



“Mr. W.F. Wienen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW).

Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036-8200322 of e-mailen naar wienen@wvtadvocaten.nl”

NIEUWE REGELS VOOR U EN UW WERKGEVER (9)

Billijke vergoeding bovenop de Transitievergoeding

In voorgaande artikelen informeerden wij u er over dat met ingang van 1 juli 2015 de ontslagvergoeding niet meer zal worden berekend aan de hand van de bekende “Kantonrechttersformule”.

In de plaats daarvan wordt de zogeheten “Transitievergoeding” ingevoerd. Wij hebben u uitgelegd hoe de Transitievergoeding wordt berekend. Daaruit werd duidelijk dat werknemers in de toekomst ingeval van ontslag een aanzienlijke lagere vergoeding zullen ontvangen dan zij op grond van de nu nog geldende Kantonrechttersformule zouden hebben ontvangen.

Dat neemt niet weg dat de rechter in de toekomst naast de Transitievergoeding aan de werknemer een (aanvullende) billijke vergoeding kan toekennen.

De rechter kan deze aanvullende vergoeding vaststellen ingeval van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het gaat om uitzonderlijke gevallen, zo wordt in de Memorie van Toelichting (MvT) aangegeven.

De volgende voorbeelden van ernstig verwijtbaar of nalatig handelen

van de werkgever worden in de MvT genoemd:

- A. als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
- B. als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
- C. als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
- D. de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
- E. de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.