

Schadevergoeding en ontslagvergoeding

HR 11 oktober 2002, IAR 2002/261

Karakter ontslagvergoeding; schadevergoeding; dringende reden; wanprestatie; Deuss-arrest; samenloop; rechtsvergelijking; kanton-rechtersformule

1 Inleiding

De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 11 oktober 2002 – dat overigens nauwelijks de naam ‘arrest’ verdient omdat het op grond van artikel 81 RO is afgedaan onder verwijzing naar de conclusie van de AG – geoordeeld dat de regel uit het Deuss-arrest uit 1989 (HR 1 december 1989, NJ 1990, 451) anno 2002 nog onverkort geldt. Deze regel houdt in dat een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek is ontbonden omdat de werkgever daartoe een dringende reden heeft gegeven, in een aparte procedure vergoeding van de schade kan vorderen die het gevolg is van het verwijtbaar handelen van zijn werkgever. De Baijings-jurisprudentie staat daaraan niet in de weg. De toe te kennen schadevergoeding wordt niet berekend aan de hand van de regels uit Boek 6 BW, maar kan naar billijkheid worden vastgesteld. Dat is opmerkelijk omdat geen sprake is van een ontslagvergoeding, maar van een schadevergoeding wegens wanprestatie. Deze aspecten – samenloop en vergoeding – rechtvaardigen een nadere blik op dit arrest.

2 Casus en uitspraak

De werknemer, Dalle Vedove, geboren in 1945, is in 1968 bij de rechtsvoorganger van de werkgever, MAB, in dienst getreden als plaatwerker. Per 14 juli 1997 is Dalle Vedove arbeidsongeschikt geworden. In de periode daarna heeft MAB steeds het salaris te laat betaald en meestal pas na sommatie door de gemachtigde van Dalle Vedove. Bij beschikking van 18 mei 1998 heeft de kantonrechter op verzoek van Dalle Vedove de arbeidsovereenkomst tussen hem en MAB per 1 juni 1998 ontbonden op grond van een dringende reden, bestaande uit het stelselmatig twee of drie weken te laat en eerst na sommatie betalen van het salaris door MAB. Nadat Dalle

Vedove het ontbindingsverzoek had ingediend, heeft MAB hem nog in kennis gesteld van een reïntegratieplan. Partijen hebben dit plan echter niet meer besproken. Dalle Vedove heeft vervolgens op grond van artikel 7:677 lid 3 BW schadevergoeding gevorderd wegens het door MAB niet in acht nemen van de opzegtermijn, doordat zij een dringende reden voor ontslag heeft gegeven, en heeft daarnaast aanspraak gemaakt op een schadevergoeding vanwege wanprestatie door MAB. In eerste aanleg heeft de kantonrechter aan Dalle Vedove schadevergoeding toegekend uit hoofde van artikel 7:677 lid 3 BW en heeft zijn vorderingen voor het overige afgewezen. De rechtbank heeft in hoger beroep de gefixeerde schadevergoeding aan Dalle Vedove toegekend, zijnde een bedrag gelijk aan het salaris inclusief vakantietoelage over de opzegtermijn van 19 weken (f 20.510,35), alsmede schadevergoeding uit hoofde van wanprestatie ter hoogte van f 80.000. Daarbij heeft de rechtbank overwogen dat MAB door haar opstelling iedere reïntegratie van Dalle Vedove onmogelijk heeft gemaakt, terwijl zij wel steeds heeft aangegeven dat Dalle Vedove in staat was om passend werk te verrichten. De hoogte van de schadevergoeding heeft de rechtbank bepaald aan de hand van de mate van verwijtbaar handelen van de werkgever, de hoogte van de door de werknemer te ontvangen uitkeringen, de kansen op herstel van zijn ziekte en zijn eigen inspanningen om tot werkherleving te komen, zijn leeftijd, de lengte van het dienstverband en het feit dat hij pas na indiening van het ontbindingsverzoek in kennis is gesteld van het reïntegratieplan. De werkgever heeft vervolgens beroep in cassatie ingesteld.

De A-G concludeert tot verwerping van dit beroep. Ten aanzien van de door de rechtbank toegekende schadevergoeding merkt de A-G op, onder verwijzing naar het arrest Deuss, dat

‘volgens de huidige rechtspraak de werkgever wiens verwijtbaar gedrag de werknemer heeft genoopt de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, niet alleen schadeplichtig is in de zin van art. 7:677 BW (waarbij het in de visie van de wetgever niet gaat om schade als gevolg van verlies van de arbeidsplaats), doch tevens gehouden is de schade te vergoeden welke de werknemer lijdt ten gevolge van het uit die wanprestatie van de werkgever voortvloeiende verloren gaan van zijn dienstbetrekking.’

De rechter kan in dat geval een schadevergoeding naar billijkheid toekennen omdat de schade, die ook op een nog langer durende onzekere toekomst betrekking heeft, vaak moeilijk is te schatten en te bewijzen. De Hoge Raad volgt deze conclusie en verwerpt, zoals gezegd, het cassatieberoep met toepassing van artikel 81 Wet RO.

3 Samenloop ontbindingsprocedure en aansprakelijkheidsprocedure

De Baijings-leer,¹ inhoudende dat er geen ruimte is voor de beoordeling van een aanspraak op schadevergoeding vanwege het handelen of nalaten door de werkgever in strijd met het bepaalde in artikel 7:611 BW of artikel 6:248 BW, indien deze aanspraak reeds is verdisconteerd of verdisconteerd had moeten worden in de ontbindingsvergoeding die ex artikel 7:685 lid 8 BW kan worden toegekend, dan wel het verzoek daartoe is afgewezen,² is blijkens het arrest *Dalle Vedove/MAB* niet van toepassing op de samenloop tussen een procedure tot ontbinding wegens een dringende reden en een procedure tot verkrijging van schadevergoeding wegens wanprestatie door de werkgever. Dit behoeft niet te verbazen, nu in geval van ontbinding wegens een dringende reden geen vergoeding kán worden toegekend.³ De werknemer die schadevergoeding wil omdat zijn werkgever hem een dringende reden voor ontbinding heeft gegeven, is derhalve aangewezen op een bodemprocedure.⁴ Het zou niet redelijk zijn wanneer hij in deze procedure geen vergoeding zou kunnen krijgen omdat er eerder al een ontbindingsprocedure is geweest. Eén en ander geldt nog sterker wanneer in aanmerking wordt genomen dat, in geval de rechter ontbindt wegens een dringende reden aan de zijde van de werkgever, deze in de regel in ernstiger mate

- 1 HR 24 oktober 1997, JAR 1997/248 (Baijings/mr. H.); HR 5 maart 1999, JAR 1999/73 (Tulkens/FNV); HR 15 december 2000, JAR 2001/14 (Intramco/Grotenhuis); en HR 2 november 2001, JAR 2001/255 (Elverding/Wientjes). Van de vele literatuur over deze rechtspraak noem ik A.G. Castermans, *De bijzondere arbeidsovereenkomst*, in: *De landsadvocaat*, voor deze, opstellen voor J.L. de Wijkerslooth, Den Haag 1999, p. 43-63; J.J.M. de Laat, *Geen plaats voor red. en bill.*, *ArbeidsRecht* 1999, nr. 6/7, p. 36-40; C.J. Loonstra, *De Hoge Raad en de problematiek van de samenloop in het licht van artikel 7:611 BW (het goed werkgeverschap)*, *ArA* 2002/1, p. 4-31, i.h.b. p. 21-31; A.G. van Marwijk Kooy, *Geen appèl, maar wat nog wel?*, *ArbeidsRecht* 2000, nr. 10, p. 3-7; J.M. van Slooten, *De verdere verfijning van de Baijingsleer*, *Sociaal Recht* 2001, p. 345-346.
- 2 In de literatuur (zie met name de artikelen van Van Slooten en Loonstra, genoemd in de vorige noot) is een discussie gevoerd over de vraag of de Baijings-leer inhoudt dat na een ontbinding wegens een verandering in de omstandigheden niet meer op dezelfde feitelijke grondslag schadevergoeding kan worden gevorderd of dat de juridische grondslag bepalend is. Het voert te ver om hierop in dit artikel uitgebreid in te gaan. Mijns inziens is het de bedoeling van de Hoge Raad dat alle aanspraken op schadevergoeding of op een ander soort vergoeding (dus alle aanspraken op geld) die ontstaan in verband met de beëindiging van een dienstverband zoveel mogelijk in de ontbindingsvergoeding worden verdisconteerd (als er een ontbindingsprocedure speelt, uiteraard). Daaruit volgt mijns inziens ook dat de werknemer in beginsel al deze aanspraken dient in te brengen in de ontbindingsprocedure. Zie ook de conclusie van A-G Huydecoper bij HR 10 januari 2003, JAR 2003/39. Dit ligt anders waar geen vergoeding, maar bijvoorbeeld een rectificatie wordt gevorderd (zie genoemd arrest van 10 januari 2003).
- 3 Vgl. art. 7:685 lid 8 BW waarin uitdrukkelijk wordt gesproken over een vergoeding in geval van een ontbinding wegens veranderingen in de omstandigheden.
- 4 Zie ook R.A.A. Duk, *De Hoge Raad en rechtsvorming in het arbeidsrecht*, *ArA* 2002/3, p. 16.

verwijtbaar zal hebben gehandeld dan wanneer wordt ontbonden wegens een wijziging in de omstandigheden welke in overwegende mate aan de werkgever zijn te wijten. Het gaat dan uiteraard niet aan dat alleen in het tweede geval een vergoeding zou kunnen worden verkregen.

Wel hebben zowel de ontbinding wegens een dringende reden als de vordering tot schadevergoeding wegens wanprestatie betrekking op de beëindiging van het dienstverband. In die zin is er een gelijkenis tussen de casus van Dalle Vedove en Deuss enerzijds en Baijings, Tulkens en Elverding anderzijds. In al deze arresten werd, in een procedure die werd gevoerd na een eerdere ontbindingsprocedure, vergoeding gevorderd van schade ontstaan door de beëindiging van het dienstverband. De situatie van het TNO- en het PTT-arrest,⁵ waarin de vordering van de werknemer betrekking had op een periode voorafgaand aan en losstaand van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, doet zich hier dus niet voor. Het gaat zowel in de Baijings-rechtspraak als in Dalle Vedove en Deuss om het verkrijgen van een vergoeding van door een ontslag geleden schade. In juridisch opzicht zijn Dalle Vedove en Deuss hiervoor echter aangewezen op een bodemprocedure, terwijl voor Baijings c.s. in een bodemprocedure in beginsel geen schadevergoeding meer verkregen kan worden als de aanspraak daarop reeds aan de orde is geweest of had moeten komen in de daaraan voorafgaand gevoerde procedure tot ontbinding wegens een verandering in de omstandigheden.

Het zou beter passen in het systeem van het ontslagrecht, indien ook bij ontbinding wegens een door de werkgever veroorzaakte dringende reden een ontbindingsvergoeding zou kunnen worden toegekend en het niet meer nodig, en ook niet mogelijk, zou zijn om daarna nog in een bodemprocedure schadevergoeding te vorderen.⁶ De positie van Dalle Vedove, die inhoudelijk weinig verschilt van die van Baijings, Tulkens en Elverding, zou daarmee dan ook formeel juridisch op één lijn gebracht worden. Het feit dat een dringende reden niet alleen grond voor ontbinding, maar ook grond voor ontslag(name) op staande voet kan opleveren, behoeft daaraan niet in de weg te staan. In een procedure over een ontslag op staande voet gaat het immers niet om de vraag of een dienstverband beëindigd moet worden en welk prijskaartje daaraan verbonden moet worden, maar om de vraag of een reeds gegeven ontslag geldig is of niet. Bovendien kan in een procedure over een ontslag op staande voet geen vergoeding worden toegekend ter compensatie van de gevolgen van het ontslag, anders dan de vergoeding

5 HR 1 maart 2002, JAR 2002/66 (TNO/Ter Meulen) en HR 1 maart 2002, JAR 2002/67 (Guérand/PTT Post).

6 Door met name Van den Heuvel wordt dit reeds jaren betoogd. Zie onder meer L.H. van den Heuvel, Drie weeffouten, in: Waarheen met artikel 1639w BW?, Deventer 1989, p. 1-11; noot bij HR 1 december 1989, RvdW 1989, 275 (Deuss), SMA 19990, p. 391-395; en bijdrage over Dalle Vedove/MAB aan de rubriek 'In debat' in dit nummer van ARA (p. 78-84).

vanwege het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Toekenning van een vergoeding in geval van ontbinding wegens een dringende reden verstoort derhalve de regeling van artikel 7:677 BW niet. In feite wordt in het arrest Dalle Vedove een dergelijke ontbindingsvergoeding toegekend, zij het eerst nadat een omweg via een bodemprocedure is gemaakt. Het zou praktisch zijn als een dergelijke omweg niet nodig is.

4 Schadevergoeding en ontslagvergoeding

De Hoge Raad overweegt in het arrest Deuss, naar welk arrest de A-G verwijst in haar conclusie bij Dalle Vedove/MAB, dat de rechter, indien hij schadevergoeding toekent wegens wanprestatie na een eerdere ontbinding, deze schadevergoeding 'naar billijkheid' kan vaststellen. Formeel gesproken worden met dit oordeel de regels inzake schadevergoeding uit Boek 6 BW terzijde gezet. Boek 6 BW kent de schadevergoeding naar billijkheid alleen, waar het de vergoeding van immateriële schade betreft (art. 6:106 BW). Uitgangspunt van Boek 6 BW is dat vermogensschade zo volledig mogelijk wordt vergoed. Daarom begroot de rechter de schade op de wijze die het meest in overeenstemming is met de aard ervan. Kan de omvang van de schade niet nauwkeurig worden vastgesteld, zo bepaalt artikel 6:97 BW, dan wordt zij geschat. Boek 6 BW kent niet de vaststelling naar billijkheid van geleden materiële schade.⁷ Niettemin oordeelde de Hoge Raad in het arrest Deuss, welk oordeel in Dalle Vedove/MAB wordt bevestigd, dat toekenning van een schadevergoeding naar billijkheid op haar plaats is, dit terwijl in beide zaken wanprestatie de grondslag voor de schadevergoeding was, en niet artikel 7:685 BW of artikel 7:681 BW, en de schade als gevolg van het verlies van de dienstbetrekking van Deuss en Dalle Vedove niet alleen van immateriële maar ook van materiële aard was. Juridisch gezien lijkt deze uitspraak aldus niet geheel correct. Vanuit praktisch oogpunt is zij echter goed te begrijpen.⁸ Daarbij is niet zozeer relevant dat, zoals de Hoge Raad in Deuss heeft opgemerkt, toekenning van een schadevergoeding naar billijkheid voor de hand ligt omdat de schade als gevolg van ontslag betrekking heeft op een langer durende onzekere toekomst en daarom moeilijk is te schatten en te bewijzen. Dit geldt bij veel gevallen van schade waarbij niettemin geen schadevergoeding naar billijkheid wordt toegekend. Ook bij letselschade is het veelal moeilijk te voorspellen welke schade een slachtoffer van een ongeval of ziekte in de toekomst zal lijden. In dat geval moet de rechter evenwel een schatting maken in plaats van een vaststelling naar billijkheid. De Hoge Raad had in Deuss en Dalle Vedove kunnen oordelen dat ook in die zaken

7 Of vermogensschade, deze termen worden door elkaar gebruikt.

8 Zie ook Duk, De Hoge Raad en rechtsvorming in het arbeidsrecht, p. 16, die spreekt over een opmerkelijke accommodatie tussen het civiele aansprakelijkheidsrecht en het arbeidsovereenkomstenrecht.

de omvang van de schade geschat moet worden. In plaats daarvan spreekt de Hoge Raad van schadevergoeding naar billijkheid, daarbij dezelfde terminologie hanterend als die tot 1 april 1997 gebruikt werd in artikel 7:681 BW.⁹ Aansluiting bij de vergoeding op grond van artikel 7:681 BW ligt wel voor de hand omdat het ook in gevallen zoals in Deuss en Dalle Vedove gaat om schade als gevolg van het verlies van de dienstbetrekking. De enige reden waarom de schadevergoeding in een procedure gegrond op wanprestatie wordt gevorderd, is dat de ontbindingsprocedure daar geen ruimte voor biedt ingeval wegens een dringende reden wordt ontbonden. De ontslagsituatie van Deuss en Dalle Vedove verschilt echter niet van het soort ontslagsituaties dat in de regel centraal staat in een procedure tot ontbinding wegens een wijziging in de omstandigheden of in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Er zou rechtsongelijkheid ontstaan indien in het ene geval – Deuss en Dalle Vedove – volledige schadevergoeding zou kunnen worden gevorderd, terwijl in het andere geval volstaan wordt met een forfaitaire vergoeding die niet schadedekkend behoefte te zijn. Dit geldt echter niet alleen waar het gaat om een bodemprocedure op grond van wanprestatie na een eerdere ontbinding wegens een dringende reden, maar ook voor andere aansprakelijkheidsprocedures waarin een vergoeding ter zake van ontslag kan worden verkregen, zoals op grond van artikel 7:611 BW, artikel 6:248 BW, artikel 6:162 BW¹⁰ of artikel 7:686 BW. Ter voorkoming van rechtsongelijkheid moet ook in die laatste vier procedures, indien schadevergoeding wordt toegekend in verband met een onterecht ontslag, deze naar billijkheid worden vastgesteld.

In de rechtspraak gebeurt dit ook reeds. Zo kende de kantonrechter Schiedam¹¹ uit hoofde van artikel 7:611 BW een vergoeding toe aan een werknemer die met gebruikmaking van een bemiddelingstraject een andere baan had gevonden, doch wiens ontslag in feite gedwongen was omdat hij door zijn werkgever ten onrechte voor ontslag was voorgedragen in het kader van een reorganisatie. De kantonrechter stelde de vergoeding vast aan de hand van de kantonrechttersformule. De kantonrechter Eindhoven¹² oordeelde dat een werkgever in strijd had gehandeld met het goed werkgeverschap door een werkneemster feitelijk te dwingen zelf ontslag te nemen. De werkgever had de werkneemster op non-actief gesteld tijdens haar zwangerschapsverlof, had vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend dat werd afgewezen en had daarna nog een keer aangegeven de werk-

9 Vanaf 1 april 1997, de datum waarop titel 10 van Boek 7 BW deel uit is gaan maken van het NBW, wordt in art. 7:681 BW enkel nog gesproken van een schadevergoeding, dit omdat met de term 'vergoeding naar billijkheid' in het NBW wordt geduid op een vergoeding van immateriële schade als bedoeld in art. 6:106 BW.

10 Vgl. HR 3 december 1999, JAR 2000, 18 (Pratt & Whitney).

11 Ktr. Schiedam 27 oktober 1998, JAR 1998/243.

12 Ktr. Eindhoven 26 november 1998, JAR 1999/35.

neemster niet terug te willen, deze keer met verwijzing naar een brief van collega's van dezelfde strekking. De werkneemster had daarom zelf ontslag genomen. De kantonrechter kende aan haar een vergoeding naar billijkheid toe die hij vaststelde op 11,5 maal het maandsalaris.¹³

Gelet op deze uitspraken en op de arresten Deuss en Dalle Vedove lijkt de tendens te zijn dat, waar het gaat om schade als gevolg van een ontslag, steeds een vergoeding naar billijkheid wordt toegekend, ongeacht de grondslag waarop deze vergoeding wordt gevorderd. Dit lijkt in elk geval te gelden voor ontslagvergoedingen die op grond van artikel 7:611 BW en zijn equivalent uit Boek 6 BW, artikel 6:248 BW, worden toegekend. Ook lijkt het te gelden voor vorderingen die meer in het algemeen zijn gebaseerd op 'wanprestatie'. Een dergelijke vordering zal overigens veelal aangemerkt kunnen worden als een vordering ex artikel 7:611 BW, nu niet-nakoming van een verplichting uit hoofde van artikel 7:611 BW wanprestatie oplevert.¹⁴ Ook indien de grondslag voor de vordering tot betaling van een ontslagvergoeding artikel 6:162 BW of artikel 7:686 BW is, dient mijns inziens als uitgangspunt te gelden dat de vergoeding naar billijkheid wordt vastgesteld. In de praktijk van het arbeidsrecht worden deze twee artikelen overigens weinig gebruikt omdat een beroep op andere artikelen, in het bijzonder 7:611 BW, 7:681 BW en 7:685 BW, meer voor de hand ligt.

Indien deze lijn – toekennen van vergoeding naar billijkheid in alle ontslagzaken – wordt doorgetrokken, dan betekent dat wel, gelet op de Baijings-jurisprudentie, dat deze vergoeding steeds alle aanspraken moet omvatten die samenhangen met de beëindiging van het dienstverband, tenzij een aanspraak uitdrukkelijk buiten beschouwing wordt gelaten omdat deze niet geschikt is om op te gaan in een *all-in* vergoeding.¹⁵ Dit volgt ook reeds uit het karakter van de ontslagvergoeding naar billijkheid. Als het uitgangspunt is dat eventuele schade als gevolg van een ontslag steeds verdisconteerd moet worden in een vergoeding naar billijkheid, dan is er geen ruimte voor het daarnaast nog in een andere procedure toekennen van een echte schadevergoeding (als bedoeld in Boek 6 BW) ter zake van hetzelfde ontslag. Zou uitgangspunt zijn dat bij een ontslag de werkelijk geleden schade wordt vergoed, dan zou er wel ruimte moeten zijn voor het vorderen van aanvullende schadevergoeding indien de ontslagvergoeding niet alle schade dekt. Omdat

13 Zie over deze uitspraken en over het toekennen van een ontslagvergoeding in andere procedures dan de ontbindings- en de kennelijk onredelijk ontslagprocedure ook G.C. Boot, *Ontslagvergoedingen: grondslag, vormen en toekomst*, SMA 1999, nr. 9, p. 406-417, i.h.b. p. 410-411.

14 In die zin had de vordering van Dalle Vedove ook rechtstreeks op art. 7:611 BW gebaseerd kunnen worden.

15 Bijvoorbeeld een contractuele beëindigingsvergoeding, hoewel ook daarover discussie kan ontstaan. Vgl. Rb Haarlem 16 april 2002, JAR 2002, 149 en R.A.A. Duk, *De Hoge Raad en rechtsvorming in het arbeidsrecht*, ARA 2002/3, p. 17.

de Hoge Raad het billijkheidskarakter van de ontslagvergoeding benadrukt in tegenstelling tot het schadevergoedingskarakter is dit niet nodig. Een vergoeding naar billijkheid behoeft niet schadedekkend te zijn.

Van een ontslagvergoeding in de hiervoor bedoelde zin is overigens geen sprake in het geval van de gefixeerde of volledige schadevergoeding van artikel 7:677 lid 4 BW. Daarbij is het uitdrukkelijk niet de bedoeling om een vergoeding toe te kennen die alle schade als gevolg van een ontslag omvat, maar heeft de vergoeding alleen betrekking op de opzegtermijn. Een dergelijke vergoeding kan daarom naast een vergoeding naar billijkheid worden toegekend. Wel dient dan bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding naar billijkheid rekening te worden gehouden met het feit dat reeds een vergoeding voor de opzegtermijn is toegekend.¹⁶

5 Karakter ontslagvergoeding

Het spreekt evenwel niet vanzelf dat een ontslagvergoeding aangemerkt moet worden als een vergoeding naar billijkheid. Zoals al is opgemerkt, is uitgangspunt van Boek 6 BW dat, behalve waar het gaat om immateriële schade, schade volledig vergoed moet worden en niet naar billijkheid vastgesteld. Daarnaast kan betoogd worden, zoals sommige schrijvers ook hebben gedaan,¹⁷ dat bij de toekenning van een vergoeding voor ontslag de werkelijk geleden schade (meer dan thans) uitgangspunt moet zijn voor de vergoeding in plaats van alleen een formule. In de derde plaats ontstaat, doordat bij ontslag alleen een vergoeding naar billijkheid wordt toegekend, terwijl in andere gevallen wel volledige schadevergoeding mogelijk is, een verschil in rechtspositie tussen werknemers die schade lijden door een ontslag en werknemers van wie de schade een andere oorzaak heeft, bijvoorbeeld tijdens het dienstverband ontstane arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval. In dit verband is van belang dat de Hoge Raad in het TNO- en het PTT-arrest¹⁸ onderscheid heeft gemaakt tussen aanspraken die betrekking hebben op de beëindiging van het dienstverband en aanspraken die betrekking hebben op schade ontstaan tijdens het dienstverband en niet samenhangend met de beëindiging ervan. In het eerste geval is de werknemer aangewezen op een vergoeding naar billijkheid, in het tweede geval kan hij volledige schadevergoeding vorderen.

16 Zie hierna par. 8.

17 G.C. Boot, *Ontslagvergoedingen: grondslag, vormen en toekomst*, SMA 1999, nr. 9, p. 406-417; A.M. Luttmer-Kat, *De rechtsgrond van (forfaitaire) ontslagvergoedingen*, SMA 1999, nr. 10, p. 435-440.

18 HR 1 maart 2002, JAR 2002/66 (TNO/Ter Meulen) en HR 1 maart 2002, JAR 2002/67 (Guérand/PTT Post).

Gezien deze bezwaren tegen de ontslagvergoeding naar billijkheid rijst de vraag of het niet beter zou zijn om ook bij ontslag uit te gaan van een exacte berekening van de schade. Naar mijn mening is dat niet het geval. Het eerste, en mijns inziens belangrijkste, argument dat hiertegen pleit, is praktisch van aard. Per jaar worden er tienduizenden ontslagprocedures gevoerd.¹⁹ Het zou ondoenlijk zijn om in al deze procedures de geleden schade exact te berekenen, en wellicht zelfs op te maken bij staat. De rechterlijke macht zou onder een dergelijke druk bezwijken. Bovendien zouden ontslagprocedures veel langer gaan duren dan thans, hetgeen evenmin wenselijk lijkt.

In de tweede plaats verschilt het karakter van een ontslagvergoeding mijns inziens van dat van een 'echte' schadevergoeding in die zin dat het immateriële aspect ervan sterker op de voorgrond staat dan bij een 'echte' schadevergoeding veelal het geval is. Een ontslagvergoeding lijkt slechts in beperkte mate bedoeld te zijn als een vergoeding van de werkelijk geleden en te lijden inkomensschade en kosten, en in veel belangrijker mate als compensatie voor gederfde levensvreugde, waaronder verlies aan prestige, door het verlies van het dienstverband,²⁰ en als vergoeding voor leed dat is toegebracht door verwijtbaar handelen door de werkgever. Dergelijk handelen hoeft niet te leiden tot een vergroting van de vermogensschade. Een werknemer is niet per definitie langer werkloos naarmate hij door zijn vorige werkgever minder netjes is behandeld.²¹ In dit verband is ook relevant dat de aanbevelingen van de kantonrechters ervan uitgaan dat een hogere correctiefactor wordt toegepast naarmate door de werkgever ernstiger verwijtbaar is gehandeld. Dit kan alleen maar worden gezien als een factor die de omvang van de immateriële schade heeft vergroot en niet als een factor die heeft geleid tot vergroting van de materiële (inkomens)schade.

De ontslagvergoeding heeft derhalve een belangrijk immaterieel aspect. Daarbij sluit goed aan dat de hoogte ervan naar billijkheid wordt vastgesteld. Immateriële schade is immers moeilijk te berekenen. Niet voor niets is ook de schadevergoeding van artikel 6:106 BW een vergoeding naar bil-

19 De laatste jaren ongeveer 70.000 tot 80.000 per jaar, zie het Rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel, Afscheid van het duale ontslagrecht, Den Haag 2000, p. 53-54. Niet in al deze procedures staat de vraag naar de vergoeding centraal. Ongeveer de helft van de procedures betreft CWI-procedures. Een klein deel daarvan leidt tot kennelijk onredelijk ontslagprocedures. Samen met ongeveer 40.000 ontbindingsprocedures per jaar en nog wat overige ontslagprocedures zullen er dan toch ongeveer 50.000 procedures worden gevoerd waarin – in de regel – toekenning van een vergoeding wordt verzocht.

20 Vgl. C.J. Loonstra & W.A. Zondag, Ontslagvergoedingsrecht: stand van zaken en perspectief, NJB 2000, p. 1267-1277, i.h.b. p. 1270 en noot 24.

21 Uitzonderingen daargelaten waarin een werknemer ernstig ziek is geworden door het gedrag van de werkgever.

lijkheid. Hiermee is overigens niet gezegd dat een ontslagvergoeding niet ook trekken van een vergoeding van vermogensschade heeft. De vergoeding beoogt immers ook een tegemoetkoming te zijn in de schade die het gevolg is van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en daarmee van het verlies van het salaris als inkomstenbron. Door kantonrechters wordt ook wel een lagere of geen vergoeding toegekend, als een werknemer geen inkomensschade heeft doordat hij per direct een andere baan heeft gevonden,²² of een uitkering geniet krachtens een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering.²³ Minder rekening wordt gehouden met schade die groter is dan hetgeen de kantonrechtersformule in een gegeven geval oplevert. Indien een hoge vergoeding wordt toegekend, is de reden daarvoor doorgaans dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en niet dat de werknemer veel schade lijdt.

In de derde plaats kan gezegd worden dat de schade als gevolg van een ontslag moeilijk te begroten is – het is bijvoorbeeld moeilijk in te schatten hoe lang een werknemer werkloos zal zijn – en dat daarom een schadevergoeding naar billijkheid passend is. Dit argument vind ik echter niet sterk omdat er meerdere vormen van schade zijn die moeilijk te begroten zijn. Dat is echter doorgaans geen reden om niet het regime van Boek 6 BW toe te passen. In een dergelijk geval kan de omvang van de schade immers geschat worden.

Het was, gelet op dit laatste en op de drie aan het begin van deze paragraaf genoemde argumenten, denkbaar geweest dat de Hoge Raad ook in het ontslagrecht als uitgangspunt had genomen dat de werkelijk geleden en te lijden vermogens- en immateriële schade als gevolg van een ontslag vergoed moet worden in plaats van dat de schade naar billijkheid wordt vastgesteld. De Hoge Raad heeft hier echter niet voor gekozen. Vermoedelijk zijn de moeilijk te schatten omvang van de schade en met name ook de praktische overwegingen (aantal procedures) hiervoor doorslaggevend geweest. Persoonlijk kan ik mij hier wel in vinden, zij het onder twee voorwaarden. De eerste daarvan is dat er voldoende waarborgen zijn dat zorgvuldig getoetst wordt of toekenning van een ontslagvergoeding aangewezen is en, zo ja, ter hoogte van welk bedrag. Dit geldt met name nu de Baijings-jurisprudentie meebrengt dat er weinig mogelijkheden zijn om aanspraken tot schadevergoeding die verband houden met de beëindiging van het dienstverband, buiten de ontslagprocedure te houden. Invoering van hoger beroep ten aanzien van ontbindingsbeschikkingen en toepassing van het

22 Vgl. Ktr. Oud-Beijerland 29 juni 1998, JAR 1998/178.

23 Ktr. Amersfoort 9 januari 1991, Prg 1991, 3404 en Ktr. Utrecht 16 augustus 1999, JAR 1999/204. Zie ook de aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters waarin is bepaald dat een ontbindingsvergoeding nimmer hoger dient te zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan het 65ste levensjaar.

bewijsrecht in deze procedures, lijken dan ook, ondanks de praktische bezwaren daartegen, nog steeds aangewezen.²⁴ In de tweede plaats dienen de ontslagvergoedingen, voor zover mogelijk, qua hoogte niet te ver af te liggen van de werkelijk geleden – materiële én immateriële – schade. Alleen dan wordt een te groot verschil tussen ontslagvergoedingen en overige arbeidsrechtelijke schadevergoedingen voorkomen. De meningen verschillen over het antwoord op de vraag of de ontslagvergoedingen in het Nederlandse recht aan dit tweede criterium voldoen. Van werkgeverszijde wordt zo nu en dan aangevoerd dat de huidige ontbindingspraktijk werkgevers ten onrechte op kosten jaagt.²⁵ Anderzijds blijft de procedure bij werkgevers onverkort populair. Waarschijnlijk heeft dat echter meer te maken met de snelheid ervan en de uitsluiting van hoger beroep dan met tevredenheid over de toegekende vergoedingen.²⁶ Aan werknemerszijde lijkt in het algemeen tevredenheid te bestaan over toegekende vergoedingen, hoewel dit in individuele gevallen natuurlijk anders kan liggen. Voor zover er vanuit werknemerszijde kritiek wordt geuit op de ontbindingsprocedure is dit met name dat kantonrechters te snel tot ontbinding overgaan in plaats van dat de werkgever verplicht wordt de werknemer in dienst te houden.²⁷ Minder bekend is hoe door werkgevers en werknemers gedacht wordt over in kennelijk onredelijk ontslagprocedures toegekende vergoedingen. Scholtens heeft becijferd dat de vergoedingen die op grond van artikel 7:681 BW zijn toegekend in de gepubliceerde rechtspraak over de laatste tien jaar gemiddeld iets meer dan de helft van de gemiddelde ontbindingsvergoeding hebben bedragen.²⁸ Daarmee ligt de hoogte van de vergoedingen op grond van artikel 7:681 BW beduidend lager dan die van de vergoedingen op grond van artikel 7:685 BW. Wel dient daarbij bedacht te worden dat, zoals Scholtens ook opmerkt, in geval van kennelijk onredelijk ontslagprocedures in de regel door de werkgever reeds een opzegtermijn in acht is genomen en dat dit veelal een neerwaarts effect op de ontslagvergoeding heeft.

24 Vgl. mijn artikel in Sociaal Recht, Ontbindingsvergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid, 2002, nr. 9, p. 252.

25 Bijvoorbeeld door R. Hansma, NJB 1996, p. 1635.

26 Zie noot 19. Ondanks de obstakels die de wetgever heeft opgeworpen voor het voeren van de ontbindingsprocedure en het aantrekkelijker maken van de CWI-procedure, wordt de eerste nog steeds zo'n 40.000 keer per jaar gevoerd, zijnde in ongeveer de helft van het totaal aantal gevallen.

27 Vgl. Mannourij, Sociaal Recht 1996, p. 119 en recentelijk nog R. van de Water, Verstoorde arbeidsverhouding. De vuilnisbak van het ontslagrecht?, Rechtshulp 2003, nr. 1, p. 33-35.

28 C.G. Scholtens, Kennelijk-onredelijk-ontslagvergoedingen 1992-2001, verschil moet er zijn (?), ArbeidsRecht 2002, nr. 11, p. 3-14.

6 Uitstapje naar Engeland

Toekenning van een ontslagvergoeding naar billijkheid is een internationaal fenomeen. Ook in Duitsland, Frankrijk, België, Italië en Engeland wordt in de regel, indien een ontslagvergoeding wordt toegekend, deze naar billijkheid vastgesteld.²⁹ In het Engelse recht wordt voorts, sinds een uitspraak van het *House of Lords* in 2001, een variant op de Baijings-regel gevolgd. Indien naar Engels recht wordt geoordeeld dat een ontslag *unfair* is, kan de werknemer aanspraak maken op een vergoeding naar billijkheid. De hoogte hiervan is gerelateerd aan het laatstgenoten salaris, de leeftijd van de werknemer, de lengte van het dienstverband en eventuele eigen schuld van de werknemer. Daarnaast kan een aanvullende vergoeding worden toegekend met het oog op daadwerkelijk geleden en te lijden inkomensverlies.³⁰ Onduidelijk was lange tijd of een werknemer naast deze vergoeding uit hoofde van *unfair dismissal* nog schadevergoeding op grond van wanprestatie kon vorderen indien hij op onrechtmatige wijze was ontslagen, bijvoorbeeld in strijd met de disciplinaire procedures van zijn werkgever. In 2001 heeft het House of Lords ter zake in de zaak Johnson/Unisys³¹ geoordeeld dat hiervoor geen ruimte is. Het belangrijkste argument daarbij was dat de wetgever met de wetgeving inzake *unfair dismissal* een specifieke ontslagprocedure heeft ontworpen. Daarom is het niet de bedoeling om deze te omzeilen via een alternatieve route. Daarnaast is door het House of Lords genoemd dat het onwerkbaar zou zijn als ten aanzien van elk ontslag zowel een procedure inzake *unfair dismissal* als een procedure tot het verkrijgen van schadevergoeding gevoerd zou (kunnen) worden.

Door deze uitspraak kan in het Engelse recht, evenals in het Nederlandse, ter zake van een onredelijk ontslag in beginsel alleen een ontslagvergoeding worden verkregen (uit hoofde van *unfair dismissal*), en niet daarnaast nog een schadevergoeding.³² De enige uitzondering hierop is de vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. De hoogte daarvan is echter ook naar Engels recht beperkt tot een bedrag gelijk aan het loon over de opzegtermijn. Een belangrijk verschil tussen de Engelse en de Nederlandse procedure is dat de Engelse procedure in procedureel opzicht meer waarborgen lijkt te bieden voor een grondige beoordeling van een ontslagzaak dan de Nederlandse. Van een uitspraak in eerste aanleg van

29 Zie uitgebreider Loonstra & Zondag, *Ontslagvergoedingsrecht: stand van zaken en perspectief*, p. 1267-1277, i.h.b. p. 1274-1277.

30 G. Pitt, *Employment law*, fourth edition, Londen 2000, p. 234-277.

31 Johnson v. Unisys Ltd., [2001] IRLR 279; [2001] ICR 480 (House of Lords).

32 Het Engelse recht biedt de werknemer in dit opzicht nog minder mogelijkheden omdat überhaupt geen schadevergoeding ter zake van een ontslag kan worden gevorderd in een aparte procedure naast, na of in de plaats van in de procedure inzake *unfair dismissal*.

een *Employment Tribunal* staat hoger beroep open en het bewijsrecht is gewoon van toepassing. Daar staat tegenover dat de Engelse ontslagvergoedingen beduidend lager liggen dan de Nederlandse. Voor de Engelse ontslagvergoedingen gelden bovendien limieten waar het gaat om de hoogte ervan. Ter vergelijking: in 2000 bedroeg de maximaal toe te kennen schadevergoeding £ 56.900 in geval van een onheus behandelde werknemer met twintig of meer dienstjaren boven de 41-jarige leeftijd.³³ De gemiddeld toegekende vergoeding ligt evenwel op een bedrag rond de £ 2500.³⁴ Waar de ontslagvergoeding naar Nederlands recht nog enigszins in de buurt komt van de werkelijk geleden schade, is hiervan in het Engelse recht in verreweg de meeste gevallen geen sprake. Het Engelse recht verdient op dit punt geen navolging. Er bestaan goede argumenten om in geval van ontslag een vergoeding naar billijkheid toe te kennen in plaats van een schadevergoeding. Zoals gezegd lijkt het mij evenwel raadzaam om ontslagvergoedingen qua hoogte zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de werkelijk geleden en te lijden schade door het ontslag, dit teneinde te grote verschillen te voorkomen tussen de behandeling van aanspraken ter zake van ontslag en aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zelf.

7 Wanprestatie, verwijtbaarheid en risicosfeer

Een aspect dat in deze bijdrage nog niet aan de orde is geweest, betreft de vraag of de hier weergegeven rechtspraak nu ook betekent dat in een procedure uit hoofde van wanprestatie of in een procedure waarin op grond van artikel 7:611 BW schadevergoeding wordt gevorderd, de redelijkheid van een ontslag op dezelfde wijze moet worden getoetst als op grond van artikel 7:685 BW of artikel 7:681 BW. In het kader van deze twee laatste artikelen kan een ontslag onredelijk zijn, zowel indien het aan de werkgever verwijtbaar is als wanneer het in zijn risicosfeer ligt. Een verwijtbaar ontslag zal meestal ook wel een tekortkoming in de nakoming van de werkgever opleveren. Bij een ontslag waarbij aan de werknemer een vergoeding wordt toegekend omdat het ontslag geacht wordt in de risicosfeer van de werkgever te liggen, hoeft dat niet het geval te zijn. Een ontslag wegens reorganisatie kan bijvoorbeeld onredelijk zijn in de zin van artikel 7:685 BW en artikel 7:681 BW, maar dat wil niet zeggen dat tevens sprake is van wanprestatie in de zin van artikel 7:611 BW en/of artikel 6:248 BW. Naar mijn mening zou het echter goed zijn als ook op dit punt een harmonisatie zou plaatsvinden in

33 Pitt, *Employment law*, p. 275.

34 Pitt, *Employment law*, p. 276; S. Deakin & G.S. Morris, *Labour Law*, Londen 1998, p. 502. Zie ook Lord Steyn in *Johnson v. Unisys* [2001] IRLR 279; [2001] ICR 480, sub 23, die kritiek uitoefent op het feit dat de Engelse ontslagvergoedingen niet in de buurt komen van een werkelijke vergoeding van de schade door ontslag.

die zin dat, ongeacht de grond waarop toekenning van een ontslagvergoeding wordt gevorderd of verzocht, de toetsing of toekenning van een dergelijke vergoeding aangewezen is, op dezelfde wijze plaatsvindt. Indien het uitgangspunt is dat ontslagzaken zoveel mogelijk op dezelfde wijze moeten worden behandeld, en dat daarbij dezelfde soort vergoeding moet worden toegekend, dan dient ook de norm waaraan getoetst wordt dezelfde te zijn ongeacht het soort procedure waarin deze toetsing plaatsvindt.³⁵ Ook in een procedure gegrond op wanprestatie (die term is dan minder gelukkig) c.q. goed werkgeverschap moet dan een vergoeding kunnen worden toegekend in geval van ontslag dat niet aan de werkgever verwijtbaar is, maar wel in zijn risicosfeer ligt.³⁶

8 Uitbreiding toepassingsgebied kantonrechtर्स-formule?

Tot slot nog een paar woorden over de berekening van de ontslagvergoedingen in gevallen als Deuss en Dalle Vedove en daarmee vergelijkbare situaties als aan de orde waren in de hiervoor genoemde uitspraken van de kantonrechter Schiedam en Eindhoven (schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW wegens het 'missen' van een ontslagvergoeding). In de uitspraken van de twee kantonrechtर्स is expliciet aansluiting gezocht bij de kantonrechtर्सformule en is op basis daarvan een bepaalde vergoeding toegekend. In Dalle Vedove gebeurt dit niet.³⁷ De rechtbank kent een vergoeding van f 20.510,35 toe voor het gemis van de opzegtermijn en een vergoeding van f 80.000 uit hoofde van wanprestatie. Daarbij weegt de rechtbank de volgende omstandigheden mee: de verwijtbaarheid van de werkgever, de hoogte van de door Dalle Vedove te ontvangen (WAO-)uitkeringen, de kansen op herstel, de eigen inspanningen van Dalle Vedove om tot werkhervatting komen, zijn leeftijd, het aantal dienstjaren en het feit dat de werkgever Dalle Vedove, eerst nadat deze een ontbindingsverzoek had ingediend, in kennis heeft gesteld van het reïntegratieplan. Dalle Vedove had f 202.800

35 Voor een dergelijk geïntegreerd ontslagstelsel wordt ook gepleit door de Commissie ADO in haar advies over het ontslagstelsel, Afscheid van het duale Ontslagrecht, Den Haag 2000. Zie met name het zesde door de Commissie genoemde argument voor een repressief stelsel, dat dit het ontslagrecht aanzienlijk transparanter en begrijpelijker zal maken doordat niet langer twee complexen van regels van toepassing zijn op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar nog slechts één (p. 133 en 151).

36 Zie ook reeds P.A. Stein in zijn noot bij HR 1 december 1989, NJ 1990, 451 (Deuss).

37 In Deuss had de rechtbank alleen een vergoeding van f 2849,37 toegekend wegens het verlies van de opzegtermijn. Gevorderd was f 75.000. De Hoge Raad casseert de uitspraak van de rechtbank en oordeelt dat Deuss naast de vordering uit onregelmatig ontslag nog een vordering uit wanprestatie kan instellen. Het geding wordt voor verdere behandeling verwezen naar het Hof 's-Hertogenbosch. De uiteindelijke uitkomst van de procedure is mij niet bekend.

gevorderd, zijnde een aanvulling van de WAO-uitkering tot het laatstgenoten salaris over de periode tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Toepassing van de kantonrechttersformule met correctiefactor 1 zou tot een bedrag van f 164.589,02 geleid hebben. Dalle Vedove was dertig jaar in dienst ten tijde van het ontslag en was 53 jaar oud.

De rechtbank past derhalve niet de kantonrechttersformule toe, maar neemt een groter aantal omstandigheden in aanmerking dan de leeftijd, de lengte van het dienstverband en een eventuele correctiefactor. Daarmee lijkt de toetsing van de rechtbank meer op het soort toetsing dat voorheen plaatsvond in artikel 7:681 BW-procedures. De laatste jaren wordt echter ook in die procedures steeds vaker aansluiting gezocht bij de kantonrechttersformule.³⁸

Mijns inziens is er veel voor te zeggen om ook in semi-ontslagzaken zoals procedures gegrond op wanprestatie en/of goed werkgeverschap, waarin in feite een ontslagvergoeding wordt gevraagd, de kantonrechttersformule toe te passen. Evenals het gewenst is dat in alle ontslag- en semi-ontslagprocedures een vergoeding naar billijkheid wordt toegekend in plaats van een schadevergoeding, geldt dit ook voor de wijze van berekening van de vergoeding. Er is geen goede grond om een ontslagvergoeding anders te berekenen afhankelijk van het soort procedure waarin deze wordt geclaimd. Wel kunnen uiteraard verschillende feitelijke omstandigheden aanleiding zijn om tot correcties op de kantonrechttersformule te komen. In Dalle Vedove/MAB wordt bijvoorbeeld separaat de gefixeerde schadevergoeding toegekend. Was er ontbonden op grond van veranderingen in de omstandigheden, met toekenning van een vergoeding, dan was daarnaast niet nog een aparte vergoeding toegekend met het oog op de opzegtermijn. Teneinde deze gevallen gelijk te trekken lijkt het redelijk dat, indien in een situatie als van Dalle Vedove de kantonrechttersformule wordt toegepast, de gefixeerde schadevergoeding daarop in mindering wordt gebracht. Ditzelfde geldt indien de werkgever reeds een opzegtermijn in acht heeft genomen en de werknemer tijdens die termijn vrijgesteld is geweest van werkzaamheden. Ook dan kan er grond zijn om het salaris over die maanden in mindering te brengen op de ontslagvergoeding. Een eventuele uitkering waar de werknemer recht op heeft, lijkt me minder relevant, nu daaraan ook bij de kantonrechttersformule geen aandacht wordt besteed. Datzelfde geldt voor aanvullingen op de uitkering die nog tijdens dienstverband zijn betaald. Het gaat daarbij ook om arbeidsvoorwaarden en niet om een ontslagvergoeding. Met een uitkering krachtens een voor de werknemer afgesloten arbeidsonge-

38 Vgl. de uitkomsten van een enquête onder kantonrechtters: R.M. Beltzer e.a., *Ontslagvergoedingen, regelingen, opvattingen en praktijk* (Sinzheimer cahiers 13), Amsterdam april 1998. Zie ook het themanummer over kennelijk onredelijk ontslag van Sociaal Recht, 1998, nr. 1.

schiktheidsverzekering, die doorloopt na de beëindiging van het dienstverband, dient naar mijn mening wel rekening te worden gehouden, nu daardoor de schade van de werknemer (aanzienlijk) vermindert.

9 Conclusie

Met de arresten Deuss en Dalle Vedove – en ook de lagere rechtspraak van kantonrechters op grond van artikel 7:611 BW – heeft het ontslagrecht, en dan met name de vergoeding naar billijkheid, weer een stukje terrein gewonnen op het aansprakelijkheidsrecht van Boek 6 BW. Het terrein van de ontslagvergoeding was al uitgebreid door de Baijings-jurisprudentie, inhoudende dat alle financiële aanspraken die samenhangen met ontslag in beginsel tot uitdrukking moeten komen in de ontbindingsvergoeding. Nu is nog een keer bevestigd dat ook in gevallen waarin in een bodemprocedure schadevergoeding ter zake van ontslag wordt gevorderd (na een ontbinding wegens een dringende reden), de vergoeding naar billijkheid kan (en zal) worden vastgesteld in plaats van exact berekend of geschat. Wellicht ligt er ook een gebiedsuitbreiding voor de kantonrechtersformule in het vooruitzicht indien het uitgangspunt wordt dat de billijkheidsvergoeding steeds aan de hand van deze formule wordt vastgesteld, met uiteraard mogelijkheden tot correctie afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

*M.S.A. Vegter**

* Advocaat Kennedy Van der Laan te Amsterdam en onderzoeker VU.