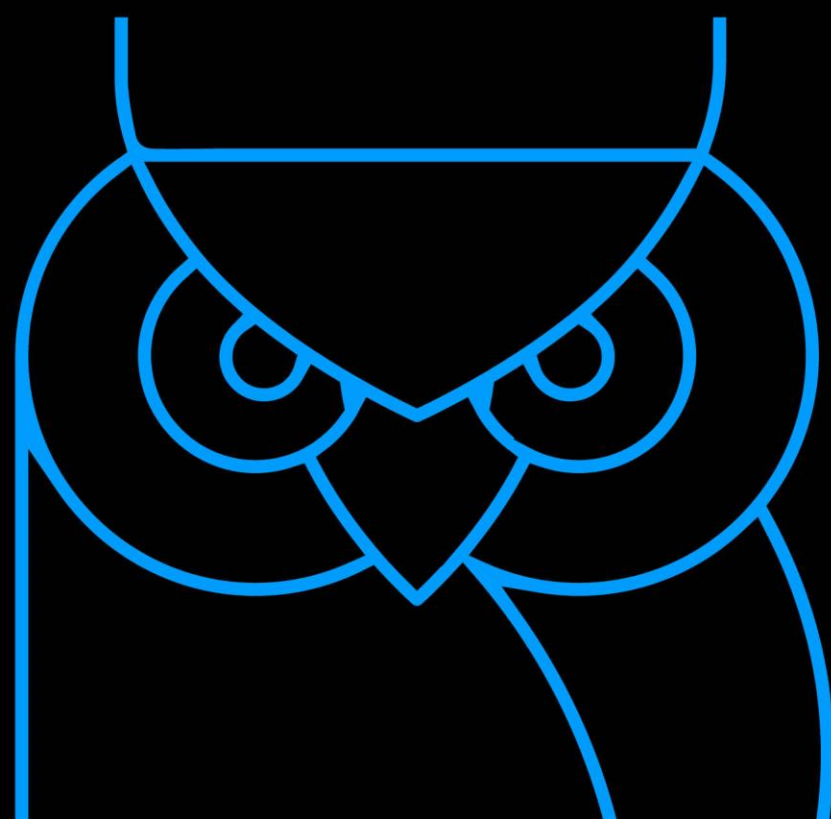
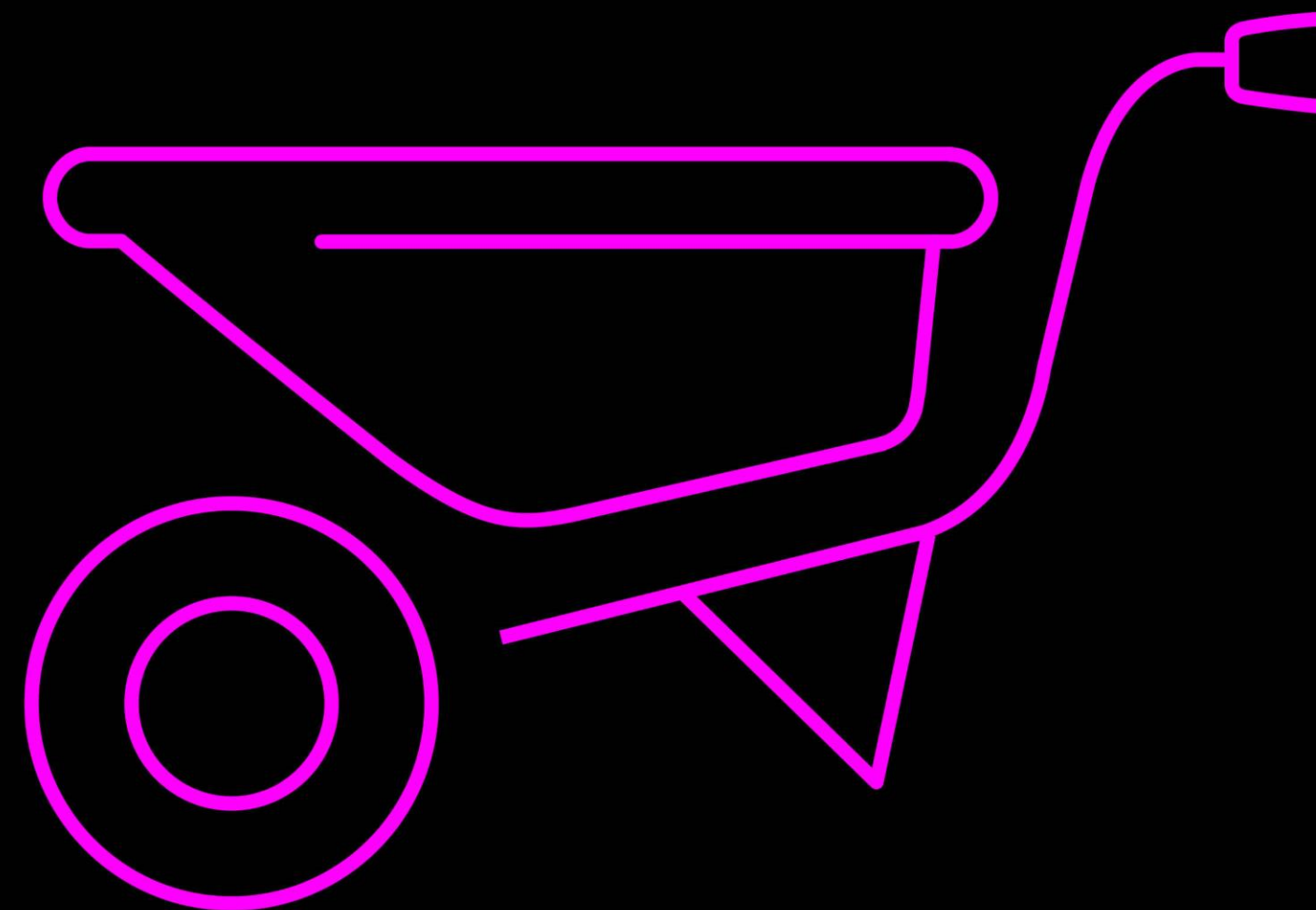
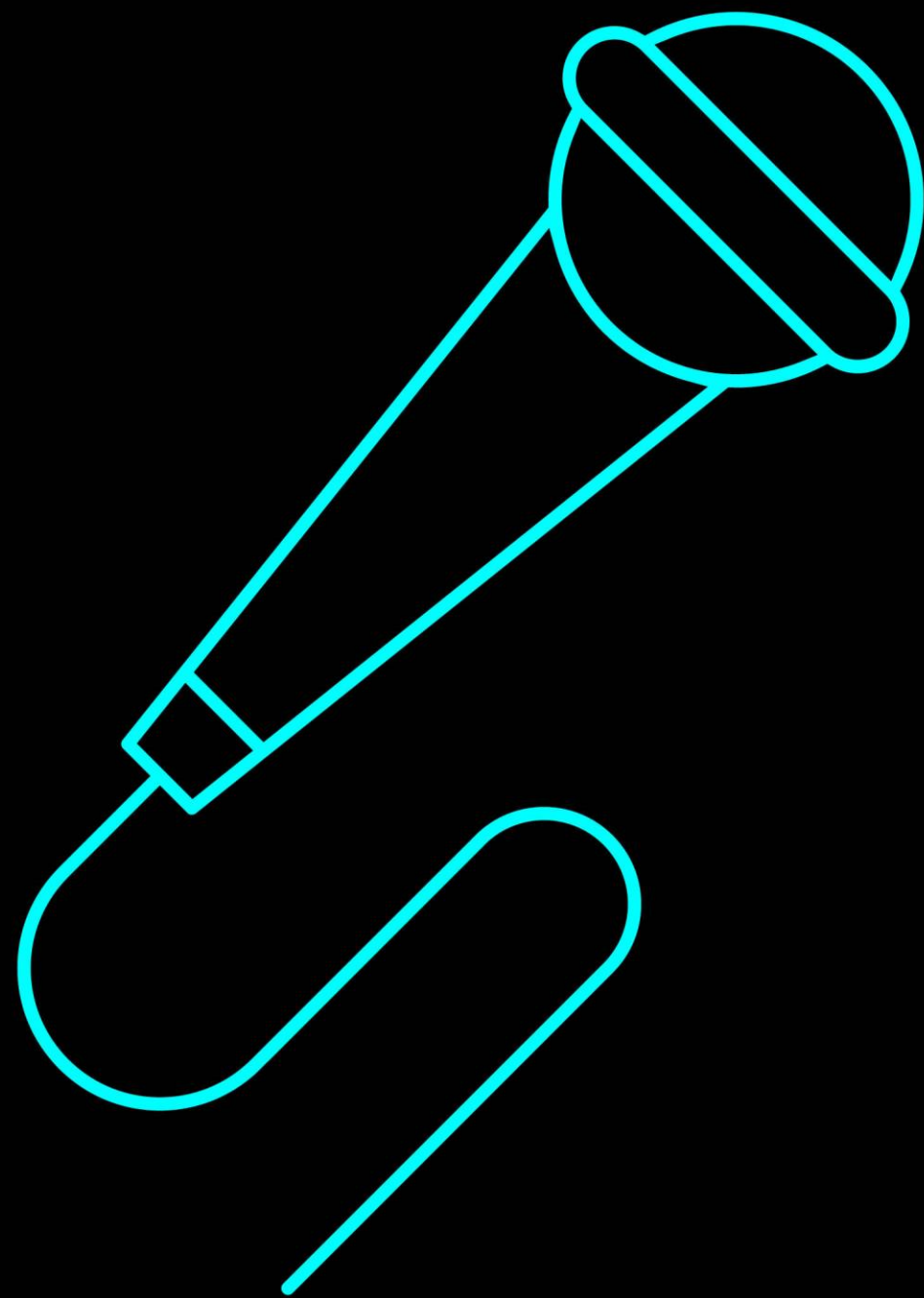


21 nov 2019  
DeFabrique

# Labour Lawlands



# Het goed werkgeverschap onder het nieuwe arbeidsrecht

*Astrid Baremans, Nysingh advocaten-notarissen*

*Olav van der Kind, DingemansVanderKind advocaten*



## Korte geschiedenis van het goed werkgeverschap (i)

*1909: art. 7A:1638z BW (goed werkgever) en art. 7A:1639d BW (goed werknemer)*

*Reden voor invoering: onmogelijk alle verplichtingen van wg en wn te noemen en de artikelen houden het arbeidsrecht 'bij de tijd'*

*(Minister wilde overigens niet nieuwe regels invoeren, maar benadrukken wat in het algemeen voor overeenkomsten geldt)*

*1997: art. 7:611 BW (SER: beter geen samenvoeging, norm verschilt voor wg en wn)*



## Korte geschiedenis van het goed werkgeverschap (ii)

*Heerma van Voss in 1999: toename van uitspraken over goed werkgeverschap “de laatste decennia” vanwege:*

- *de weinig actieve houding wetgever op het gebied van arbeidsrecht in de jaren vanaf 1980*
- *sowieso meer beroep op de rechter*
- *betere kwaliteit rechtshulp*



## Enkele belangrijke onderwerpen sindsdien (i)

### Plicht tot tewerkstelling?

*HR 26/3/1965, Walsweer/Acmesa: neen, toetsing aan art. 7A:1638z BW, uitkomst afhankelijk van de specifieke omstandigheden (ook: HR 12/5/1989, Chelbi/Klene)*

*Zie echter ook Boot in TAP 2018/319: kan uit de Fantasia IX-uitspraak worden afgeleid dat inmiddels een algemeen recht op tewerkstelling bestaat, nu de Hoge Raad overweegt dat de wg verplicht was de wn tot het werk toe te laten? Geen uitdrukkelijke verwijzing naar art. 7:611 BW*

### Aanbieden passende arbeid

*(HR 3/2/1978, Roovers/De Toekomst)*

*HR 8/11/1985, Van Haaren/Cehave*

*(ook: HR 13/12/1991, Goldsteen/Roeland en HR 26/10/2001, Bons/Ranzijn)*

## Enkele belangrijke onderwerpen sindsdien (ii)

Aansprakelijkheid wg bij schade wn

*HR 9/8/2002, De Bont/Oudenallen*

*(ook: HR 18/3/2005, KLM/De Kuijer)*

Verzekeringsplicht wg

*HR 1/2/2008, Maasman/Akzo Nobel*

*HR 1/2/2008, Kooiker/Taxicentrale Nijverdal*

*(ook: HR 12/12/2008, Maatzorg/Van der Graaf)*

# Het goed werkgeverschap onder de Wwz (i)

*Sagel: “Het goed werkgeverschap laat zich niet kisten” (door de Wwz)*

- *Doelt op vergoedingen buiten het ontslagrecht, Baijings-situaties*
- *Er gelden onder de Wwz strikte regels voor toekenning van vergoedingen en de bepaling van de hoogte ervan (“kokerview”)*
- *Nieuwe kansen voor art. 7:611-vorderingen?*



## Het goed werkgeverschap onder de Wwz (ii)

*Wwz kent ook:*

- *korte(re) vervaltermijnen*
- *strikte(re) ontslaggronden*
- *ingewikkelde(re) procedures*

*Ook hier een rol voor het goed werkgeverschap?*



## Goed werkgeverschap en Baijings (i)

*Baijings: hoe zat het ook alweer?*

- *Exclusieve werking ontbindingsvergoeding ex art. 7:685 BW (pre-Wwz)*
- *Ontbindingsvergoeding = billijkheidsvergoeding, geen schadevergoeding*
- *Rechterlijke toetsing aan redelijkheid & billijkheid komt in beginsel ten volle tot uitdrukking in de hoogte van de ontbindingsvergoeding*
- *Uitzonderingen in het algemeen ongewenst*
- *Als de rechter bepaalde aanspraken uitzondert van de vergoeding, dan kan die aanspraak in een afzonderlijke procedure aan de eisen van redelijkheid & billijkheid worden getoetst*

## Goed werkgeverschap en Baijings (ii)

*Baijings onder de Wwz?*

- *De Wwz-wetgever heeft zich niet uitgelaten over de vraag of de Baijingsleer nog van toepassing is onder de Wwz*
- *Oratie Stefan Sagel september 2014: “Bye, bye Baijings?”*
- *Zie ook: A.G. Castermans & Y. Erkens “Uit de ban van Baijings: schadevergoeding en de Wet werk en zekerheid”, NTBR 2016/49, afl. 10*

## Goed werkgeverschap en Baijings (iii)

*Sagel: bij ontslagvergoedingen onder de Wwz wordt toetsing aan de redelijkheid & billijkheid aanzienlijk versmald:*

- *Transitievergoeding: ziet op gevolgen ontslag en overgang naar ander werk*
- *Additionele billijke vergoeding: compensatie voor ernstig verwijtbaar handelen werkgever dat heeft geleid tot ontslag*
- *Vervangende billijke vergoeding: vergoeding als alternatief voor herstel dienstverband*

*Conclusie Sagel : de Wwz laat veel meer ruimte voor vervolgprocedures op basis van (strijd met) goed werkgeverschap*



## Goed werkgeverschap en Baijings (iv)

*Castermans en Erkens (2016) delen deze visie:*

- *Omstandigheden van het geval niet langer factor bij ontbindingsvergoeding: billijkheid verdwenen uit ontslagvergoedingensysteem*
- *Wwz geeft ‘welgedefinieerde en beperkte transitie- en billijkheidsvergoedingen’*
- *Meer redenen tot supplementaire vordering tot schadevergoeding op grond van algemeen vermogensrecht, bijvoorbeeld bij een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan goed werkgeverschap*
- *Oproep tot procederen*
- *Processueel zelfs eenvoudiger: nevenvordering op grond van art. 7:686a BW in ontbindingsprocedure*

## Goed werkgeverschap en Baijings (v)

*Anno 2019: waar blijven de procedures?*

- *Hof Arnhem-Leeuwarden 19/4/2017, GHARL:2017:349: wn kan naast transitievergoeding en billijke vergoeding ook schadevergoeding vorderen op basis van art. 7:611 BW*
- *Idem Rb. Rotterdam 18/5/2017, RBROT:2017:3818 en Rb. Midden-Nederland 10/07/2019, RBMNE:2019:3228*
- *Anders Rb. Noord-Holland 2/5/2018, RBNHO:2018:4064: wettelijke regeling van de billijke vergoeding is een exclusieve regeling. Daarnaast “dus” geen ruimte voor schadevergoeding “als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van of verband houdt met een schending van de zorgplicht of goed werkgeverschap, zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten”.*



## Goed werkgeverschap en Baijings (vi)

*Baijings en contractsvrijheid – Hof Den Haag 30/7/2019, GHDHA:2019:1944*

- *Beëindigingsovereenkomst waarin wn zich recht voorbehoudt tot vordering aanvullende schadevergoeding wegens onterecht verlies dienstbetrekking*
- *Hof: noch de wetstekst, noch de wetgeschiedenis verzetten zich ertegen dat wn aanvullende schadevergoeding vordert op grond van art. 7:686 en 7:611 BW*
- *Wet biedt mogelijkheid van beëindigingsovereenkomst waarbij partijen grote contractsvrijheid hebben*

## Vergoeding kosten rechtsbijstand (i)

*HR 20/6/2017, New Hairstyle (rov. 3.5.2)*

*“Het onderdeel gaat evenwel uit van een onjuiste rechtsopvatting voor zover het betoogt dat het hof de advocaatkosten had moeten betrekken bij het vaststellen van de billijke vergoeding. Die kosten houden immers geen verband met de vernietigbare opzegging van de arbeidsovereenkomst. Een aanspraak op vergoeding van deze kosten zou wel kunnen worden ontleend aan schending door de werkgever van diens verplichting om zich als een goed werkgever te gedragen, in samenhang met art. 6:96 BW.”*

## Vergoeding kosten rechtsbijstand (ii)

*Wat staat hier?*

- *Een goed werkgever vergoedt kosten voor rechtsbijstand van zijn wn*  
*of*
- *Slecht werkgeverschap verplicht tot vergoeding van de schade die daaruit voortkomt, waaronder kosten voor rechtsbijstand*



## Vergoeding kosten rechtsbijstand (iii)

*Conclusie A-G Wuisman voor HR 3/12/2010, Fontijn/Comos B.V. (81 RO):*

*“Geen gemeen goed is de gedachte dat de zorg van de werkgever jegens de werknemer mede omvat dat hij de werknemer financieel in staat stelt om zich van juridische bijstand te voorzien in geval van een arbeidsgeschil. Zeker wanneer het arbeidsgeschil de beëindiging en afwikkeling van het dienstverband betreft (...) valt niet goed in te zien dat de werkgever in een dergelijke situatie de werknemer financieel moet steunen in de zin dat hij de kosten van rechtsbijstand aan de kant van de werknemer vergoedt, indien dat niet (expliciet) is overeengekomen.”*

## Vergoeding kosten rechtsbijstand (iv)

*Rb. Amsterdam 14/3/2019, RBAMS:2019:2115 (rov. 4.14)*

*“De rechtbank is van oordeel dat [verweester] ook in strijd heeft gehandeld met haar verplichtingen uit hoofde van het goed werkgeverschap ex artikel 7:611 jo. 2:8 lid 1 BW, reden waarom [verzoeker] recht heeft op vergoeding van zijn advocaatkosten. [Verweester] heeft betwist dat de advocaatkosten verband houden met de opzegging door [verweester], echter [verzoeker] heeft door een overzicht van gedeclareerde verrichtingen (niet zijnde proceskosten) inzichtelijk gemaakt **dat de met de opzegging verband houdende advocaatkosten** € 6.889,74 incl. btw bedragen. De rechtbank zal dit bedrag dan ook toewijzen.”*



## Vergoeding kosten rechtsbijstand (v)

*Wat zijn dat: 'met de opzegging verband houdende advocaatkosten'?*

- *Niet de kosten gemaakt in het kader van de procedure na de opzegging*
- *Wel de kosten gemaakt in de aanloop naar de opzegging (overleg met cliënt en tegenpartij, opstellen verweer voorgenomen ontslag, bijwonen aandeelhouders-bijeenkomst, directe 'nazorg' na opzegging)*
- *Is er in de eerste fase wel sprake van slecht werkgeverschap?*

*Vgl. Rb Utrecht 9/2/1994 (Prg. 1994/4164) en 18/7/1991 (Prg. 1991/3530):  
ontslagbesluit zeer ingrijpend en onderwijsrecht ingewikkeld. Integrale vergoeding*

# Vervaltermijnen en goed werkgeverschap (i)

*‘Schrijnende’ gevallen, geen pardon*

*Rb. Midden-Nederland 6/7/2016, RBMNE:2016:4533: “de specifieke regeling van art. 7:681 BW, gebaseerd op strijd met art. 7:671 BW, kan niet worden aangevuld met de generieke toets op goed-werkgeverschap” (verkeerde actie advocaat)*

*Rb. Amsterdam 4/7/2017, RBAMS:2017:4989: zelfde overweging t.a.v. art. 7:686a jo art. 7:673 BW (een dag te laat)*

*Strekking: de wettelijke regeling van termijnen is uitputtend, geen corrigerende rol voor het goed werkgeverschap*

## Vervaltermijnen en goed werkgeverschap (ii)

*Juist daarom misschien wel een informatieplicht?*

*Rb. Midden-Nederland 11/12/2015, RBMNE:2015:8803: geen “algemene meldingsplicht ten aanzien van de transitievergoeding” (beo zonder TV aangeboden en geaccepteerd)*

*Rb. Amsterdam 3/5/2019, RBAMS:2019:3304: wg niet verplicht tot geven van ‘wake up call’ bij (naderhand gebleken) Kolom-geval*

*Rb. Midden-Nederland 6/7/2016 en Rb. Amsterdam 4/7/2017: geen ‘waarschuwingsplicht’ voor wg (let wel: wnrs werden bijgestaan binnen de termijn)*



## Vervaltermijnen en goed werkgeverschap (iii)

*Hof Den Haag 8/10/2019, GHDHA:2019:2618*

*Beroep op vervaltermijn door Kwik-Fit is onaanvaardbaar want:*

- *eerder toegezegd dat TV bij eindafrekening wordt betaald*
- *wn binnen de vervaltermijn (27 september) schriftelijk had gewezen op uitblijven van betaling*
- *wg na vervaltermijn (11 oktober) reageerde met mededeling: u hebt geen verzoekschrift ingediend binnen vervaltermijn*

*Kwik-Fit heeft wn op het verkeerde been heeft gezet. Dat wn werd bijgestaan maakt volgens hof geen verschil*



## Vervaltermijnen en goed werkgeverschap (iv)

*En dan – ten overvloede (rov. 9):*

*Kwik-Fit heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling mededelingen gedaan met als strekking dat het binnen haar (commerciële) bedrijf vanuit competitieve overwegingen beleid is om bij het einde van een dienstverband niet eigener beweging over te gaan tot betaling van de transitievergoeding maar af te wachten of daarop door de ex werknemer (het hof begrijpt: tijdig en op de juiste wijze) in rechte aanspraak wordt gemaakt. Daarnaar gevraagd, heeft Kwik-Fit meegedeeld dat het daarbij geen verschil maakt of een ex werknemer wel of geen rechtsbijstand heeft. Het hof acht dit in strijd met de voor Kwik-Fit uit artikel 7:673 BW en artikel 7:611 BW als goed werkgever voortvloeiende verplichtingen. Het verschuldigd zijn van de transitievergoeding geeft immers invulling aan de zorgplicht die de werkgever heeft ten opzichte van de werknemer die wordt ontslagen of waarvan het contract niet wordt verlengd. **De vervaltermijn is bedoeld om onenigheid over de (omvang van) de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten maar niet om, waar deze onenigheid er niet is, te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen te ontkomen.***



## Vervaltermijnen en goed werkgeverschap (v)

*Dus – volgens Hof Den Haag:*

- *een goed werkgever betaalt uit eigen beweging de TV en wacht niet op juridische actie van de wn*
- *vervaltermijn is niet bedoeld om te speculeren*

*Overweging is algemeen geformuleerd, los van de casus!*

## Vervaltermijnen en goed werkgeverschap (vi)

*Geldt dit dan ook voor andere vorderingen genoemd in art. 7:686a BW:*

- *de vergoeding vanwege onregelmatige opzegging (art. 7:672 lid 10 BW)*
- *de aanzegvergoeding (art. 7:668 lid 3 BW)?*

*Argument voor: de tekstuele overeenkomsten van de wetsartikelen (“is verschuldigd”)*

*Argument tegen: het hof benadrukt de zorgplicht art. 7:673 BW*

## Invulling ontslaggronden (i)

*Wwz: de ontslaggrond moet voldragen zijn. Dat betekent:*

- *bij onvoldragen ontslaggrond: geen beëindiging*
- *bij voldragen beëindiging: juist wel beëindiging*

*Het is dus alles of niets, (ook) voor de wn*

*Heeft het goed werkgeverschap bij de vaststelling of sprake is van een voldragen grond een 'corrigerende' rol?*



## Invulling ontslaggronden (ii)

*De Asscher-escape: wg kan zelf de g-grond creëren door tegen beter weten in d-grond in te roepen*

*Sagel: dit lokt slecht werkgeverschap uit. Dat mag niet tot ontbinding leiden*

*Sommige rechters geven hem gelijk, niet allemaal:*

- *Hof Amsterdam 10/10/2017, GHAMS:2017:4176 (ontbinding, maar met BV)*
- *Hof Amsterdam 17/10/2017, GHAMS:2017:4234 (geen disfunctioneren, dan geen beroep op g-grond: herstel AO)*

## Invulling ontslaggronden (iii)

*Rb. Limburg 16/9/2015, RBLIM:2015:8010 (d-grond)*

*“De kantonrechter **acht het niet van goed-werkgeverschap getuigen om een werknemer zelf een verbeterplan te laten opstellen en daar verantwoordelijk voor te maken en vervolgens de werknemer daarop af te rekenen**: in deze constructie zijn alle ingrediënten voorhanden om de werknemer zichzelf te laten ophangen. De werknemer wordt in deze omstandigheden uitgedaagd een de werkgever zo welgevallig mogelijk plan te maken dat de facto grote kans heeft niet realistisch te zijn. Het opstellen van een verbeterplan is naar het oordeel van de kantonrechter een evenwichtige gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer.”*



## Invulling ontslaggronden (iv)

*Rb. Midden-Nederland 19/1/2017, RBMNE:2017:144 (d-grond)*

*“De door [verzoekster] gestelde, maar betwiste, ongeschiktheid van [verweerder] kan zodoende niet vastgesteld worden. **Daarnaast heeft [verzoekster] [verweerder] wel gewezen op een verbeterplan, maar het initiatief voor het opstellen daarvan de eerste jaren volledig bij [verweerder] gelegd.** Van een werkgever had evenwel verwacht mogen worden dat hij daarin een meer sturende rol had ingenomen, duidelijke, concrete en meetbare doelstellingen had geformuleerd en daarbij - waar mogelijk - (externe) hulp en ondersteuning had aangeboden, bijvoorbeeld in de vorm van coaching of cursussen. De nadruk is door [verzoekster] te veel en te lang gelegd op het eigen initiatief van [verweerder], terwijl [verzoekster] wist dat [verweerder] zich niet in de gegeven kritiek kon herkennen en nauwelijks ervaring had met het opstellen van een verbeterplan.”*

## Invulling ontslaggronden (v)

*Art. 7:669 lid 3 onder d BW:*

- *geen link met ziekten of gebreken*
- *tijdig in kennis stellen*
- *voldoende gelegenheid te verbeteren*
- *geen onvoldoende zorg voor scholing of arbeidsomstandigheden*

*Nergens staat dat verboden is dat wg aan wn vraagt het verbeterplan op te stellen.*

*Art. 7:611 BW corrigeert dat (volgens deze kantonrechters)*

## Invulling ontslaggronden (vi)

*HR 16/6/2019, HR:2019:933 (Ecofys), rov. 4.1.3*

*“De wet bepaalt niet op welke wijze de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet hebben gesteld zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet worden aangenomen, **mede gelet op de eisen van goed werkgeverschap**, dat de werkgever aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid tot verbetering moet hebben geboden. Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval. (...)”*

*“Stevige inzet” i.h.k.v. verbeterplan is niet altijd in strijd met 7:611 BW (Hof Den Haag 25/10/2016, GHDHA:2016:3423)*



## Invulling ontslaggronden (vii)

*Rb Noord-Nederland 12/12/2018, RBNNE:2018:5382 (a-grond)*

- *Reorganisatie - zonder verval van functie receptioniste*
- *Wn, receptioniste, moet herplaatst worden vanwege 'overformatie'*
- *Herplaatsingstermijn eindigt met ingang van 1 april 2018*
- *Per 1 april 2018 neemt andere receptioniste ontslag*
- *Op 1 april 2018 besluit wg alsnog tot verval van functie receptioniste (eenzijdige aanpassing reorganisatieplan door wg)*
- *Ktr.: een goed werkgever acht zich gebonden aan eigen reorganisatieplan*
- *Dat plan voorzag in functie receptioniste, zij het met minder personeel*
- *Functie had dus aangeboden moeten worden*

# Goed werkgeverschap in de WAB (i)

## Oproepovereenkomsten

- *Hoge Raad 10/4/2015, HR:2015:923: niet (meer) oproepen van werknemer zonder gegronde redenen terwijl er wel werk voorhanden is, is in strijd met artikel 7:611 BW*
- *Open norm met WAB gecodificeerd in art. 7:628a BW*



## Goed werkgeverschap in de WAB (ii)

Cumulatiegrond art. 7:669 lid 3 aanhef en sub i BW

- *Cumulatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden ex art. 7:669 lid 3 aanhef sub c t/m h BW = i-grond*
- *Meerdere niet-voldragen ontslaggronden samen voldoende reden voor ontslag*
- *‘Zodanig dat in redelijkheid niet van werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’ – invulling aan de hand van goed werkgeverschap zoals ook bij de d-grond?*
- *Extra vergoeding = maximaal 50% transitievergoeding*

## Goed werkgeverschap in de WAB (iii)

### Extra vergoeding bij cumulatiegrond

- *Geen transitie-element*
- *Gevolgen ontslag spelen geen rol bij vaststelling hoogte extra vergoeding.  
Dat zit al in de transitievergoeding*
- *Ook eventuele ernstige verwijtbaarheid niet relevant. Daarvoor is de billijke vergoeding*
- *Wat dan wel? Enkel compensatie voor ontslag omdat er meerdere niet-voldragen gronden nodig zijn om tot ontslag te komen*

## Goed werkgeverschap in de WAB (iv)

### Extra vergoeding bij cumulatiegrond

- *Uitgangspunt Wwz was toch geen beëindiging zonder voldoende onderbouwing en geen financiële reparatie van onvoldoende onderbouwing?*
- *Extra vergoeding als compensatie voor afbrokkelen ontslagbescherming*
- *In extra vergoeding 'an sich' al een element van schending van art. 7:611 BW?*
- *Rechter 'kan' een extra vergoeding toekennen: art. 7:611 BW als richtsnoer bij de vraag of een extra vergoeding moet worden toegekend en zo ja, hoe hoog?*
- *Alle omstandigheden van het geval?*



## Hot topic: slapende dienstverbanden (i)

*Hoge Raad 8/11/2019, HR:2019:1734 (Xella): scharniert op goed werkgeverschap*

- *Slapende dienstverbanden: aparte workshop*
- *HR beantwoordt aantal vragen*
- *Geen omgekeerde Stoof/Mammoet*
- *Werkgever wel verplichting om op grond van goed werkgeverschap mee te werken aan beëindiging van slapend dienstverband, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding*
- *Ook veel nieuwe vragen*

## Hot topic: slapende dienstverbanden (ii)

1. *Vergoeding gemaximeerd tot hetgeen aan transitievergoeding **verschuldigd zou zijn** bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) eindigen: fictieve of concrete datum?*
2. *Informatieverplichting als goed werkgever? Aangenomen bij overgang onderneming: HR 26/6/2009, HR:2009:BH4043, Pax/Bos*
3. *Moet werkgever als goed werkgever zelf voorstel doen?*
4. *Kan goed werkgever zelf een voorstel doen tot beëindiging met vergoeding ter hoogte van bedrag dat wordt gecompenseerd?*



## Hot topic: slapende dienstverbanden (iv)

5. *Wat geldt als niet is voldaan aan de vereisten van art. 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en sub b BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid?*
6. *Moet goed werkgever meewerken aan openbreken pre-Xelia vaststellingsovereenkomst?*
7. *En is finale kwijting uit vaststellingsovereenkomst voldoende?*
8. *Slapende dienstverbanden met werknemers die al voor 1 juli 2015 104 weken arbeidsongeschikt waren?*

# Het goed werkgeverschap onder het nieuwe arbeidsrecht

## *Conclusie:*

- *art. 7: 611 BW heeft onder de Wwz niet geleid tot oplossen belangrijke maatschappelijke/arbeidsrechtelijk kwesties – behalve slapende dienstverbanden*
- *rol van art. 7:611 BW is meer corrigerend in individuele kwesties*
- *rol van goed werkgeverschap bij het vaststellen van de hoogte van vergoedingen, lijkt uitgespeeld (behalve bij extra vergoeding)*
- *goed werkgeverschap wordt nog weinig benut als grondslag voor schadevergoeding naast wettelijke ontslagvergoeding*
- *wel in meer situaties vanwege het strikte Wwz-systeem*