkgever van het verzachten van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (32%) en het tekortschieten van de werkgever bij het bieden van hulp aan de werknemer om ander werk te vinden (26%). Daarnaast speelt "overig" verwijtbaar gedrag van de werkgever (zie bijlage 3 voor specificatie) bij 32% een rol. Gedrag van de werknemer vormt in veel beperktere mate een argument: in 16% van de zaken droeg het goed functioneren van de werknemer (mede) bij aan de toewijzing van het verzoek.

Argumenten die tegen de werknemer of vóór de werkgever pleiten komen, in tegenstelling tot de ontbindingszaken, erg weinig voor.

<sup>37</sup> In deze paragraaf is steeds de mediaan genomen wanneer gesproken wordt over het gemiddelde.

**Tabel 4.3 Motivering toewijzing kennelijk-onredelijk-ontslagzaken**

	percentage
<b>Gedrag en omstandigheden werkgever</b>	
werkgever had gevolgen ontslag moeten verzachten	32%
werkgever tekortgeschoten bij hulp ander werk	26%
"overig" verwijtbaar gedrag werkgever	32%
<b>Gedrag en omstandigheden werknemer</b>	
slechte financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	41%
goed functioneren werknemer	16%
omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	4%
werkgever-werknemer-neutraal*	9%
<b>Aspecten die tegen de werknemer/voor de werkgever pleiten:</b>	
verwijtbaar gedrag werknemer	3%
goed gedrag werkgever	2%
n	41

\*nauwkeurigheid: 87% bij betrouwbaarheid van 90%

In tabel 4.4 staan de in de vonnissen genoemde argumenten voor afwijzing van de vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag. Het blijkt relatief vaak te gaan om zaken rondom arbeidsongeschiktheid of ziekte van een werknemer. In 34% van de zaken is het goed handelen van de werkgever met betrekking tot zijn re-integratieplicht een argument voor afwijzing en in 35% het oordeel dat de arbeidsongeschiktheid/ziekte in de risicosfeer van de werknemer ligt. Bij 50% van de zaken speelt minimaal één van beide argumenten een rol (en bij 18% beide).

Naast deze aspecten vormt een goede financiële/arbeidsmarktpositie van de werknemer vaak een reden voor afwijzing (36%) en in iets meer dan een kwart van de zaken acht de rechter het tekortschieten van de werkgever niet overtuigend aangetoond. Het niet goed functioneren van de werknemer speelt in 20% van de afwijzingen een rol en in 14% van de zaken geldt dat voor het niet meewerken door de werknemer aan het vinden van een andere of passende functie.

Argumenten die tegen de werkgever of voor de werknemer pleiten komen zelden voor.

**Tabel 4.4 Motivering afwijzing kennelijk-onredelijk-ontslagzaken**

	percentage
<b>Gedrag en omstandigheden werkgever</b>	
werkgever heeft goed gehandeld mbt re-integratieplicht	34%
tekortschieten werkgever niet overtuigend aangetoond	27%
juridisch niet onjuist gehandeld door werkgever	10%
overig "goed" gedrag werkgever	22%
slechte financiële situatie werkgever	9%
overige omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	14%
<b>Gedrag en omstandigheden werknemer</b>	
niet goed functioneren werknemer	20%
werknemer werkte niet mee aan vinden andere of passende functie	14%
overig verwijtbaar gedrag werknemer	12%
arbeidsongeschiktheid/ziekte in risicosfeer werknemer	35%
goede financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	36%
doorbetaling loon zonder gewerkt te hebben	2%
omstandigheden werknemer die ten voordele van de werkgever pleiten	9%
werkgever-werknemer-neutraal*	3%
<b>Aspecten die tegen werkgever/voor werknemer pleiten:</b>	
omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	1%
<b>n</b>	<b>74</b>

\*nauwkeurigheid en betrouwbaarheid 90%

#### 4.3 Hoogte van de vergoeding: ontbindings- versus kennelijk-onredelijk-ontslagzaken

De gemiddelde vergoeding bij de kennelijk-onredelijk-ontslagzaken bleek 20.000 euro en bij de ontbindingszaken 18.917 euro. Dit lijkt niet in lijn met de bevindingen van Scholtens over de periode 1993-2003 en van Loonstra en Kruit over latere jaren<sup>38</sup>; zij vonden dat de vergoedingen bij kennelijk-onredelijk-ontslagzaken duidelijk lager waren dan bij de ontbindingen.<sup>39</sup> Voorop gesteld moet worden dat deze uitkomsten gebaseerd zijn op *gepubliceerde* uitspraken. Deze hoeven niet representatief te zijn voor alle zaken. In het onderhavige onderzoek is daarentegen wel gestreefd naar representativiteit (maar is het aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken met een vergoeding uiteindelijk erg laag voor een goede vergelijking met de ontbindingszaken, waardoor de uitkomst van de vergelijking slechts als indicatie beschouwd kan worden).

38 bijvoorbeeld: Loonstra, C.J. en P. Kruit, Statistiek ontbindingsvergoedingen 2006: de stabiliteit voorbij?, *ArbeidsRecht* : maandblad voor de praktijk, 2007) nr.5 p.15-29; Loonstra, C.J. en P. Kruit, Statistiek ontbindingsvergoedingen 2005: een jaar van stabiliteit, *ArbeidsRecht* : maandblad voor de praktijk (2006) nr.6-7 p.38.

39 C.G. Scholtens, *Formules en Statistieken*, in F.B.J. Grapperhaus, C.J. Loonstra en C.G. Scholtens, *Afvloeiingsregelingen*, Deventer, Kluwer 2004.

Scholtens en Loonstra en Kruit gebruiken voor hun analyse (terecht) niet de hoogte van de vergoeding, maar het aantal maandsalarissen per dienstjaar. Hiermee wordt gecorrigeerd voor eventuele verschillen in het gemiddelde salaris en in het gemiddelde aantal dienstjaren van werknemers in de twee typen zaken. Om te corrigeren voor leeftijdsverschillen delen zij de werknemers in in drie leeftijdsklassen, waarbij de indeling wordt aangehouden van de Kring van Kantonrechters met betrekking tot de weging van de dienstjaren (jonger dan 40 jaar, 40-49 jaar en 50 jaar en ouder).

Het is echter zuiverder om het gemiddelde aantal maandsalarissen per dienstjaar via een statistische analyse (manova) te berekenen waarbij gecorrigeerd wordt voor leeftijd<sup>40</sup>. Wanneer we dit toepassen op onze gegevens dan blijkt dat een werknemer bij ontbinding een bijna 2x maal zo hoge vergoeding ontvangt als bij een kennelijk-onredelijk-ontslagzaak: 1,56 maandsalaris per dienstjaar tegenover 0,80.

---

<sup>40</sup> De indeling in 3 leeftijdsklassen is niet geheel zuiver, omdat het aantal dienstjaren van een werknemer van 49 jaar met 10 dienstjaren in de kantonrechtersformule bijna anderhalf keer zo zwaar meetelt als van een werknemer van 40 jaar met 10 dienstjaren, terwijl deze twee werknemers wel in dezelfde leeftijdsklasse zitten.



## **Bijlagen**





## **Bijlage 1 Samenstelling begeleidingscommissie**

### Voorzitter

Mw. mr. L.M.P. de Bie,  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directie Arbeidsverhoudingen

### Leden:

Mr. W.T. de Graaf  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directie Arbeidsverhoudingen

Mr. W.J. Wetzels  
Kantonrechter  
Rechtbank Rotterdam

Dr. A. Klijn,  
Adviseur wetenschappelijk onderzoek  
Raad voor de Rechtspraak  
Den Haag

Mw. mr. J.J.M. Meijer-van der Aa  
Ministerie van Justitie  
Directie Wetgeving



## Bijlage 2 Nadere onderzoeksverantwoording

### 1. Berekening C-factor bij zaken waar deze niet expliciet in de uitspraak stond

De C-factor is berekend als: de toegekende vergoeding gedeeld door het in het vonnis vermeld bruto maandsalaris maal 1,08 (vakantiegeld) en gedeeld door het gewogen aantal dienstjaren volgens de tot en met 2008 gehanteerde kantonrechters formule (waarbij de dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar twee maal meetellen en die tussen 40 en 50 jaar anderhalf maal).

Het is niet altijd uit de uitspraak af te leiden of er sprake is van 8% vakantietoeslag en of er nog andere looncomponenten zijn betrokken in het maandsalaris waarmee wordt gerekend (zoals een dertiende maand of een eindejaarsuitkering en vaste toeslagen).

Om de validiteit van de berekening te toetsen is bij zaken waarbij de C-factor in het vonnis werd genoemd, de zelfberekende C-factor vergeleken met de feitelijke C-factor. De waarden van de C-factor zijn ingedeeld in drie belangrijkste te onderscheiden categorieën: kleiner dan 1, 1, groter dan 1. De grenzen zijn daarbij als volgt gelegd: 0,01 t/m 0,80; 0,81 t/m 1,20 en boven 1,20. De waarde 0 is buiten de analyse gelaten; deze waarde is immers gemakkelijk vast te stellen, omdat de toegekende vergoeding in die situatie 0 euro is.

In 80% van de zaken lag de zelf berekende C-factor in dezelfde categorie als de in het vonnis genoemde; in 10% van de gevallen was de door ons berekend C-factor hoger en in 10% lager. In twee van de 21 zaken waarbij de feitelijke en de berekende C-factor niet in dezelfde categorie zaten, lagen de twee waarden minder dan 0,1 punt uit elkaar, maar werden beide waarden gescheiden door de grens van 0,80 of 1,20. Kortom, bij circa 82% van de zaken geeft de zelf berekende C-factor een bruikbare indicatie van de C-factor waar het de indeling op de hoofdlijn betreft: 1, tussen 0 en 1 of groter dan 1.

Vervolgens is gekeken of de zaken waarbij de zelf berekende C-factor afweek van de in het vonnis genoemde C-factor select waren op bepaalde kenmerken, te weten de rechtbank waar de zaak diende, het jaar van de zaak, de leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren en de hoogte van het salaris. Ten eerste bleek dat de betreffende negentien zaken niet waren geclusterd bij bepaalde rechtbanken of in bepaalde jaren. Qua leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren en de hoogte van het salaris waren er wel verschillen tussen de zaken waar de berekende C-factor afweek van de in het vonnis genoemde en de andere zaken (zie tabel B1.1). De werknemers waarbij de zelfberekende C-factor lager was dan de in het vonnis genoemde waren iets ouder (46 jaar) dan gemiddeld (42 jaar), hadden een iets langer gemiddeld dienstverband (7,8 jaar versus 10,3 jaar) en een iets hoger salaris (3735 euro) dan de werknemers waar de berekende en de in het vonnis genoemde C-factor gelijk waren (3210 euro).

De werknemers waarbij de zelfberekende C-factor hoger was dan de in het vonnis genoemde waren iets jonger (37 jaar), hadden een nog korter dienstverband (6,0 jaar) en een bijna gelijk salaris in vergelijking met de werknemers waarbij de berekende en de in het vonnis genoemde C-factor gelijk waren.

In geen van de zaken waarbij de berekende C-factor (aanzienlijk) lager lag dan de in het vonnis genoemde, werd expliciet de Groen-variant toegepast (waarbij in tegenstelling tot in de "normale werkwijze" de dienstjaren na de 50<sup>e</sup> verjaardag net zo zwaar meetellen als die van vóór de 40<sup>e</sup> verjaardag); was dit wel gebeurd dan zou dit de hogere C-factor in het vonnis kunnen verklaren. Een voorbeeld: een werknemer van 53 die één jaar in dienst was; zijn maandsalaris was 742 euro en hij kreeg exact dit bedrag als vergoeding. De genoemde C-factor was 1. Maar aangezien de dienstjaren boven 50 jaar dubbel tellen zou de vergoeding bij een C-factor 1 op 1484 euro uitkomen. De berekende C-factor is 0,5. Bij het toepassen van de Groenvariant klopt de C-factor 1 wel.

**Tabel B1.1 Achtergrondkenmerken naar wel of geen verschil in berekende en in vonnis genoemde C-factor**

	leeftijd (in jaren)	aantal dienstjaren	salaris (in euro's)
berekende C-factor lager dan de in het vonnis genoemde (n=8)	36,5	6,0	3363
berekende C-factor gelijk aan de in het vonnis genoemde (n=92)	42,1	10,3	3209
berekende C-factor hoger dan in vonnis genoemde (n=11)	45,6	7,8	3736

## 2. Gebruikte inflatiecorrectie

Om het salaris en de vergoeding te relateren aan de waarden van 2009 is voor elk jaar dat de uitspraak eerder was dan 2009 2,5% bij de het salaris respectievelijk de vergoeding opgeteld ("jaar op jaar correctie"). De correctiefactoren staan tabel B1.2:

**Tabel B1.2 Gebruikte correctiefactoren voor inflatie (bij salaris en vergoeding)**

jaar van de uitspraak	correctiefactor
2002	1,189
2003	1,160
2004	1,131
2005	1,104
2006	1,077
2007	1,051
2008	1,025

### 3. Weging

Bij alle zes de rechtbanken is een ongeveer even groot aantal dossiers onderzocht. Dit maakt dat de kleine rechtbanken relatief te zwaar meedoen in het onderzoek. Om landelijk geldende uitkomsten te krijgen is daarom gewogen naar het aantal zaken per rechtbank. Dit houdt in dat voor de analyses van de ontbindingszaken aan elke rechtbank een gewicht is toegekend naar rato van het aantal ontbindingszaken van de betreffende rechtbank in de periode 2003 - 2008 en voor de analyse van de kennelijk-onredelijk-ontslagzaken naar rato van het aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken in de periode 2003 - 2008. Deze gewichten staan in tabel B1.3.

**Tabel B1.3 Aantal en percentage ontbindings- en kennelijk-onredelijk-ontslagzaken naar rechtbank**

	Aantal ontbindingszaken 2003-2008	Percentage (=gewicht)	Aantal kennelijk-onredelijk-ontslagzaken 2003-2008	Percentage (=gewicht)
's-Hertogenbosch	3860	18%	2197	20%
Breda	3052	14%	1704	15%
Roermond	1639	7%	690	6%
Rotterdam	3652	17%	2024	18%
Amsterdam	5483	26%	2427	23%
Utrecht	4191	19%	1961	18%
	21.877	100%	11.003	100%

Omdat de kans op een andere baan mogelijk een rol speelt in de vaststelling van de hoogte van de C-factor en/of de toegekende vergoeding is eveneens gewogen naar de mate van werkloosheid in de regio van de rechtbank. Hiervoor is het aantal ww-uitkeringen per 1000 inwoners in 2005 genomen naar COROP-gebied (bron: CBS, Statline).<sup>41</sup> Er is een indeling gemaakt in drie klassen: laag, middel, hoog (zie tabel B1.4). Er is een gewicht gemaakt naar rato van het aantal ontbindings- respectievelijk kennelijk-onredelijk-ontslagzaken in gebieden met een laag, een gemiddeld en een hoog aantal ww-uitkeringen.

**Tabel B1.4 Indeling rechtbanken naar aantal ww-uitkeringen**

Klasse	Aantal uitkeringen per 1000 inwoners van 15-65 jaar	Rechtbank	Percentage 685-zaken* (=gewicht)	Percentage 681-zaken* (=gewicht)
laag	minder dan 24	Utrecht	25%	24%
middel	24 t/m 30	Amsterdam, Rotterdam en 's Hertogenbosch	52%	53%
hoog	meer dan 30	Breda en Roermond	23%	24%

\* geteld over alle 19 rechtbanken

41 Gebied dat qua grootte tussen gemeenten en provincies inzit en het meest overeenkomt met het werkgebied van een rechtbank.



## Bijlage 3 Specificatie motivering<sup>42</sup>

### Overig verwijtbaar gedrag werkgever (bij motivering vergoeding/C-factor)

Voorbeelden:

- (uiterst) onzorgvuldig handelen werkgever
- weigeren door werkgever om zaak terug te brengen tot objectief te rechtvaardigen proporties
- werkgever is niet ingegaan op eerdere aankondiging door werknemer van mogelijk vertrek (waarmee deze impliciet aangaf niet tevreden te zijn met zijn functie)
- aanbod werkgever om in den minne tot oplossing te komen niet goed genoeg
- werkgever heeft geen consistent beleid gevoerd (schijn van willekeur bij werkgever)/heeft geen of onvoldoende inzicht gegeven in de besluitvorming
- werkgever heeft zich geen rekenschap gegeven van de op haar rustende verplichting uit te kijken naar uitwisselbare functies
- onvoldoende duidelijk is geworden of werkgever zich adequaat heeft ingespannen om tot behoorlijke re-integratie van werknemer te komen
- werkgever heeft loonmaatregelen genomen zonder voorafgaande waarschuwing
- reorganisatie met inkrimping personeelsbestand is risico voor werkgever, niet voor werknemer
- optreden werkgever (i.c. situatie laten ontsporen) verdient geen schoonheidsprijs
- rechter heeft niet de overtuiging gekregen dat werkgever werknemer terecht verwijt dat hij targets niet heeft gehaald (i.v.m. ontbreken vergelijkingsmateriaal)
- werkgever mag werknemer niet verwijten dat zij advocaat heeft ingeschakeld nadat zij hoorde dat zij van functie zou worden gehaald
- werkgever heeft ziekte werknemer onvoldoende onderkend
- de manier waarop de beoordeling van arbeidsongeschiktheid door werkgever heeft plaatsgevonden getuigt niet van serieus nemen van werknemer
- stelling van werkgever dat werknemer verantwoordelijk is voor (slechte) toestand machinepark is te kort door de bocht
- werkgever heeft niet gehandeld in strijd met anciënniteits- en/of afspiegelingsbeginsel
- werkgever heeft tamelijk summier onderzoek gedaan naar (spuug-)voorval met werknemer
- werkgever had bij twijfel aan oprechtheid ziekmelding werknemer onderzoek moeten laten doen door ARBO-dienst
- werkgever heeft gehandeld in strijd met anciënniteitsbeginsel
- andere functiemogelijkheid niet door werkgever onderzocht
- geen enkele voorziening getroffen is niet redelijk ivm. hoge leeftijd en handicap

---

<sup>42</sup> De tekst in deze paragraaf is niet volledig uitgeschreven; het betreft een vrijwel letterlijke weergave van het codeboek.

- werkgever had een rustiger aanpak moeten volgen, temeer omdat zij wist dat werknemer in privé nog maar net een mentaal moeilijke periode achter zich had gelaten
- werkgever heeft werknemer slecht bejegend doordat zij geprobeerd heeft de ontbinding op oneigenlijke, maar voor haar financieel gunstiger argumenten te verkrijgen
- werkgever mag niet van werknemer verlangen dat hij een taak, waarvoor hij niet is aangenomen, waarin hij geen ervaring had, en waarvoor hij geen opleiding had, na zo korte tijd op voldoende niveau zal vervullen
- werkgever heeft geen enkele poging ondernomen om tot oplossing van ontstane problemen te komen
- werkgever had voortvarender moeten optreden toen haar bekend werd dat werknemer werd bedreigd door (ex-) collega
- werkgever heeft zakelijk belang geplaatst boven veiligheid werknemer -> onjuiste waardering van de situatie
- werkgever heeft in enige mate ertoe bijgedragen dat werknemer zich onveilig en onvoldoende gesteund vond (-> waarna werknemer zich heeft ziekgemeld)
- werkgever mag werknemer niet tegenwerpen dat arbeidsovereenkomst langer heeft voortgeduurd (werkgever heeft dienstverband zelf laten doorlopen) -> mag niet van negatieve invloed zijn op de hoogte van de vergoeding
- werkgever had directe collega's van werknemer erop kunnen wijzen dat ook zij gehouden zijn een faire kans aan werknemer te bieden
- escalatie van het conflict is ook aan werkgever te wijten

#### **Overig verwijtbaar gedrag werknemer (bij motivering vergoeding/C-factor)**

- ondanks ziekte werknemer geen opzegverbod, want werknemer werkt niet mee aan re-integratie; daarom ook geen vergoeding
- werknemer heeft zich voldoende ingezet
- ook al heeft werknemer zelf weggewild bij het bedrijf, dan neemt dat niet weg dat er plaats is voor een vergoeding
- werknemer weigert bepaalde werkzaamheden te doen, maar die weigering is legitiem omdat zij arbeidsongeschikt is
- werknemer heeft al andere baan en wil niet meer terug bij oude werkgever
- werknemer heeft geen juridische stappen ondernomen om wedertewerkstelling te bewerkstelligen, dus hoogte vordering bovenmatig
- onverzettelijke en onverzoenlijke houding werknemer
- werknemer wordt verdacht van diefstal -> vertrouwensbreuk
- werknemer heeft zich niet beschikbaar gehouden voor werk en tevens geen andere stappen ondernomen om toelating tot het werk te verkrijgen
- geheel aan werknemer te wijten dat werkgever vertrouwen in hem volledig is verloren
- werknemer is schadeplichtig nu hij werkgever dringende reden geeft hem te ontslaan
- de noodzaak tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is (in overwegende mate) aan het optreden van werknemer te wijten
- werknemer is mede debet aan de verstoorde arbeidsrelatie
- werknemer maakte geen gebruik van door werkgever aangeboden verslavingsbehandeling
- slechte verstandhouding werkgever-werknemer ligt aan werknemer



- gedragingen werknemer hebben afbreuk gedaan aan vertrouwen van werkgever in werknemer
- werknemer heeft arbeidsongeschiktheid onvoldoende onderbouwd
- niet meer in bedrijfsprofiel passen ligt meer in risicosfeer werknemer
- werknemer heeft zelf einde arbeidsovereenkomst verzocht

**Overig “goed” gedrag werknemer (= gedrag dat hem niet wordt aangerekend) (bij motivering vergoeding/C-factor)**

- niet melden van WAO-status bij indiensttreding, is niet verwijtbaar; werkgever heeft er niet naar gevraagd
- werknemer heeft (op advies van gemachtigde) afgezien van aanvragen ww; de kantonrechter beschouwt dit als gevolg van opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever, c.q. rekent dit werkgever aan
- diefstal door werknemer is niet bewezen
- veranderde omstandigheden niet aan werknemer toe te rekenen
- gedragingen werknemer vormen geen dringende reden voor ontbinding
- geen sprake van onoorbaar gedrag werknemer waardoor werkgever vertrouwen had mogen opzeggen
- ook al heeft werknemer zelf weg willen bij het bedrijf, dan neemt dat niet weg dat er plaats is voor een vergoeding
- niet gebleken is dat de moeilijke telefonische bereikbaarheid van werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid aan zijn contacten met de arbodienst in de weg heeft gestaan.
- werknemer ‘ligt’ niet goed binnen de organisatie van werkgever.
- werknemer liet verstek gaan bij/is te kort geschoten in zijn verplichtingen n.a.v. re-integratietraject
- werknemer kan geen verwijt gemaakt worden van incidenten die werkgever aan-draagt

**Overig verwijtbaar gedrag werkgever (bij toekenning kennelijk-onredelijk-ontslagzaak)**

- werkgever in gebreke: VUT-rechten werknemer
- dienstverband werknemer relatief kort na indiensttreding opgezegd
- werkgever heeft zich weinig verdiept in rechten en belangen van werknemer
- werkgever heeft werknemer op non-actief gesteld zonder opgebouwd dossier
- werkgever heeft aan relaties (waarschijnlijk veel overgenomen klanten van werknemer) kenbaar gemaakt dat arbeidsovereenkomst met werknemer was beëindigd, terwijl dit niet het geval was -> onzorgvuldig handelen werkgever
- werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd met terugwerkende kracht -> mag niet (moet voorafgaande toestemming zijn van CWI). Onwetendheid/onervarenheid werkgever is geen excuus voor deze praktijk
- werkgever heeft met opzegging baanzekerheid voor werknemer, die in arbeidsovereenkomst was vastgelegd, geschonden
- werkgever heeft nieuwe medewerker aangenomen, terwijl werknemer de taken van die persoon ook had kunnen vervullen (zij het met scholing)
- werkgever heeft valse ontslagredenen opgegeven

- werknemer kan geen beroep meer doen op aangeboden ander passend werk (deel bedrijf is failliet)
- werkgever had werknemer moeten waarschuwen dat bij uitblijven verbetering functioneren ontslag zou volgen
- ontslag op staande voet was niet gerechtvaardigd
- werkgever had moeten kiezen voor ontbinding i.p.v. ontslag op staande voet
- werkgever heeft zich niet als goed werkgever gedragen
- werkgever heeft negatief oordeel geveld over persoonlijkheid van werknemer -> geen reëel vooruitzicht op voldoende harmonieuze en vruchtbare voortzetting van de samenwerking
- werkgever heeft zonder verder onderzoek naar redenen van te laat komen, werknemer ontslagen

## Bijlage 4 Extra tabellen

**Tabel B4.1 Percentage (van de toegewezen zaken) waarbij de C-factor is genoemd in vonnis naar rechtbank**

	Amsterdam	Breda	's-Hertogenbosch	Roermond	Rotterdam	Utrecht	Landelijk totaal
incl. zaken met vergoeding= 0	8%	8%	23%	25%	29%	23%	22%
n	86	47	104	101	66	77	481
excl. zaken met vergoeding= 0	16%	17%	42%	38%	42%	37%	32%
n	51	35	65	68	38	59	316

**Tabel B4.2 Hoofdmotieven (Gedrag en risicosfeer) voor een C-factor van 0,80 of lager**

	%
verwijtbaar gedrag werknemer	60%
goed gedrag werknemer	30%
goed gedrag werkgever	18%
verwijtbaar gedrag werkgever	20%
omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	35%
omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	12%
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	9%
omstandigheden werkgever die ten nadele van de werkgever pleiten	4%
werkgever-werknemer-neutraal*	35%

**Tabel B4.3 Hoofdmotieven (Gedrag en risicosfeer) voor een C-factor van 1,20 of hoger**

	%
verwijtbaar gedrag werknemer	17%
goed gedrag werknemer	60%
goed gedrag werkgever	11%
verwijtbaar gedrag werkgever	70%
omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	15%
omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer pleiten	17%
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	11%
omstandigheden werkgever die ten nadele van de werkgever pleiten	6%
werkgever-werknemer-neutraal*	30%

**Tabel B4.4 Motivering van een C-factor van 2.00 of hoger**

	c ≥ 2.00	alle zaken
<b>Gedrag werknemer</b>		
wél goed functioneren werknemer	24%	14%
goede communicatie werknemer naar werkgever	4%	3%
werknemer heeft zich wel gehouden aan bedrijfsregels	-	2%
overig 'goed' gedrag werknemer	25%	24%
<b>Gedrag werkgever</b>		
slechte communicatie werkgever naar werknemer	40%	9%
werkgever heeft niet goed gehandeld mbt re-integratieplicht	26%	5%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werkgever	23%	6%
slecht werkgeverschap mbt. functioneren werknemer	20%	6%
onterecht op non-actief stellen/ontslaan werknemer	12%	4%
slecht werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	10%	5%
overig verwijtbaar gedrag werkgever	45%	18%
<b>Omstandigheden werknemer</b>		
slechte financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	13%	8%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werkgever	-	1%
overige omstandigheden werknemer die ten voordele van de werknemer	6%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
omstandigheden werkgever die ten voordele van de werknemer pleiten	5%	5%
<b>Neutrale factoren (die niet op voorhand voor of tegen een partij pleiten)</b>		
werkgever-werknemer-neutraal*	24%	32%
zeer korte dienstbetrekking	13%	4%
arbeidsongeschiktheid werknemer	-	1%
<b>Aspecten die tegen een hoge C-factor pleiten:</b>		
<b>Gedrag werknemer</b>		
slechte communicatie werknemer naar werkgever	5%	17%
niet goed functioneren werknemer	5%	9%
tekortschieten werknemer in realiseren goed functioneren	-	3%
werknemer heeft zich niet gehouden aan bedrijfsregels	-	10%
strafbaar/onbehoorlijk gedrag werknemer	-	8%
verstoorde arbeidsrelatie ligt aan werknemer	-	4%
overig verwijtbaar gedrag werknemer	-	17%
<b>Gedrag werkgever</b>		
goed werkgeverschap mbt andere/vervallen functie werknemer	-	2%
goede communicatie werkgever naar werknemer	-	< 1%
werkgever heeft goed gehandeld mbt re-integratieplicht	-	4%
overig 'goed' gedrag werkgever	6%	9%

**Vervolg tabel B4.4**

<b>Omstandigheden werknemer</b>		
goede financiële/arbeidsmarktpositie werknemer	8%	10%
doorbetaling loon zonder gewerkt te hebben	1%	14%
arbeidsongeschiktheid ten laste van werknemer	-	3%
overige omstandigheden werknemer die ten nadele van de werknemer pleiten	7%	4%
<b>Omstandigheden werkgever</b>		
slechte financiële situatie werkgever	1%	9%
overige omstandigheden werkgever die ten voordele van de werkgever pleiten	1%	8%
<b>Percentage zaken waarin ook aspecten meewogen die tegen een hoge C-factor pleiten</b>	<b>27%</b>	<b>56%</b>
<b>n</b>	<b>26</b>	<b>479</b>

\* veel voorkomend: werkgever en werknemer achten voortzetting arbeidsovereenkomst niet mogelijk, onoverbrugbaar verschil van inzicht, zowel werknemer als werkgever hebben fouten gemaakt, verstoorde arbeidsverhouding (zonder deze aan een partij toe te schrijven).



## Bijlage 5 Inhoudsopgave beantwoording onderzoeksvragen

**Tabel B5.1 Overzicht paragraafnummers ter beantwoording hoofdvragen**

	paragraaf
<b>Artikel 7:681 BW procedures (kennelijk onredelijk ontslag)</b>	
1. Wat is het aantal procedures?	4.1
2. Wat zijn de uitkomsten van de procedures, kwantitatief uitgesplitst naar aantal zaken met uitkomst: herstel dienstbetrekking; schadevergoeding; afwijzing	4.2
3. Wat is de hoogte van de toegekende schadevergoedingen en welke factoren (feitelijke omstandigheden) spelen bij het bepalen van de hoogte een rol?	4.2
4. Wat is de betekenis of de rol van de kantonrechtersformule bij schadevergoedingen in deze zaken? Hoe vaak wordt de formule toegepast en op welke wijze?	4.2
5. Wat zijn de gronden voor toewijzing of afwijzing van art. 681 verzoeken?	4.2
<b>Artikel 7:685 BW procedures (ontbinding door de rechter)</b>	
1. Hoeveel ontbindingsverzoeken worden gedaan? Welk aandeel verzoeken wordt toegewezen en welk aandeel wordt afgewezen?	3.1; 3.2
2. Wat zijn de belangrijkste gronden voor toewijzing*, dan wel afwijzing (en/of intrekking) van het verzoek?	3.2
3. In het geval van toewijzing van het verzoek: voor welk aandeel van de procedures wordt een vergoeding verstrekt?	3.4.2
4. Wat is de hoogte van de vergoeding en wat zijn de belangrijkste overwegingen voor de vaststelling van de hoogte cq. van de C-factor?	3.4.2; 3.5.2 - 3.5.4

\* deze informatie is niet uit de dossiers gehaald

**Tabel B5.2 Overzicht paragraafnummers ter beantwoording subvragen**

<u>Algemeen</u>	
1. In welke mate wordt bij de vaststelling van de vergoeding afgeweken van de door de werknemer gevraagde vergoeding?	3.4.2
2. Kan er een onderverdeling worden gemaakt naar omvang ondernemingen, waarbij per categorie de hoogte van de C-factor wordt aangegeven?	-
<u>C-factor</u>	
1. Wat zijn de (10) meest voorkomende redenen (lees: feitelijke omstandigheden) om C:	
- lager dan 1 te stellen;.....	3.5.2
- C op 0 te stellen;.....	3.5.3
- C hoger dan 1 te stellen.....	3.5.2
Bij welke feitelijke omstandigheden komt het voor dat de C-factor 2 of hoger is?	3.5.2
Is aan te geven in welke mate het voorkomt dat C 2 of hoger is?	3.4.1
2. In welke mate en op welke wijze spelen bv. factoren zoals de omvang van de onderneming, de financiële middelen en gedragingen van een bedrijf /werkgever (aanbod of inspanningen op gebied van scholing, re-integratie) een rol bij de vaststelling van de hoogte van de C-factor? Idem t.a.v. kenmerken (arbeidsmarktkansen, leeftijd) of gedragingen van de werknemer, bv. in het geval dat de werkgever scholing of een re-integratietraject aanbiedt en de werknemer weigert hieraan mee te werken.	3.5.1 - 3.5.4
3. Zijn bovengenoemde omstandigheden te rubriceren naar de mate van (kwantitatieve) invloed op de C-factor?	3.5.4
4. In hoeveel zaken (%) wordt de Groenvariant gebruikt?	3.6
5. Als sprake is van een sociaal plan (bij reorganisatieontslag): in welke mate wijken rechters hiervan af? Wat zijn daarvoor de belangrijkste redenen (omstandigheden)? Is aan te geven welk effect dat heeft op de hoogte van de C-factor?	3.6
6. Welk aandeel van de vergoedingen komt uit boven 75.000 euro? En wat is in die zaken de hoogte van de C-factor?	3.4.2
<u>Procedure kennelijk onredelijk ontslag:</u>	
1. (Hoe) wordt de kantonrechtर्सformule toegepast en hoe valt bij kennelijk onredelijk ontslag (bij beëindiging arbeidsovereenkomst) de C-factor uit (ook in verhouding tot bij ontbindingszaken)?	4.2
2. Kan er een overzicht worden gegeven van de (10) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel kennelijk onredelijk ontslag?	4.2
3. Kan er een overzicht worden gegeven van de (10) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel dat geen sprake was van kennelijk onredelijk ontslag?	4.2



**Vervolg tabel B5.2****Ontbindingsprocedure:**

1. In welke leeftijdscategorie vinden de meeste ontbindingen plaats (categorie jonger dan 35, 35-45, 50-55 en 55 en ouder)?	3.3
2. Is aan te geven wat de betekenis is van de kantonrechtersformule t.a.v. de zogenoemde geregelde zaken waarbij een vergoeding is overeengekomen? ... Is aan te geven welke C-factor gehanteerd wordt door partijen bij geregelde zaken? .....	3.7
3. Welke invloed hebben de opzegverboden in ontbindingsverzoeken?..... Is aan te geven in hoeveel zaken opzegverboden leiden tot een afwijzing van het verzoek? .....	3.6
4. Is aan te geven in hoeveel zaken opzegverboden leiden tot een hogere vergoeding en in welke mate (welke verhoging van de C-factor)?	3.6
5. Welke invloed heeft het op de C-factor als de rechter tot een ontbinding komt nadat CWI eerder geen toestemming heeft verleend (geweigerde aanvraag)? En maakt het nog verschil al naar gelang de reden voor de afwijzing van een vergunningaanvraag?	3.6
6. Hoe gaan kantonrechters om met kortlopende dienstverbanden (bij toepassing kantonrechtersformule: welke invloed op C-factor)?	3.6



## Bijlage 6 Verslag pilot

### 1 Inleiding

Het Nederlandse ontslagrecht staat op de drempel van een aantal veranderingen. De Kring van kantonrechters heeft besloten om per 1 januari 2009 de kantonrechtersformule aan te passen. De belangrijkste wijzigingen zijn een andere berekening van de dienstjaren, meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever, meer maatwerk voor werknemers die in het zicht van pensionering zijn en een verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden.<sup>43</sup> Eerder dit jaar heeft minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met de werkgevers en werknemers afgesproken dat de maximale ontslagvergoeding voor werknemers die € 75.000 of meer verdienen op jaarbasis, wordt vastgesteld op één jaarsalaris.<sup>44</sup> In oktober 2008 deed het Hof Den Haag een opmerkelijke uitspraak naar aanleiding van een zevental 'kennelijk onredelijk' ontslagzaken. Het hof bepaalde dat het voortaan in de beoordeling van art. 681 zaken de kantonrechtersformule zal toepassen, verminderd met 30%. Met deze koerswijziging beoogt het hof tegemoet te komen aan de roep om meer duidelijkheid over de beoordeling van kennelijk onredelijk ontslagzaken.<sup>45</sup> In de wetenschap en de beroepspraktijk was tot op heden geen overeenstemming over de vraag of de kantonrechtersformule, die ontwikkeld is voor ontbindingszaken, reflexwerking zou (moeten) hebben in kennelijk onredelijk ontslag procedures.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rapporteert jaarlijks over het aantal ontslagzaken via de zogenoemde ontslagstatistiek.<sup>46</sup> In deze statistiek is *kwantitatieve* informatie opgenomen over het aantal opzeggingen (dus ontslagen via de CWI-route) en het aantal ontbindingen (ontslagen via de kantonrechtersroute). Van deze zaken is evenwel geen *kwalitatieve* informatie bekend, zoals over ontslaggronden en uitkomsten van de procedures, of de belangrijkste overwegingen van de rechter. Van de art. 681 procedures (kennelijk onredelijk ontslag) is in het geheel geen informatie bekend. Het ministerie heeft om deze redenen een onderzoek geïnitieerd dat kwantitatief en kwalitatief inzicht moet geven in de uitkomsten van ontslagprocedures via de rechter (zowel de ontbindingen als het kennelijk onredelijke ont-

---

43 Zie [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).

44 *Kamerstukken II*, 2008-2009, 31 700 XV, nr. 5, p. 2.

45 Zie [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).

46 Zie bijvoorbeeld Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Arbeidsverhoudingen, *Ontslagstatistiek. Jaarrapportage 2007*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, april 2008.

slag) en de belangrijkste overwegingen die rechters ten aanzien van de uitkomsten hanteren.

Omdat niet bekend is in hoeverre alle gewenste informatie uit de dossiers te halen is, is het onderzoek gestart met een pilot bij drie rechtbanken. Het doel van deze pilot is het verkrijgen van inzicht in de informatie die uit de dossiers te halen is om vervolgens de onderzoeksvragen voor het hoofdonderzoek aan te kunnen scherpen.

De onderzoeksvragen van de pilot zijn:

1. Zijn de voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen benodigde gegevens beschikbaar?
2. Welke aannames of nuanceringen zijn nodig bij het gebruik van de gegevens in de dossiers?
3. Komen "specifieke gevallen" vaak genoeg voor om met de beoogde omvang van de random getrokken steekproef van het hoofdonderzoek voldoende van deze zaken te verwachten?
4. Welke bijstelling van de onderzoeksvragen is nodig?

## 2 Werkwijze

De pilot is uitgevoerd bij de rechtbanken van Rotterdam, Roermond en Breda. In totaal zijn 152 dossiers bestudeerd, waarvan er 148 bruikbaar waren. Van twee van de vier die niet bruikbaar waren ontbrak het vonnis, waarvan bij een omdat de zaak niet was doorgezet omdat de zaak had ingediend in het verkeerde arrondissement; bij de tweede zat het vonnis om onduidelijke redenen niet in het dossier. De twee resterende zaken waren direct verbonden aan een andere zaak en betroffen in feite inhoudelijke dubbelingen: een duo dat om dezelfde redenen bij een bedrijf werd ontslagen en een zaak waarbij de werkgever het ontslagverzoek na de eerste uitspraak had ingetrokken, maar een half jaar later opnieuw een verzoek deed, waarbij dezelfde redenen opnieuw werden aangevoerd.

De oorzaak van dergelijke aan elkaar verbonden zaken in de steekproef is onder andere de omstandigheid dat twee van de drie rechtbanken alle dossiers uit hetzelfde jaar hebben genomen (in Rotterdam was niet expliciet om spreiding gevraagd en in Breda is dit wel gevraagd maar bleken uiteindelijk alle dossiers uit 2007 afkomstig). Door opeenvolgende dossiers te nemen is de kans op dossiers die eenzelfde werkgever betreffen (en daarmee dezelfde redenen voor ontslag) relatief groot: bij het tegelijkertijd ontslaan van meerdere werknemers zullen deze dicht bij elkaar liggende dossiernummers hebben. Om de random trekking beter te benaderen hebben wij van de aan elkaar verbonden dossiers er steeds één buiten de pilot gehouden.

De 148 bruikbare zaken (zie tabel 2.1) bestonden uit 40 kennelijk-onredelijk-ontslagzaken (art. 7:681 Bw.) en 108 ontbindingszaken (art. 7:685 Bw.).

**Tabel 2.1 Aantal onderzochte dossiers naar type en rechtbank**

Type zaak	Rechtbank			Totaal
	Rotterdam	Breda	Roermond	
"681"	11	15	14	40
"685"	41	32	35	108
	52	47	49	148

De onderzoeksvragen zijn geoperationaliseerd in variabelen, zoals weergegeven in tabel 3.2 in de offerte. De variabelen zijn per dossier "gescoord" in een invoerbestand. In dat bestand was eveneens ruimte voor het noteren van opmerkingen, zodat naar een volledige weergave van de nuances van een ontslagzaak gestreefd is. Op die manier kunnen de onderzoeksvragen voor het hoofdonderzoek zo scherp mogelijk worden vastgesteld.

## 3 Uitkomsten

### 3.1 Gegevens in de dossiers

Voor het weergeven van de mate waarin de gewenste gegevens in de dossier vastgelegd worden zijn vier kwalificaties te geven:

1. altijd geregistreerd in de dossiers
2. niet altijd geregistreerd in de dossiers
3. niet geregistreerd in de dossiers
4. onbekend, want aspect speelde in geen van de zaken

#### 1. Altijd geregistreerd in de dossiers

De meeste gegevens zijn vrijwel altijd letterlijk te vinden in de dossiers (zie ook tabel 3.1). Of een zaak een "geregelde zaak" is staat niet letterlijk in het dossier, maar is deels al als zodanig geregistreerd bij de rechtbanken. Dit zijn zaken waarin werkgever en werknemer het vanaf het begin eens zijn over de hoogte van de toe te kennen vergoeding. Daarnaast zijn er zaken die 'in tweede instantie' worden geregeld. De rechter vraagt beide partijen om (nogmaals) te proberen er samen uit te komen in een comparatiezitting. Dit staat als zodanig in de dossiers vermeld evenals de uitkomst ervan.

#### 2. Niet altijd geregistreerd in de dossiers

Vijf gegevens staan niet altijd vermeld in de dossiers (terwijl deze wel van toepassing zijn op de dossiers waarin ze ontbreken):

- De grootte van de onderneming staat in nog geen 10% van de dossiers; indien deze informatie wél in het dossier zit, gaat het meestal om bedrijven waar sprake is van (collectieve) ontslagen om bedrijfseconomische redenen. Het is eventueel mogelijk om de bedrijven bijvoorbeeld op het internet op te zoeken en aldus de grootte te achterhalen. Hieraan kleven echter verschillende bezwaren: van niet alle bedrijven zal deze informatie op internet staan, bepaalde bedrijven bestaan mogelijk niet meer en het huidige aantal werknemers kan afwijken van het aantal ten tijde van het ontbindingsverzoek.
- De hoogte van de C-factor. Bij zaken zonder vergoeding en bij geregelde zaken wordt de C-factor nooit geëxpliciteerd in het vonnis. Bij de zaken zonder vergoeding is duidelijk dat de C-factor 0. De mate waarin bij niet-geregelde zaken waarin een vergoeding wordt toegekend de C-factor wordt geëxpliciteerd verschilt tussen de rechtbanken Breda 20% Roermond 52% en Rotterdam 63%. Navraag bij de rechtbank Breda leert dat in dat arrondissement bewust geen uitspraak over de C-factor wordt gedaan. Men vindt het belangrijker om de hoogte van de ver-

goeding te motiveren dan om door middel van een getal een oordeel uit te spreken.

- (bij 681-zaken): wordt de kantonrechtersformule toegepast. In 19 kennelijk-onredelijk-ontslagzaken waarin aan de werknemer een vergoeding is toegekend is maar in twee gevallen geëxpliciteerd hoe dit bedrag is berekend. Een maal gaf de rechter slechts aan niet de kantonrechtersformule te willen toepassen, maar niet op welke wijze hij de vergoeding wel heeft vastgesteld.
- (bij 681-zaken) evt. variant op kantonrechtersformule dan wel een andere methode. Dit is slechts een maal vermeld.
- invloed kortlopend dienstverband op hoogte van de C-factor. Bij vijf ontbindingszaken was sprake van een kortlopend (= tijdelijk) dienstverband, waarvan in drie gevallen werkgever en werknemer het onderling eens zijn geworden over de vergoeding. Bij de twee overige zaken speelde bij één het kortdurend in dienst zijn een rol bij de vaststelling van de C-factor, terwijl er bij de andere geen expliciete rol ervan stond vermeld.

### 3. Niet geregistreerd in de dossiers

Drie gegevens zijn niet uit de dossiers te halen:

- de mate waarin en de wijze waarop de verschillende aspecten die de rechter laat meewegen voor het bepalen van de hoogte de C-factor een rol spelen. Er kan alleen vastgesteld worden welke aspecten een rol spelen.
- de mate waarin wordt afgeweken van het sociaal plan (voor zover van toepassing). Er kan alleen vastgesteld worden of wordt afgeweken.

### 4. Onbekend, want aspect speelde in geen van de zaken

Drie gegevens zijn we niet tegengekomen, waardoor geen uitspraak te doen is over de mogelijkheid om deze uit de dossiers te halen:

- gebruik Groenvariant. De Groenvariant betreft alleen werknemers die op 50-jarige of hogere leeftijd in dienst zijn gekomen.<sup>47</sup> Dit betrof negen zaken, waarvan in zes gevallen een vergoeding aan de werknemer is uitgekeerd. In geen van de gevallen heeft de rechter expliciet gebruik gemaakt van de Groenvariant. Dit kan betekenen dat rechters de Groenvariant impliciet toepassen, maar ook dat in geen van de in pilot onderzochte zaken de Groenvariant is toegepast en dat als hij wordt toegepast dit wel expliciet wordt vermeld.
- redenen voor afwijken van het sociaal plan: slechts in één zaak is afgeweken van het sociaal plan (dit betrof een kennelijk-onredelijk-ontslagzaak). Bij deze zaak is de reden niet vermeld. Op grond van één zaak is echter niet te conclude-

---

<sup>47</sup> Kantonrechter Groen te Almelo heeft een aantal jaren geleden overwogen dat bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een oudere werknemer die na diens 50e jaar door een werkgever in dienst is genomen de leeftijdsfactor 2 niet dient te gelden, maar gewoon moet worden afgerekend alsof de werknemer jonger dan 40 jaar is, oftewel met een leeftijdsfactor één. Op deze wijze wordt het aantrekkelijker voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen. Bron: [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).

ren dat de reden voor het afwijken van sociaal plan (veelal) niet door rechters wordt gemotiveerd.

- effect van het opzegverbod op hoogte vergoeding/C-factor: ook hiervoor geldt dat een opzegverbod slechts één maal is aangetroffen, in welk geval het effect ervan op de hoogte van de vergoeding niet door de rechter is genoemd. Op grond van deze ene zaak is echter niet te concluderen dat de rol van het opzegverbod in het vaststellen van de hoogte van de vergoeding/C-factor (veelal) niet door rechters wordt genoemd.



**Tabel 3.1** Overzicht gewenste gegevens naar registratie in dossier

Gegeven	in dossier	niet altijd in dossiers	niet in dossiers	niet tegengekomen
<b>Algemeen + C-factor</b>				
hoogte vergoeding	x			
hoogte verzochte vergoeding	x			
grootte van de onderneming		x		
hoogte C-factor		x		
motivering vergoeding en/of C-factor	x			
factoren die de hoogte van de C-factor bepalen	x			
mate waarin elke factor van invloed is			x	
wijze waarop elke factor een rol speelt			x	
gebruik Groenvariant				x
afwijken van het sociaal plan	x			
mate waarin afgeweken van sociaal plan			x	
redenen voor afwijken van het sociaal plan				x
effect van afwijken van sociaal plan op hoogte C-factor/vergoeding	x			
<b>Kennelijk onredelijk ontslag</b>				
wordt de kantonrechtersformule toegepast		x		
evt. variant op kantonrechtersformule dan wel een andere methode		x		
redenen voor oordeel "kennelijk onredelijk ontslag"	x			
redenen voor oordeel geen "kennelijk onredelijk ontslag"	x			
<b>Ontbindingsprocedure</b>				
leeftijd werknemers	x			
betreft het een geregelde zaak	x*			
betreft het een zaak met een opzegverbod	x			
effect van het opzegverbod op afwijzing	x			
effect van het opzegverbod op hoogte vergoeding/C-factor				x
betreft het een zaak met door CWI afwezen ontslagverzoek	x			
invloed van afwijzing door CWI op hoogte van de C-factor	x			
reden van afwijzing door CWI	x			
betreft het een kortlopend (=tijdelijk) dienstverband	x			
invloed kortlopend dienstverband op hoogte van de C-factor			x	

\* niet letterlijk

### 3.2 “Speciale” zaken

Een deel van de onderzoeksvragen gaat over een specifieke subcategorie zaken. Hierbij is het niet alleen van belang of de gewenste informatie in de dossiers staat, maar ook of dergelijke zaken vaak genoeg voorkomen om bij de randonttrekking van in totaal 380 kennelijk-onredelijk-ontslagzaken en 384 ontbindingzaken een voldoende groot aantal van dergelijke zaken in de steekproef te verwachten om afdoende valide en betrouwbare uitspraken over deze specifieke zaken te kunnen.

De zaken waar het om gaat zijn die:

- waarin de Groenvariant wordt toegepast,
- waarin wordt afgeweken van het sociaal plan,
- met een opzegverbod
- met een door het CWI afwezen ontslagverzoek
- met een kortlopend (=tijdelijk) dienstverband

Uit tabel 3.2 blijkt dat vijf van de zes typen zaken erg weinig voorkomen. Zaken met een kortlopend dienstverband kwamen het vaakst voor: vijf ontbindingszaken en één kennelijk-onredelijk-ontslagzaak. Het beoogde aantal ontbindingszaken in het hoofdonderzoek is minder dan vier maal het aantal uit de pilot (384 versus 108). Dit betekent dat er zo'n twintig zaken met een kortlopend dienstverband in het hoofdonderzoek verwacht kunnen worden en niet veel meer dan vijf tot tien zaken van de overige typen. Over twintig zaken kunnen in kwalitatieve zin wel uitspraken gedaan worden: “in een meerderheid/minderheid van de gevallen” etc. Over minder dan tien zaken zijn dergelijke uitspraken nauwelijks generaliseerbaar.

**Tabel 3.2 Frequentie van voorkomen “speciale zaken” in de pilot**

	Aantal
groenvariant	0
afwijking van het sociaal plan	1
opzegverbod	1
door CWI afwezen ontslagverzoek	2
kortlopend (=tijdelijk) dienstverband	6, waarvan 1 KOO

Alleen over het opzegverbod wordt consequent in de uitspraken/dossiers aangegeven of het dit wel of niet betreft.

Of het gaat over een door CWI afwezen ontslagverzoek, het afwijken van sociaal plan of een kortlopend dienstverband wordt alleen vermeld wanneer het om dergelijke zaken gaat.

De Groenvariant zijn we niet tegengekomen. Over de vraag of hiervan eveneens uit-

sluitend melding wordt gemaakt als deze wordt toegepast, of dat de kantonrechter deze variant impliciet toepast, kan geen uitspraak worden gedaan.

### 3.3 Mogelijkheid tot beantwoording van de onderzoeksvragen

In de tabellen 3.3 en 3.4 staat samengevat in hoeverre de oorspronkelijke onderzoeksvragen beantwoord kunnen. De vragen waarbij het antwoord anders luidt dan “ja” worden hieronder toegelicht.

#### 3.3.1 Hoofdvragen

De acht hoofdvragen kunnen op één na allemaal afdoende beantwoord worden. De vraag naar de betekenis of de rol van de kantonrechtersformule bij schadevergoedingen in kennelijk-onredelijk-ontslagzaken (vraag 4) kan niet exact beantwoord worden, omdat het toepassen van de kantonrechtersformule en deze zaken vaak niet (expliciet) gebeurt.

**Tabel 3.3 Mogelijkheid tot beantwoording hoofdvragen op grond van bevindingen pilot**

<b>Artikel 7:681 BW procedures (kennelijk onredelijk ontslag).</b>	
1. Wat is het aantal procedures?	ja
2. Wat zijn de uitkomsten van de procedures, kwantitatief uitgesplitst naar aantal zaken met uitkomst: herstel dienstbetrekking; schadevergoeding; afwijzing	ja
3. Wat is de hoogte van de toegekende schadevergoedingen en welke factoren (feitelijke omstandigheden) spelen bij het bepalen van de hoogte een rol?	ja
4. Wat is de betekenis of de rol van de kantonrechtersformule bij schadevergoedingen in deze zaken? Hoe vaak wordt de formule toegepast en op welke wijze?	beperkt*
5. Wat zijn de gronden voor toewijzing of afwijzing van art. 681 verzoeken?	ja
<b>Artikel 7:685 BW procedures (ontbinding door de rechter).</b>	
1. Hoeveel ontbindingsverzoeken worden gedaan? Welk aandeel verzoeken wordt toegewezen en welk aandeel wordt afgewezen?	ja
2. Wat zijn de belangrijkste gronden voor toewijzing, dan wel afwijzing (en/of intrekking) van het verzoek?	ja
3. In het geval van toewijzing van het verzoek: voor welk aandeel van de procedures wordt een vergoeding verstrekt?	ja
4. Wat is de hoogte van de vergoeding en wat zijn de belangrijkste overwegingen voor de vaststelling van de hoogte cq. van de C-factor?	ja

\* de kantonrechter is vaak niet expliciet over het toepassen van de C-factor

### 3.3.2 Subvragen

#### Algemene vragen

De vraag of er een onderverdeling kan worden gemaakt naar omvang van de ondernemingen, waarbij per categorie de hoogte van de C-factor wordt aangegeven, kan ontkennend worden beantwoord, omdat in minder dan 10% van de gevallen de omvang van de onderneming in het dossier wordt vermeld.

#### Vragen met betrekking tot de C-factor

Omdat de hoogte van de C-factor veelal niet expliciet wordt genoemd, kunnen ook de redenen om deze op minder of meer dan 1 te stellen niet zonder meer vastgesteld worden (een C-factor 0 valt wel altijd vast te stellen, omdat de vergoeding 0 is). Wel kunnen de meest voorkomende redenen genoemd worden die in het voordeel van de werkgever werken, respectievelijk in het voordeel van de werknemer.

Over de mate waarin en de wijze waarop verschillende factoren een rol spelen bij de vaststelling van de hoogte van de C-factor (vraag 3), kan niet meer gezegd worden dan of ze een rol spelen en de richting van het effect op de C-factor/vergoeding (verhogend of verlagend effect). Dit verhogende of verlagende effect wordt niet altijd letterlijk in de dossiers vermeld, maar leiden we zelf logisch af uit de inhoud van het argument, en de mate waarin de rechterlijke overwegingen gunstig dan wel ongunstig is voor de werknemer of werkgever. De hoogte van de toegekende vergoeding kan daarbij ook richtinggevend zijn.

Het rubriceren van de omstandigheden naar de mate van (kwantitatieve) invloed op de C-factor (vraag 4) is niet op een directe manier mogelijk, omdat niet in de dossiers wordt vermeld hoe groot de invloed van elke omstandigheid is op de hoogte van de C-factor. Wel kan met behulp van een regressie-analyse gekeken worden naar het effect van verschillen factoren op de hoogte van de C-factor. Hierbij dienen de vele casuïstische omstandigheden evenwel gereduceerd te worden tot een beperkt aantal (abstractere) hoofdcategorieën. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de omstandigheid dat de hoogte van de C-factor lang niet altijd wordt vermeld. Wanneer geregelde zaken en zaken zonder vergoeding buiten beschouwing worden gelaten, wordt in Breda bij 20%, in Roermond bij 52% en in Rotterdam bij 63%). Dit betekent dat de regressie-analyse slechts een vrij beperkt aantal zaken kan betreffen. Het is mogelijk om voor de zaken waar de C-factor niet expliciet wordt genoemd zelf de hoogte te berekenen op basis van de leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren, het salaris en de toegekende vergoeding. Dit leidt echter niet bij alle zaken tot een nauwkeurige uitkomst, omdat de hoogte van de vergoeding soms wordt vermindert met de maanden waarin een werknemer wel salaris heeft ontvangen, maar niet heeft gewerkt. Daarnaast is het in het dossier vermelde salaris soms een (jaar)salaris inclusief bonus en dertiende maand. De hoogte van de C-factor kan daarom in de zaken waarin zij niet expliciet is weergegeven, uitsluitend bij benadering en met de nodige voorbehouden worden vastgesteld.

De vragen over de Groenvariant en het al dan niet afwijken van het sociaal plan kunnen met de beoogde steekproefomvang niet (goed) beantwoord worden, omdat beide situaties weinig voorkomen.

#### Procedure kennelijk onredelijk ontslag

Uit de pilot is gebleken dat ongeveer de helft van de kennelijk-onredelijk-ontslagzaken wordt toegekend en de andere helft wordt afgewezen. Voor een overzicht van de (tien) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel kennelijk onredelijk ontslag respectievelijk een overzicht van de (tien) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel dat *geen* sprake was van kennelijk onredelijk ontslag moeten van beide type zaken ten minste 70 zaken in het onderzoek betrokken worden (voor uitspraken met 90% betrouwbaarheid en nauwkeurigheid). In tabel 3.4 hieronder worden de subvragen en de mogelijkheid tot beantwoording ervan schematisch weergegeven.

#### Ontbindingsprocedure

Het niet of slechts beperkt kunnen beantwoorden van de subvragen over de ontbindingsprocedure wordt vooral veroorzaakt doordat de specifieke categorieën (vraag 3 t/m 7) erg weinig voorkomen. Alleen bij een grotere steekproef dan de beoogde 384 ontbindingszaken kunnen deze subvragen beantwoord worden.

Bij de vraag of is aan te geven welke C-factor gehanteerd wordt door partijen bij geregelde zaken geldt de beperking dat de hoogte van de C-factor veelal niet expliciet wordt genoemd. Het is mogelijk om zelf de C-factor te berekenen op basis van de leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren, het salaris en de toegekende vergoeding, maar deze berekening kent beperkingen voor wat betreft de nauwkeurigheid van de uitkomst (zoals genoemd bij de vragen over de C-factor). Voor geregelde zaken geldt overigens (althans bij de zaken in de pilot) dat de motivering van rechter bij de hoogte van de vergoeding altijd slechts bestond uit de zinsnede dat werkgever en werknemer het onderling eens waren over het betreffende bedrag.

**Tabel 3.4 Mogelijkheid tot beantwoording subvragen op grond van bevindingen pilot**

Subvragen		
<u>Algemeen</u>		
1.	In welke mate wordt bij de vaststelling van de vergoeding afgeweken van de door de verzoekende partij gevraagde vergoeding?	ja
2.	Kan er een onderverdeling worden gemaakt naar omvang ondernemingen, waarbij per categorie de hoogte van de C-factor wordt aangegeven?	nee
<u>C-factor</u>		
1.	Wat zijn de (10) meest voorkomende redenen (lees: feitelijke omstandigheden) om C: - lager dan 1 te stellen; ..... beperkt - C op 0 te stellen; ..... ja - C hoger dan 1 te stellen ..... beperkt	
2.	Bij welke feitelijke omstandigheden komt het voor dat de C-factor 2 of hoger is? Is aan te geven in welke mate het voorkomt dat C 2 of hoger is?	beperkt
3.	In welke mate en op welke wijze spelen bv. factoren zoals de omvang van de onderneming, de financiële middelen en gedragingen van een bedrijf /werkgever (aanbod of inspanningen op gebied van scholing, re-integratie) een rol bij de vaststelling van de hoogte van de C-factor? Idem t.a.v. kenmerken (arbeidsmarktkansen, leeftijd) of gedragingen van de werknemer, bv. in het geval dat de werkgever scholing of een re-integratietraject aanbiedt en de werknemer weigert hieraan mee te werken.	beperkt
4.	Zijn bovengenoemde omstandigheden te rubriceren naar de mate van (kwantitatieve) invloed op de C-factor?	nee
5.	In hoeveel zaken (%) wordt de Groenvariant gebruikt?	nee
6.	Als sprake is van een sociaal plan (bij reorganisatieontslag): in welke mate wijken rechters hiervan af? Wat zijn daarvoor de belangrijkste redenen (omstandigheden)? Is aan te geven welk effect dat heeft op de hoogte van de C-factor?	beperkt
7.	Welk aandeel van de vergoedingen komt uit boven 75.000 euro? ..... ja En wat is in die zaken de hoogte van de C-factor?..... beperkt	
<u>Procedure kennelijk onredelijk ontslag:</u>		
1.	(Hoe) wordt de kantonrechtersformule toegepast en hoe valt bij kennelijk onredelijk ontslag (bij beëindiging arbeidsovereenkomst) de C-factor uit (ook in verhouding tot bij ontbindingszaken)?	beperkt
2.	Kan er een overzicht worden gegeven van de (10) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel kennelijk onredelijk ontslag?	ja, mits
3.	Kan er een overzicht worden gegeven van de (10) meest voorkomende redenen die hebben geleid tot het oordeel dat geen sprake was van kennelijk onredelijk ontslag?	ja, mits

**Vervolg tabel 3.4**Ontbindingsprocedure:

- |    |  |                |
|----|--|----------------|
| 1. | In welke leeftijdscategorie vinden de meeste ontbindingen plaats (categorie jonger dan 35, 35-45, 50-55 en 55 en ouder)?   | ja             |
| 2. | Is aan te geven wat de betekenis is van de kantonrechtersformule t.a.v. de zogenoemde geregelde zaken waarbij een vergoeding is overeengekomen? ...<br>Is aan te geven welke C-factor gehanteerd wordt door partijen bij geregelde zaken? .....          | ja<br>beperkt  |
| 3. | Welke invloed hebben de opzegverboden in ontbindingsverzoeken?<br>Is aan te geven in hoeveel zaken opzegverboden leiden tot een afwijzing van het verzoek?   | nee,<br>tenzij |
| 4. | Is aan te geven in hoeveel zaken opzegverboden leiden tot een hogere vergoeding en in welke mate (welke verhoging van de C-factor)?  | nee,<br>tenzij |
| 5. | Welke invloed heeft het op de C-factor als de rechter tot een ontbinding komt nadat CWI eerder geen toestemming heeft verleend (geweigerde aanvraag)?<br>En maakt het nog verschil al naar gelang de reden voor de afwijzing van een vergunningaanvraag? | nee,<br>tenzij |
| 6. | Hoe gaan kantonrechters om met kortlopende dienstverbanden (bij toepassing kantonrechtersformule: welke invloed op C-factor)?  | beperkt        |

## 4 Conclusies

De pilot had als doel antwoord te geven op een viertal vragen. Samenvattend kunnen deze als volgt worden beantwoord

1. Zijn de gegevens beschikbaar om de onderzoeksvragen te beantwoorden?

Van de acht hoofdvragen kunnen er zeven beantwoord worden en één in beperkte mate, namelijk uitsluitend in kwalitatieve zin. Van de subvragen kan een deel niet (afdoende) worden beantwoord. De belangrijkste redenen hiervoor vormen de bevindingen dat rechters de hoogte van de C-factor veelal niet expliciet noemen, en dat de mate van voorkomen van de “speciale zaken” waarnaar wordt gevraagd (toepassen Groenvariant, opzegverbod, afwijken van sociaal plan, door CWI afgewezen ontslagverzoek, kortlopend dienstverband) dusdanig beperkt is dat met de beoogde steekproefomvang onvoldoende waarnemingen verkregen worden.

2. Welke aannames of nuanceringen zijn nodig bij het gebruik van de gegevens in de dossiers?

Er zijn geen aannames of nuanceringen nodig bij het gebruik van de gegevens; de gegevens die voorhanden zijn, zijn eenduidig te interpreteren.

3. Komen “specifieke gevallen” vaak genoeg voor om met de beoogde omvang van de random getrokken steekproef van het hoofdonderzoek voldoende van deze zaken te verwachten?

Vijf van de zes typen speciale zaken komen te weinig voor om met de beoogde steekproef voldoende aantallen te verwachten om er betrouwbare en nauwkeurige uitspraken over te kunnen doen. Dit betreft de Groenvariant, zaken waarin wordt afgeweken van het sociaal plan, zaken met een opzegverbod of met een door het CWI afwezen ontslagverzoek. Zelfs met een twee keer zo grote steekproef zullen hooguit uitspraken als “in een meerderheid van de gevallen...” mogelijk zijn. Dergelijke uitspraken zijn uitsluitend over zaken met kortlopende dienstverbanden mogelijk zonder een ophoging van de steekproef, daar deze iets vaker voorkomen.

4. Welke bijstelling van de onderzoeksvragen is nodig?

Op grond van de bevindingen uit de pilot kan gesteld worden dat de hoofdvragen op één na volledig kunnen worden beantwoord; één kan gedeeltelijk beantwoord worden. Op een aantal subvragen zal geen antwoord kunnen worden gevonden. Voor een deel zou het (aanzienlijk) vergroten van de steekproefomvang een oplossing kunnen zijn. In de mate waarin en de wijze waarop verschillende omstandigheden van invloed zijn op de hoogte van de C-factor of de toegekende vergoeding zouden



eventueel door middel van interviews met kantonrechters inzicht verkregen kunnen worden. Het is echter de vraag of dit tot generaliseerbare, eenduidige uitkomsten zal leiden, of dat deze aspecten te casuïstisch zijn.

Twee variabelen die niet als zodanig zijn opgenomen in de dossiers kunnen door de onderzoekers worden gereconstrueerd: de grootte van de onderneming (meestal niet opgenomen in het dossier, maar te achterhalen door te zoeken op het internet, zij het dat deze methode beperkingen kent, zie pag. 70). Daarnaast kan de hoogte van C-factor, als die in de rechterlijke uitspraak niet expliciet wordt genoemd, door de onderzoekers zelf berekend worden op basis van de leeftijd van de werknemer, het aantal dienstjaren, het salaris en de toegekende vergoeding (met de terughoudendheid die hierboven is uiteengezet (zie pag. 76)).

Op basis van de bevindingen uit de pilot lijkt het overigens zinvol ook het arrondissement Amsterdam in het onderzoek te betrekken<sup>48</sup>, omdat er (aldus commissielid Wetzels) cultuurverschillen zijn tussen Amsterdamse en Rotterdamse kantonrechters. Het opnemen van beide grote arrondissementen komt de representativiteit van de uitkomsten ten goede.

In overleg met de opdrachtgever en de begeleidingscommissie zal worden vastgesteld of en zo ja welke aanpassingen voor het hoofdonderzoek nodig zijn.

---

48 Naast de beoogde rechtbanken in Rotterdam, 's-Hertogenbosch, Utrecht, Dordrecht en Roermond.