

Tien jaar billijke vergoeding bij discriminatoir ontslag: cuánto cuesta?

ArbeidsRecht 2025/38

De mogelijkheid tot het verzoeken van een billijke vergoeding in geval van een discriminatoir ontslag is geïntroduceerd met de Wet werk en zekerheid (Wwz) en bestaat nu zo'n tien jaar – een goed moment om de balans op te maken. In deze bijdrage analyseren wij de rechtspraak over dit onderwerp. De vraag is hoe rechters het discriminatoire karakter van een ontslag meewegen in de beoordeling van de hoogte van een billijke vergoeding. Anders verwoord: hoeveel kost een discriminatoir ontslag? De vervolgvraag is of de tot dusver toegekende billijke vergoedingen een voldoende afschrikwekkend effect hebben. De Europese gelijkebehandelingswetgeving vereist namelijk dat de lidstaten sancties stellen op het overtreden van de gelijkebehandelingswetgeving die voldoende doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend zijn.²

1. Juridisch kader

Met de Wwz is voor werknemers in Boek 7 Titel 10 BW de expliciete mogelijkheid gecreëerd om in geval van een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd met een discriminatieverbod een billijke vergoeding te verzoeken van de rechter. Vóór de invoering van de Wwz konden werknemers alleen vernietiging van de opzegging verzoeken.³ Voor een schadevergoeding moest een werknemer terugvallen op het algemene leerstuk van de onrechtmatige daad.⁴ Sinds de Wwz biedt onder meer artikel 7:681 lid 1 sub c BW werknemers in zo'n situatie een keuze: herstel van de arbeidsovereenkomst via vernietiging van de opzegging, of een billijke vergoeding. Hoewel dit in de wetsgeschiedenis niet met zoveel woorden wordt bevestigd, is de ratio achter deze keuzemogelijkheid vrij evident. Het kan immers zo zijn dat een werknemer na een discriminatoir ontslag niet meer wil terugkeren bij de werkgever.

De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen in drie situaties waarin sprake is van een discriminatoir ontslag:⁵

1. bij eenzijdige opzegging door de werkgever in strijd met een discriminatieverbod (art. 7:681 lid 1 sub c BW);
2. bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst (op werknemersverzoek óf werkgeversverzoek) in strijd met een discriminatieverbod (art. 7:671b lid 9 sub c BW en art. 7:671c lid 2 sub b BW); of
3. als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voortzet in strijd met een discriminatieverbod (art. 7:673 lid 9 BW).

Hierbij geldt dat het overtreden van de gelijkebehandelingswetgeving door de werkgever automatisch als ernstig verwijtbaar handelen wordt aangemerkt.⁶ Als eenmaal vaststaat dat in strijd met een discriminatieverbod is gehandeld, dan hoeft de rechter dus niet meer apart te toetsen of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De enige vraag die dan nog speelt, is hoe hoog de billijke vergoeding wordt. Deze vraag staat centraal in deze bijdrage. We gaan in deze bijdrage dus niet in op de vraag *wanneer* een werkgever in strijd handelt met een discriminatieverbod, maar enkel op de begroting van de billijke vergoeding. Wij hebben daartoe alle gepubliceerde uitspraken tussen 1 juli 2015 en 30 april 2025 bestudeerd waarin een billijke vergoeding werd toegekend wegens overtreding van de gelijkebehandelingswetgeving. Dit betreft tot dusver achttien uitspraken, waarvan een overzicht is opgenomen aan het einde van deze bijdrage.

2. Analyse rechtspraak

2.1 Categorieën uitspraken

Voordat we de door rechters toegekende billijke vergoedingen nader duiden, is het belangrijk om de uitspraken te categoriseren. Veruit de meeste uitspraken (twaalf van de achttien) zagen op het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (art. 7:673 lid 9 BW). Viermaal ging het om een opzegging tijdens de proeftijd, één keer om een ontslag op staande voet en één keer om een opzegging na twee jaar ziekte.

Als we kijken naar het door de werkgever gemaakte verboden onderscheid, zagen de meeste uitspraken op een onderscheid naar geslacht (veelal zwangerschap). Tien van de achttien uitspraken gingen hierover. In twee gevallen ging het daarbij ook om victimisatie vanwege het aankaarten van ongelijke beloning of seksuele intimidatie. In zes gevallen ging het om ontslag wegens handicap of chronische ziekte. In twee zaken ging het om een verboden onderscheid naar politieke gezindheid, te weten een voormalig

1 Mr. P. (Phinney) Disseldorp en mr. J.H. (Jeanne) Leeman zijn advocaat bij Stibbe te Amsterdam.

2 Zie bijv. art. 25 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PbEU 2006, L 204/23).

3 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 90.

4 P.C. Vas Nunes, *Gelijke behandeling in arbeid*, Den Haag: Boom juridisch 2018, p. 688.

5 Met 'ontslag' doelen wij op alle situaties waarin de arbeidsovereenkomst eindigt anders dan door een reguliere opzegging door de werknemer, waaronder dus ook het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

6 Vgl. art. 7:681 lid 1 sub c BW, dat geen ernstige verwijtbaarheid vereist. Zie ook *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 61.

gemeentelijk ambtenaar met een verleden bij de PVV en een werknemer die online pro-Palestijnse uitspraken deed. In één geval ging het om verboden onderscheid op grond van geloofsovertuiging.

2.2 Hoogte billijke vergoeding

De toegekende billijke vergoedingen lopen uiteen van € 3.000 bruto tot € 60.000 bruto, met een gemiddelde van € 18.464,66 bruto. In negen uitspraken werd een specifiek deel van de billijke vergoeding apart benoemd als compensatie voor leed als gevolg van het verboden onderscheid (naast de inkomensschade); dit deel bedroeg gemiddeld € 5.054,85 bruto met één uitschieter naar boven van bijna € 20.000 bruto. Op het eerste gezicht volgt hieruit geen duidelijke lijn, behalve misschien dat de toegekende billijke vergoedingen in onze ogen betrekkelijk laag zijn. Dit laatste laat zich waarschijnlijk verklaren door de relatief korte dienstverbanden van de werknemers in kwestie. In twaalf van de achttien uitspraken was de werknemer één jaar of minder in dienst. Slechts in twee gevallen was de werknemer meer dan twee jaar in dienst (drie jaar, en vijf jaar en tien maanden). Het gemiddelde maandsalaris van de werknemers in kwestie was bovendien betrekkelijk laag: € 2.953,85 bruto per maand. Deze factoren zullen in algemene zin een drukkend effect hebben gehad op de hoogte van de billijke vergoeding.

Dat neemt niet weg dat enkele van de toegekende billijke vergoedingen relatief gezien vrij fors waren, zeker in het licht van de duur van het dienstverband en het salaris van de werknemers in kwestie. In één geval werd bijvoorbeeld een billijke vergoeding van € 40.000 bruto toegekend. In absolute zin lijkt dat een overzichtelijk bedrag te zijn. In relatieve zin ging het hier echter om ruim tweeëntwintig maandsalarissen, en dat voor een werknemer die 'slechts' acht maanden in dienst was. Hieruit volgt dat een discriminatoir ontslag dus behoorlijk in de papieren kan lopen. Wat als de werknemer in kwestie tien jaar in dienst zou zijn geweest en een jaarsalaris van meer dan een ton had gehad? In drie andere gevallen werd eveneens een billijke vergoeding van meer dan één jaarsalaris toegekend en in één geval werd een billijke vergoeding van ongeveer acht maandsalarissen toegekend aan een werknemer die geen dag voor de werkgever had gewerkt.

2.3 Motivering door de rechter

De wet laat de rechter de ruimte om de hoogte van de vergoeding af te stemmen op de omstandigheden van het geval,⁷ maar uit de motivering moet duidelijk blijken welke omstandigheden daarbij doorslaggevend waren.⁸ In uitspraken over discriminatoir ontslag zien we grofweg vier factoren die rechters meewegen in hun motivering:

- inkomensschade;
- immateriële schade;
- ernst van de inbreuk (op een fundamenteel recht); en
- afschrikwekkend effect.

Afhankelijk van de casus worden deze factoren afzonderlijk of in samenhang betrokken bij de motivering van de hoogte van de billijke vergoeding. We bespreken elk van deze factoren.

2.3.1 Inkomensschade

In de *New Hairstyle*-beschikking formuleerde de Hoge Raad algemene gezichtspunten voor het begroten van de billijke vergoeding, zoals de verwachte duur van het dienstverband zonder het onrechtmatige ontslag, het loon dat de werknemer had kunnen verdienen en het al dan niet vinden van ander werk.⁹ In alle onderzochte uitspraken werd bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding de (geschatte) inkomensschade van de werknemer betrokken.

Toch zijn er verschillen in hoe rechters de (verwachte) inkomensschade meewegen. Een goed voorbeeld hiervan is hoe rechters omgaan met mogelijke aanspraken op socialezekerheidsuitkeringen. In de meeste gevallen wordt een toegekende WW-uitkering, ZW-uitkering of WAZO-uitkering verdisconteerd in de verwachte inkomensschade.¹⁰ Voor de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering begrijpen wij dat; die uitkeringen hebben een drukkend effect op de inkomensschade, zonder dat de werknemer toekomstige aanspraken verliest. Voor de WW-uitkering ligt dit genuanceerder. Een WW-uitkering drukt weliswaar de inkomensschade, maar als de werknemer niet ontslagen zou zijn, dan zou de werknemer mogelijk in de toekomst een beroep hebben gedaan op deze WW-aanspraken. Vanuit die gedachte is de benadering van het Hof Amsterdam in de *Cliq*-beschikking uit 2024 te billijken.¹¹ Een Amerikaanse werkneemster verloor nadat ze ongelijke beloning had aangekaart een toegezegde contractverlenging van een jaar. Na een WW-uitkering van drie maanden viel zij terug op de bijstand. Het hof bracht vanwege de ernst van het handelen van de werkgever beide uitkeringen niet in mindering op de billijke vergoeding en kende een volledig jaarsalaris van € 46.730,80 bruto toe. Rechters gaan bij het begroten van de billijke vergoeding ook verschillend om met de transitievergoeding. De kantonrechter Amsterdam bracht in 2020 bijvoorbeeld naast de WAZO-uitkering en WW-uitkering ook de transitievergoeding in mindering op de verwachte inkomensschade.¹² Andere rechters kenden juist een hogere billijke vergoeding toe, omdat het discriminatoir ontslag betekende dat de

⁷ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 61.

⁸ HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.2, *NJ* 2017/298, m.nt. E. Verhulp, *Prg.* 2017/228, m.nt. J.J.M. de Laat, *TRA* 2017/92, m.nt. M.S.A. Vegter, *JIN* 2017/171, m.nt. I.H. Kersten, *JAR* 2017/188, m.nt. A. van Zanten-Baris (*New Hairstyle*).

⁹ HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.2, *NJ* 2017/298, m.nt. E. Verhulp, *Prg.* 2017/228, m.nt. J.J.M. de Laat, *TRA* 2017/92, m.nt. M.S.A. Vegter, *JIN* 2017/171, m.nt. I.H. Kersten, *JAR* 2017/188, m.nt. A. van Zanten-Baris (*New Hairstyle*).

¹⁰ Zie bijv. Rb. Amsterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3993; Rb. Midden-Nederland 22 december 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:7041 en Rb. Oost-Brabant 30 januari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:507, *RAR* 2020/69.

¹¹ Hof Amsterdam 22 oktober 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:2943, *JAR* 2025/11, *RAR* 2025/14, *Prg.* 2025/12.

¹² Rb. Amsterdam 26 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:5137.

werknemer een mogelijke (hogere) transitievergoeding in de toekomst misliep.¹³

Deze verschillen bij het begroten van de (verwachte) inkomensschade zijn niet nieuw en zijn ook zichtbaar in zaken waarin het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever niet uit een discriminatoir ontslag bestaat. Tot zover dus weinig nieuws onder de zon.

2.3.2 Immateriële schade

Uit de *Zinzia*-beschikking volgt dat de billijke vergoeding niet alleen inkomensschade kan dekken, maar ook immateriële schade ter genoegdoening voor het (onrechtmatig) handelen van de werkgever.¹⁴ In de *New Hairstyle*-beschikking bepaalde de Hoge Raad dat artikel 6:95 BW e.v. van overeenkomstige toepassing zijn bij de begroting van een billijke vergoeding.¹⁵ Voor immateriële schade ligt het voor de hand aan te sluiten bij artikel 6:106 BW, dat bepaalt dat bij aantasting in de persoon recht bestaat op een naar billijkheid vast te stellen schadevergoeding.¹⁶ Zo'n aantasting kan in ieder geval blijken uit objectief vast te stellen psychisch letsel.¹⁷ Ook zonder aantoonbaar psychisch letsel kan hiervan sprake zijn, namelijk als de aard en ernst van de normschending en de gevolgen dit rechtvaardigen.¹⁸ Alleen de schending van een fundamenteel recht is daarvoor niet altijd voldoende; de benadeelde moet de aantasting in dat geval concreet kunnen onderbouwen. Uitzondering daarop is als de nadelige gevolgen zó evident zijn, dat de aantasting in de persoon zonder nadere onderbouwing kan worden aangenomen.¹⁹

In elf van de achttien onderzochte uitspraken speelde immateriële schade een rol bij het begroten van de billijke vergoeding. In zeven daarvan kende de rechter een (extra) vergoeding toe,²⁰ in drie uitspraken werd het beroep op

immateriële schadevergoeding juist afgewezen.²¹ Uit de motivering blijkt dat rechters niet altijd dezelfde bewijsdrempel hanteren voor het aannemen van immateriële schade. De kantonrechter Alkmaar en de kantonrechter Den Haag vonden de enkele constatering dat sprake was van een discriminatoir ontslag onvoldoende, maar vereisten dat de immateriële schade nader werd geconcretiseerd.²² De kantonrechter Amsterdam kende maar € 1.000 bruto van de verzochte € 5.000 bruto aan immateriële schade toe, omdat weliswaar sprake was van schending van een fundamenteel recht, maar de werkneemster haar schade onvoldoende inzichtelijk had gemaakt.²³ Daar staat echter tegenover dat ook diverse rechters oordeelden dat de geconstateerde discriminatie op zichzelf voldoende was om een (extra) immateriële schadevergoeding toe te kennen.²⁴ Zo kende de kantonrechter Gelderland € 2.500 bruto toe, enkel omdat de werkneemster het niet verlengen van haar contract wegens zwangerschap als zeer onrechtvaardig had ervaren.²⁵

2.3.3 Ernst van de inbreuk (op een fundamenteel recht)

Acht rechters overwogen expliciet dat een discriminatoir ontslag een ernstige schending (van een fundamenteel recht) is.²⁶ Dit sluit aan bij de *New Hairstyle*-beschikking, waarin de Hoge Raad heeft overwogen dat de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, meeweegt bij de begroting van de billijke vergoeding.²⁷ Op het eerste gezicht lijkt dit te overlappen met een mogelijke immateriële schadevergoeding wegens schending van een fundamenteel recht. Bij het meewegen van de verwijtbaarheid hoeft de rechter echter niet aan artikel 6:106 BW te toetsen. Dit maakt het, naar onze inschatting, gemakkelijker voor rechters om dit mee te nemen in de begroting van de billijke vergoeding. Het gaat dan niet om het (al dan niet aantoonbare)

13 Rb. Noord-Holland 2 november 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:11038, JAR 2024/45, m.nt. A.M. Helstone & F.E. Stewart, Prg. 2024/56 en Rb. Amsterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3993.

14 HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878, TRA 2018/79, m.nt. M.S.A. Vegter, JAR 2018/167, RAR 2018/121, Prg. 2018/180, JIN 2018/125, m.nt. B.J. Sap, NJ 2019/170, m.nt. E. Verhulp (Zinzia).

15 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5, NJ 2017/298, m.nt. E. Verhulp, Prg. 2017/228, m.nt. J.J.M. de Laat, TRA 2017/92, m.nt. M.S.A. Vegter, JIN 2017/171, m.nt. I.H. Kersten, JAR 2017/188, m.nt. A. van Zanten-Baris (New Hairstyle).

16 Bij een discriminatoir ontslag pre-Wwz werd eveneens teruggevallen op art. 6:106 BW, zie bijv. Rb. Overijssel 26 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2937, JIN 2016/165, m.nt. E.M.C. Melis.

17 HR 29 juni 2021, ECLI:NL:HR:2021:1024, NJ 2021/284, m.nt. S.D. Lindenbergh.

18 HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376, NJ 2019/162, m.nt. S.D. Lindenbergh, JIN 2019/69, m.nt. M.E. Witting.

19 HR 9 juli 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO7721, AB 2005/23, m.nt. G.A. van der Veen, NJ 2005/391, m.nt. J.B.M. Vranken, Gst. 2004/210, m.nt. J.A.E. van der Does (Groningse oudejaarsrellen) en HR 18 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR5213, NJ 2006/606, m.nt. J.B.M. Vranken, RV 2014/149, m.nt. S.E. Bartels, A.J. van der Lely & A.I.M. van Mierlo, JA 2005/34, m.nt. F.M. Ruitenbeek-Bart.

20 Rb. Amsterdam 26 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:5137; Rb. Zeeland-West-Brabant 5 juli 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:6680; Rb. Midden-Nederland 22 december 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:7041; Rb. Amsterdam 1 november 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6954, JAR 2025/75, RAR 2025/64; Rb. Amsterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3993 en Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:6055.

21 Rb. Noord-Holland 2 november 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:11038, JAR 2024/45, m.nt. A.M. Helstone & F.E. Stewart; Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:3423, JAR 2018/96, Prg. 2018/121; Rb. Limburg 25 oktober 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:8265, JAR 2022/291, m.nt. C.C. Zillinger Molenaar, Prg. 2023/9, RAR 2023/21; Hof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638, JAR 2021/244 en Rb. Gelderland 14 november 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:7926, RAR 2025/29.

22 Rb. Noord-Holland 2 november 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:11038, JAR 2024/45, m.nt. A.M. Helstone & F.E. Stewart; zie in gelijke zin Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:3423, JAR 2018/96, Prg. 2018/121.

23 Rb. Amsterdam 26 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:5137.

24 Rb. Gelderland 14 november 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:7926, RAR 2025/29; Rb. Midden-Nederland 22 december 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:7041; Rb. Amsterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3993 en Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:6055.

25 Rb. Gelderland 14 november 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:7926, RAR 2025/29, r.o. 4.10.

26 Hof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638, JAR 2021/244; Rb. Midden-Nederland 28 februari 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:1856, Prg. 2023/185; Rb. Gelderland 14 november 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:7926, RAR 2025/29; Rb. Rotterdam 19 april 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:4211, JAR 2023/170, m.nt. M.M. Govaert & N.G.D. van Doorn, Prg. 2023/212; Rb. Noord-Holland 14 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5426, JAR 2020/207; Hof Arnhem-Leeuwarden 31 december 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:10924; Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:6055 en Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:3423, JAR 2018/96, Prg. 2018/121.

27 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5, NJ 2017/298, m.nt. E. Verhulp, Prg. 2017/228, m.nt. J.J.M. de Laat, TRA 2017/92, m.nt. M.S.A. Vegter, JIN 2017/171, m.nt. I.H. Kersten, JAR 2017/188, m.nt. A. van Zanten-Baris (New Hairstyle).

effect van het gedrag van de werkgever op de werknemer, maar om de ernst van de normschending zelf.

2.3.4 Afschrikwekkend effect

In *New Hairstyle* overwoog de Hoge Raad dat de billijke vergoeding geen specifiek punitief karakter heeft, maar wel een afschrikwekkend effect kan hebben.²⁸ Toegepast op een discriminatoir ontslag: de billijke vergoeding is niet specifiek bedoeld om de werkgever te straffen voor het discriminatoir ontslag, maar de rechter mag de billijke vergoeding wel gebruiken om een duidelijk signaal te geven richting de werkgever om herhaling te voorkomen.

In zes van de door ons onderzochte uitspraken verwezen rechters expliciet naar deze afschrikwekkende werking en schreven zij een deel van de billijke vergoeding daaraan toe.²⁹ Een duidelijke uitschieter is de zaak bij het Hof Den Haag uit 2021, waarin een werknemster wegens zwangerschapsdiscriminatie een billijke vergoeding van € 40.000 bruto ontving.³⁰ Hiervan had € 20.262,48 bruto betrekking op inkomensschade; het restant – bijna € 20.000 bruto – zag op de inbreuk op het fundamentele recht op gelijke behandeling en het voorkomen van herhaling. Het hof verwees naar artikel 18 Richtlijn 2006/54/EG en merkte op dat de sancties bij discriminatie voldoende afschrikwekkend moeten zijn om te waarborgen dat compensatie reëel en effectief is.

3. Voldoende afschrikwekkend?

Dit brengt ons bij de volgende vraag, namelijk of de tot dusver toegekende billijke vergoedingen voldoende doeltreffend en afschrikwekkend zijn in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving. Daarbij geldt allereerst een disclaimer: het is moeilijk om aan de hand van de achttien tot dusver gepubliceerde uitspraken duidelijke conclusies te trekken. In de eerste plaats zijn rechterlijke uitspraken over de billijke vergoeding bij uitstek casuïstisch. In de tweede plaats heeft de wetgever de rechter bewust volledig vrijgelaten bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.³¹ Ook de *New Hairstyle*-beschikking beperkt de kantonrechter nauwelijks in deze vrijheid. Dat neemt echter niet weg dat op basis van de gepubliceerde rechtspraak enkele eerste gedachten kunnen worden gedeeld.

De Europese richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling vereisen, zoals gezegd, dat de nationale wetgeving voorziet in voldoende 'doeltreffende, evenredige en

afschrikkende' sancties in geval van een inbreuk op de gelijkebehandelingswetgeving. De vraag is wat dit precies inhoudt. De Europese wetgever laat de keuze voor een bepaald type sanctie primair aan de lidstaten, maar geeft wel de nodige uitgangspunten. Zo vereist de Europese wetgeving dat een werknemer bij een inbreuk op de gelijkebehandelingswetgeving volledig wordt gecompenseerd.³² Toegespit op een discriminatoir ontslag betekent dit volgens ons dat de inkomensschade als gevolg van het ontslag in ieder geval moet worden vergoed. Dat is ook het uitgangspunt van de *New Hairstyle*-beschikking, dus dat lijkt goed te gaan. De Europese wetgeving biedt naar onze mening ook ruimte om ZW-uitkeringen en WAZO-uitkeringen van de verwachte schade af te trekken. Het uitgangspunt is dan immers nog steeds dat de volledige (verwachte) schade wordt gecompenseerd. Het verdisconteren van de transitievergoeding is vanuit dit oogpunt problematischer. De transitievergoeding drukt de geleden schade volgens ons niet. De transitievergoeding is immers een wettelijk voorgeschreven vergoeding om de werknemer te helpen bij de transitie naar ander werk. De transitievergoeding heeft dus uitdrukkelijk geen schadebeperkend karakter.³³

Belangrijk is dat de Europese wetgeving uitdrukkelijk niet vereist dat boven op de compensatie voor geleden schade ook een punitieve schadevergoeding wordt toegekend.³⁴ Dit is door het Hof van Justitie van de Europese Unie bevestigd in het *Camacho*-arrest.³⁵ Overigens mag dit uiteraard wel; de Europese richtlijnen schrijven immers enkel een minimumniveau van bescherming voor. Vanuit dit oogpunt zou gezegd kunnen worden dat het huidige kader omtrent de begroting van de billijke vergoeding verdergaat dan vereist. De *New Hairstyle*-beschikking biedt rechters immers de mogelijkheid om ook rekening te houden met de verwijtbaarheid van de werkgever en om een billijke vergoeding toe te kennen die de verwachte inkomensschade overschrijdt. In de praktijk gebeurt dit ook, zo blijkt uit de geanalyseerde rechtspraak.

Toch is het naar onze mening niet zo zwart-wit. De rechtspraak laat immers zien dat dikwijls betrekkelijk lage billijke vergoedingen worden toegekend. In zeven van de achttien uitspraken werd een billijke vergoeding van minder dan € 10.000 bruto toegekend. Bij een dergelijk bedrag kan de vraag worden gesteld of de hoogte van de billijke vergoeding voldoende afschrikwekkend is. Daarnaast 'profiteren' werkgevers ervan als socialezekerheidsuitkeringen worden

28 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5, NJ 2017/298, m.nt. E. Verhulp, Prg. 2017/228, m.nt. J.J.M. de Laat, TRA 2017/92, m.nt. M.S.A. Vegter, JIN 2017/171, m.nt. I.H. Kersten, JAR 2017/188, m.nt. A. van Zanten-Baris (*New Hairstyle*).

29 Hof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638, JAR 2021/244; Rb. Midden-Nederland 22 december 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:7041; Rb. Noord-Holland 14 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5426, JAR 2020/207; Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:6055 en Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:3423, JAR 2018/96, Prg. 2018/121.

30 Hof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638, JAR 2021/244.

31 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 4, p. 61.

32 Zie bijv. art. 16 van de recente Beloningstransparantierichtlijn (Richtlijn (EU) 2023/970 (*PbEU* 2023, L 132/21)) en HvJ EU 17 december 2015, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, JAR 2016/21, m.nt. E. Cremers-Hartman, TRA 2016/29, m.nt. H.H. Voogsgeerd (*Camacho*).

33 Vgl. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.3, NJ 2017/298, m.nt. E. Verhulp, Prg. 2017/228, m.nt. J.J.M. de Laat, TRA 2017/92, m.nt. M.S.A. Vegter, JIN 2017/171, m.nt. I.H. Kersten, JAR 2017/188, m.nt. A. van Zanten-Baris (*New Hairstyle*).

34 Zie hierover ook P.C. Vas Nunes, *Gelijke behandeling in arbeid*, Den Haag: Boom juridisch 2018, p. 152 e.v.

35 HvJ EU 17 december 2015, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, r.o. 34, JAR 2016/21, m.nt. E. Cremers-Hartman, TRA 2016/29, m.nt. H.H. Voogsgeerd (*Camacho*).

verdisconteerd in de verwachte inkomensschade. De werkgever is dan puur financieel immers beter af dan wanneer de werknemer in dienst zou zijn gebleven.

4. Hoeveel kost een discriminatoir ontslag?

Terugkerend naar de hoofdvraag van deze bijdrage – hoeveel kost een discriminatoir ontslag – is het duidelijk dat de hoogte van de billijke vergoeding sterk afhankelijk is van de omstandigheden van het geval. De rechtspraak op dit punt is even casuïstisch als de bredere rechtspraak over billijke vergoedingen. Dit casuïstische karakter van de rechtspraak maakt ook dat wij betwijfelen of de toegekende billijke vergoedingen altijd voldoende afschrikwekkend zijn. Rechterers doen er wat ons betreft dan ook goed aan om bij een discriminatoir ontslag uitdrukkelijk mee te wegen dat de hoogte van de billijke vergoeding voldoende afschrikwekkend moet zijn.

Bijlage

Uitspraak	Datum	Maand-salaris	Duur dienst-verband	Verboden onderscheid	Type ontslag	Billijke vergoeding
ECLI:NL:RBDHA:2018:3423	21/03/2018	€ 1.600	6 maanden	Zwangerschap	Geen verlenging	€ 3.000
ECLI:NL:RBAMS:2020:575	10/01/2020	€ 1.623,20	13 maanden	Geloofsovertuiging	Geen verlenging	€ 3.250
ECLI:NL:RBOBR:2020:507	30/01/2020	Onbekend	1 jaar en 6 maanden	Zwangerschap	Geen verlenging	€ 10.830,40
ECLI:NL:RBMNE:2020:6055	27/03/2020	€ 1.918	1 jaar en 11 maanden	Handicap/chronische ziekte	Geen verlenging	€ 20.625
ECLI:NL:RBNHO:2020:5426	14/07/2020	€ 2.656,01	12 maanden	Handicap/chronische ziekte	Geen verlenging	€ 7.500
ECLI:NL:RBAMS:2020:3993	14/08/2020	€ 4.000	5 jaar en 10 maanden	Handicap/chronische ziekte	B-grond	€ 60.000
ECLI:NL:RBAMS:2020:5137	26/10/2020	€ 1.200,06	7 maanden	Zwangerschap	Geen verlenging	€ 3.000
ECLI:NL:GHARL:2020:10924	31/12/2020	€ 6.400	< 12 maanden	Geslacht; victimisatie	Dringende reden	€ 15.000
ECLI:NL:GHDHA:2021:1638	31/08/2021	€ 1.764,18	8 maanden	Zwangerschap	Geen verlenging	€ 40.000
ECLI:NL:RBLIM:2022:8265	25/10/2022	€ 2.241,62	< 1 maand	Handicap/chronische ziekte	Proeftijdontslag	€ 33.000
ECLI:NL:RBMNE:2023:1856	28/02/2023	€ 1.985,04	12 maanden	Zwangerschap	Geen verlenging	€ 12.500
ECLI:NL:RBROT:2023:4211	19/04/2023	€ 3.167,66	0 maanden	Politieke gezindheid	Proeftijdontslag	€ 5.000
ECLI:NL:RBNHO:2023:11038	02/11/2023	€ 4.015,71	0 maanden	Zwangerschap	Proeftijdontslag	€ 5.000
ECLI:NL:RBMNE:2023:7041	22/12/2023	Onbekend	1 jaar en 2 maanden	Zwangerschap/chronische ziekte	Geen verlenging	€ 5.633,80
ECLI:NL:RBZWB:2024:6680	05/07/2024	Onbekend	Onbekend	Handicap/chronische ziekte	Geen verlenging	€ 10.000
ECLI:NL:GHAMS:2024:2943	22/10/2024	€ 3.605	12 maanden	Geslacht; victimisatie	Geen verlenging	€ 46.730,80
ECLI:NL:RBAMS:2024:6954	01/11/2024	€ 5.177,46	2 dagen	Politieke gezindheid	Proeftijdontslag	€ 40.000
ECLI:NL:RBGEL:2024:7926	14/11/2024	Onbekend	3 jaar	Zwangerschap	Geen verlenging	€ 11.293,84