



de Rechtspraak

Rechtbank
Zeeland-West-Brabant

‘Elke verandering is een verslechtering, zelfs een verbetering’

Jacques C. Bloem

*Onderzoek naar de gevolgen van de hervorming van het
ontslagrecht op de werkwijze van de kantonrechters*

datum 26 mei 2014
auteur N. Ghorbandi



de Rechtspraak



‘Elke verandering is een verslechtering, zelfs een verbetering’

Jacques C. Bloem

***Onderzoek naar de gevolgen van de hervorming van het
ontslagrecht op de werkwijze van de kantonrechters***

Afstudeerscriptie (Blok E3-E4)

Auteur : Nadieh Ghorbandi
Functie : Buiten-griffier
Studentnummer : 9962756

Opdrachtgever : team kanton Breda,
rechtbank Zeeland-West-Brabant
Classificatie : Intern

Locatie opleiding : Tilburg

Afstudeermentor : mw. mr. N. Stoof
Stagebegeleider 1 : mw. mr. C. van der Voort
Stagebegeleider 2 : mw. mr. R. Verbrugge

Breda, mei 2014





de Rechtspraak



de Rechtspraak

Voorwoord

Dit onderzoek is verricht in het kader van mijn afstuderen aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg. Ik ben via Sanne Albers in contact gekomen met de heer Pijnenburg, teamvoorzitter team kanton Breda van de rechtbank Zeeland-West-Brabant, die mij de kans heeft gegeven om stage te komen lopen bij deze bijzondere organisatie.

Ik wil mevrouw Stoof bedanken voor de begeleiding en ondersteuning gedurende mijn stage en alle feedback en tips waarmee zij mij heeft voorzien. Het was niet gemakkelijk om binnen een korte tijd mee te kunnen werken en om onderzoek te verrichten, maar dankzij de prettige en behulpzame sfeer binnen het team kanton Breda, heb ik snel mijn draai kunnen vinden. Mijn dank gaat ook uit naar de kantonrechters die mee hebben gewerkt aan de interviews en de medewerkers van de griffie voor hun collegialiteit, geduld en behulpzaamheid.

En *'last but not least'* wil ik mijn afstudeerdocente mevrouw Van der Voort bedanken voor haar goede begeleiding. Ik heb met veel plezier gewerkt aan deze opdracht en heb ontzettend veel geleerd op het gebied van civiel recht en meer specifiek arbeidsrecht.

Nadieh Ghorbandi

Breda, mei 2014



de Rechtspraak



Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen

Samenvatting

1	INLEIDING.....	11
1.1	ORGANISATIE	11
1.2	PROBLEEMBESCHRIJVING	12
1.3	DOELSTELLING	13
1.4	CENTRALE VRAAGSTELLING.....	14
1.5	DEELVRAGEN.....	14
1.6	METHODEN EN VERANTWOORDING	14
1.7	LEESWIJZER.....	15
2	HUDIGE ONTSLAGRECHT	16
2.1	ARBEIDSOVEREENKOMST	16
2.2	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN RECHTSWEGE.....	16
2.3	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WEDERZIJS GOEDVINDEN	17
2.4	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR OPZEGGING.....	18
2.5	ONTSLAG OP STAANDE VOET	24
2.6	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE PROEFTIJD	25
2.7	ONREGELMATIGE OPZEGGING.....	26
2.8	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR ONTBINDING	27
3	AANLEIDING WETSVORSTEL WET WERK EN ZEKERHEID	29
3.1	TERUGBLIK.....	29
3.2	WETSVORSTEL 33 818	30
3.3	TEKORTKOMINGEN VAN HET HUDIGE ONTSLAGRECHT	30
4	WET WERK EN ZEKERHEID, HERVORMING VAN HET ONTSLAGRECHT	33
4.1	HERINRICHTING	33
4.2	BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	33
4.3	DE VERGOEDINGEN.....	39
4.4	PROCESRECHT	43
5	VERWACHTE GEVOLGEN VOOR DE RECHTSPRAKTIJK VAN DE KANTONRECHTER	45
5.1	VOORGESCHREVEN ROUTE	45
5.2	LIMITATIEVE LIJST VAN ONTSLAGGRONDEN	45
5.3	OPZEGVERBODEN.....	46
5.4	AFSCHAFFING BUITENGERECHTELIIKE VERKLARING	46
5.5	SCHRIFTELIJKE INSTEMMING	47
5.6	VERVAL KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG	47
5.7	TRANSITIEVERGOEDING	47
5.8	BILLIJKE VERGOEDING.....	48
5.9	VERZOEKSCHRIFTPROCEDURE	48



de Rechtspraak

5.10	Hoger beroep en cassatie	49
6	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	50
6.1	CONCLUSIES.....	50
6.2	AANBEVELINGEN.....	53

Literatuurlijst

Bijlagen

I	Gewijzigde wetsbepalingen
II	Figuren
III	Interviews

Lijst van afkortingen

art.	artikel/ artikelen
Atw	Arbeidstijdenwet
Awb	Algemene wet bestuursrecht
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
ECLI	European Case Law Identifier
Fw	Faillissementswet
Gw	Grondwet
HR	Hoge Raad
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
MvT	Memorie van Toelichting
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
NJB	Nederlandse Juristenblad
RvS	Raad van State
Stvda	Stichting van de Arbeid
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAP	Tijdschrift voor Arbeidspraktijk
TRA	Tijdschrift Recht en Arbeid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV Werkbedrijf
VAAN	Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland
WAO	Wet op arbeidsongeschiktheidsverzekering
Waz	Wet arbeid en zorg
WGB	Wet Gelijke behandeling van mannen en vrouwen
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
WSNP	Wettelijke schuldsaneringsregeling natuurlijke personen
WW	Werkloosheidswet
Wwz	Wet werk en zekerheid



de Rechtspraak

Samenvatting

Gezien de ontwikkelingen afgelopen jaren op de arbeidsmarkt, de gestegen werkloosheid in Nederland en het achterstallig onderhoud van de wetsbepalingen, is een hervorming van het ontslagrecht noodzakelijk. Naast onderhoud is het noodzakelijk om het huidige ontslagrecht inzichtelijk te maken. Dit heeft rechtszekerheid en gelijkheid tot gevolg. Met het wetsvoorstel 33 818 wordt beoogd het ontslagrecht eenduidiger te maken, te hoge ontslagvergoedingen te voorkomen, de vergoedingen beter te laten benutten en de ontslagvergoedingen onafhankelijk te maken van de te volgen ontslagroute en het soort overeenkomst.

Met de nieuwe wet wordt een einde gemaakt aan het duale stelsel van het ontslagrecht door de invoering van een splitsing van de ontslagroutes. Er zal een voorgeschreven route komen waarbij het voor de werkgever niet langer mogelijk is om bij eenzelfde ontslaggrond te kiezen tussen het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de kantonrechter en zo de rechtspositie van de werknemer te bepalen. Hierdoor zal volgens het kabinet de rechtsongelijkheid verminderen en zal de rechtszekerheid worden bevorderd. De werkgever zal namelijk niet meer kunnen bepalen via welke route hij de arbeidsovereenkomst beëindigt. Zo is de ontslagvergoeding niet meer te vermijden. Daarnaast wordt in de wet concreet uitgewerkt wanneer en op welke gronden een werkgever een werknemer kan ontslaan. Dat komt de inzichtelijkheid van het ontslagrecht ten goede en bevordert de rechtszekerheid. Het zogenoemde gevolgcriterium komt in de nieuwe wet te vervallen. In plaats daarvan zal iedere werknemer, anders dan nu het geval is en volgens in de wet gestelde voorwaarden, bij ontslag recht hebben op een transitievergoeding. De rechter kan daarbij een billijke vergoeding toekennen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Om toegang tot de kantonrechter zo eenvoudig, laagdrempelig en goedkoop mogelijk in te kleden, heeft het kabinet er voor gekozen om alle geschillen met betrekking tot de beëindiging van arbeidsovereenkomst in te laten leiden met een verzoekschrift. Daarnaast heeft het kabinet ervoor gekozen om de uniformiteit in rechtspraak te bevorderen om hoger beroep en cassatie open te stellen voor alle arbeidszaken.

De verwachtingen van de rechtspraak zijn echter niet zo positief als die van het kabinet. Verwacht wordt dat de voorgeschreven route niets zal oplossen, omdat beide wegen naast elkaar blijven bestaan. De invoering van de transitievergoeding kan tevens tot ongewenst gedrag van de werknemer leiden. De werknemer kan het op een ontslag laten aankomen, zodat hij een transitievergoeding zal krijgen. Hoewel de ontslagvergoeding dan niet terugbetaald hoeft te worden, kan men wel direct een nieuwe baan aangaan. De werkdruk van het UWV en de kantonrechter zou hierdoor kunnen toenemen. Het behoud van de preventieve toets kan tot gevolg hebben dat de rechter bij het beoordelen van het ontslag op die gronden aangewezen is. De criteria zijn erg gedetailleerd ten opzichte van de huidige ontbindingscriteria en de ruimte voor kantonrechters om zelf een redelijk oordeel te vellen, wordt daarmee beperkt. De verwachting is dat de kantonrechters in veel meer gevallen dan nu een verzoek om ontbinding afwijzen. Dat zou tot rigiditeit van het ontslagrecht kunnen leiden.

Het verval van de kantonrechtersformule, de niet gemaximeerde grenzen van de billijke vergoedingen en onsamenhangendheid van het wetsvoorstel doet de rechtspraak daarbij vermoeden dat de kantonrechters toch met elkaar in gesprek zullen treden en een nieuw beleid zullen maken met betrekking tot de berekening van deze vergoeding. Aan het nadrukkelijke verzoek van het kabinet aan de rechtspraak om geen tweede kantonrechtersformule te maken wordt vermoedelijk voorbijgegaan.



de Rechtspraak

1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst kort de afstudeerorganisatie besproken. Vervolgens worden de probleembeschrijving, de doelstelling en de centrale vraag van het onderzoek geformuleerd. Tevens wordt de wijze waarop dit onderzoek is verricht en de reden voor de gekozen manier van onderzoek beschreven. Vervolgens is het technische ontwerp vast gelegd in deelvragen, methode van het onderzoek en verantwoording van bronnen en methoden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een leeswijzer.

1.1 Organisatie

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de rechtbank Zeeland-West-Brabant, team kanton Breda. Rechtbank Zeeland-West-Brabant is één van de elf arrondissementen in Nederland en is ontstaan per 1 april 2013 uit een samenvoeging van de voormalige rechtbank Breda met de voormalige rechtbank Middelburg. Het arrondissement omvat het grondgebied van de gemeenten Bergen op Zoom, Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht, Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg, Waalwijk, Aalburg, Breda, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam, Woudrichem, Zundert en het gehele grondgebied van de provincie Zeeland. Het bestuur van de rechtbank is gevestigd in Breda.¹ Daarnaast heeft de rechtbank zittingsplaatsen in Bergen op Zoom, Middelburg en Tilburg. De rechtspraak is opgedeeld in verschillende rechtsgebieden: civiel recht, bestuursrecht, strafrecht en sector kanton.² Hoger beroep tegen beslissingen van de rechtbank kan worden ingesteld bij het gerechtshof 's-Hertogenbosch. Hoger beroep tegen bestuurszaken kan bij de Centrale Raad van Beroep of de Raad van State worden ingesteld.

1.1.1 Kantonrechter

In artikel 93 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) is bepaald in welke zaken de kantonrechter bevoegd is te behandelen en te beslissen. Het gaat onder meer om alle op geld waardeerbare vorderingen tot € 25.000,00 zaken betreffende een huurovereenkomst en zaken betreffende een arbeidsovereenkomst. De artikelen 99 juncto 262 Rv betreffen de relatieve bevoegdheid van de kantonrechter. Voorts is in artikel 100 Rv bepaald dat in arbeidszaken mede bevoegd is de kantonrechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt of laatstelijk gewoonlijk werd verricht. De kantonrechter te Breda (verbonden aan de rechtbank Zeeland-West-Brabant, team kanton Breda) is aldus bevoegd in arbeidszaken te beslissen wanneer de gedaagde woonachtig is in zijn arrondissement (in zaken die met een dagvaarding worden ingeleid), indien de verzoeker woonplaats heeft in zijn arrondissement (in zaken die met een verzoekschrift worden ingeleid) en wanneer de arbeid in zijn arrondissement wordt verricht. Onder arbeidszaken wordt bijvoorbeeld verstaan verzoeken van werkgever of werknemer om een arbeidsovereenkomst te ontbinden en vorderingen tot wedertewerkstelling. Maar ook vorderingen van werknemers inhoudende afgifte van een verklaring voor recht dat het door de werkgever gegeven ontslag kennelijk onredelijk is en zaken die betrekking hebben op de (re-integratie) van een zieke werknemer. Bovendien is de kantonrechter ook buiten de in voornoemd artikel genoemde gevallen bevoegd te beslissen op zaken die bijvoorbeeld betrekking hebben op de vereffeningfase van een nalatenschap of zaken die betrekking hebben op de Wet Mulder.

¹<www.rechtspraak.nl/Organisatie/Rechtbanken/Zeeland-West-Brabant/Arrondissement/Pages/default.aspx>.

²<www.rechtspraak.nl/Organisatie/Rechtbanken/Zeeland-West-Brabant/overDeRechtspraak/rechtsgebieden/Pages/default.aspx>.

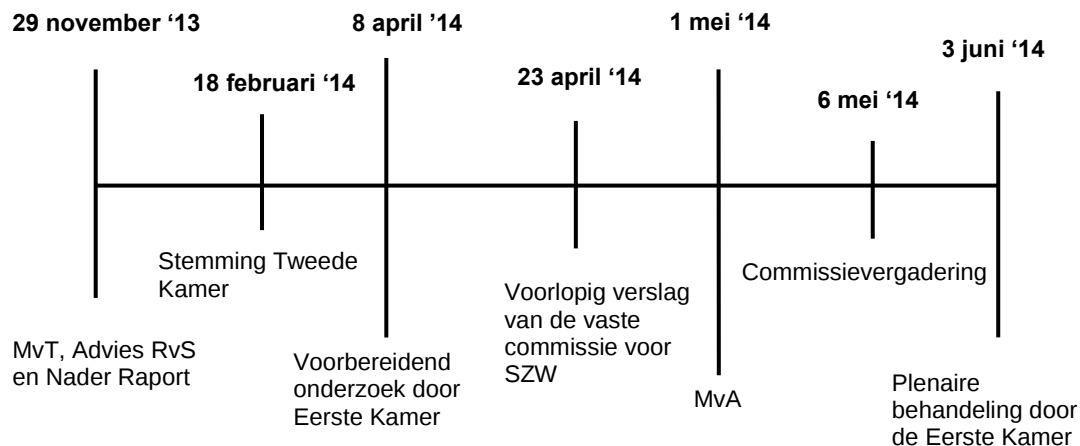


de Rechtspraak

1.2 Probleembeschrijving

Ten aanzien van de hervorming van het ontslagrecht, is 1 juli 2015 de beoogde datum voor de inwerkingtreding van Wet werk en zekerheid (Wwz). Het initiatiefvoorstel van voormalig D66-kamerlid Koşer Kaya, de uitwerking hiervan door voormalig Minister Kamp en de voorstellen van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vloeien voort uit het sociaal akkoord dat kabinet en sociale partners in april van 2013 sloten. De afspraken met vakbonden en werkgeversorganisaties zijn nu door de minister in een wetsvoorstel uitgewerkt dat door ruime steun in de Tweede Kamer is aangenomen.³ Het voorbereidend onderzoek door de Eerste Kamercommissie voor SZW vond op 8 april 2014 plaats en de commissie heeft ten aanzien van het wetsvoorstel 33 818 besloten om het voorrang te geven in de behandeling. Op 1 mei 2014 heeft de Eerste Kamercommissie voor SZW de memorie van antwoord ontvangen en heeft in de commissievergadering van 6 mei 2014 de nadere procedure besproken. Er is hierin bepaald dat de commissie de nadere procedure aanhoudt tot 13 mei 2014 en dat de plenaire behandeling⁴ op 3 juni 2014 zal plaatsvinden.

Tijdslijn wetsvoorstel 33 818



³ Van den Berg 2014, afl.1 (artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).

⁴ Indien de commissie meent dat de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende is voorbereid, kan een debat plaatsvinden. Wijzigingen of verbeteringen (amendementen) kunnen in deze fase niet meer worden voorgesteld. De Eerste Kamer kan het voorstel alleen aannemen of verwerpen.



de Rechtspraak

In dit wetsontwerp wordt voornamelijk nadruk gelegd op het vereenvoudigen van het ontslagrecht, bevorderen van de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag, beperking van de ontslagvergoeding en vermindering van de procedures, echter zonder verlies van kwaliteit en zorgvuldigheid van de ontslagprocedures.⁵ De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren, de veranderingen van de maatschappij en het feit dat het ontslagrecht sinds 1954 in essentie niet is gewijzigd, maken deze hervorming van het ontslagrecht volgens het kabinet noodzakelijk.⁶

In het advies van de Raad van de Rechtspraak (RvdR) en van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR) wordt opgemerkt dat het wetsvoorstel grote gevolgen heeft voor de rechterlijke organisatie en de werklast van de gerechten. Deze gevolgen voor de rechterlijke macht vloeien voornamelijk voort uit de wijziging van het ontslagrecht. Nu onder meer de dagvaardingsprocedure wordt vervangen door de verzoekschriftprocedure zal het bewijsrecht op grond van art. 284 Rv van toepassing zijn. De verwachting is dat in de toekomst uitvoerig bewijslevering toegestaan zal worden in de zaken die nu met een dagvaarding worden ingeleid. Dit kan de werkdruk van de rechterlijke macht beïnvloeden, die aan de wettelijke termijnen zijn verbonden bij de behandeling van deze zaken. Voorts kan de hervorming van het ontslagrecht als gevolg hebben dat de kantonrechter zijn vrijheid verliest in een ontbindingsprocedure bij de toekenning van een vergoeding. In het wetsvoorstel lijkt namelijk de mogelijkheid van een werknemer om bij ontslag meer te ontvangen dan de zogenaamde 'transitievergoeding' te zijn beperkt tot een 'muizengaatje'.⁷ De werknemer heeft, zodra hij twee jaar bij zijn werkgever in dienst is geweest, op grond van de nieuwe wet tevens recht op een transitievergoeding. Mocht de werknemer van mening zijn dat hem bij zijn ontslag meer toekomt, dan biedt de nieuwe wet hem de mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken hem een (additionele) billijke vergoeding toe te kennen. Daarvoor zou in de eerste plaats sprake moeten zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van de werkgever. Hiermee bedoelt de regering uitsluitend zeer ernstige situaties mee te bedoelen.⁸ Aangezien de rechterlijke macht in het voorstel is verzocht geen ruime uitleg aan het criterium te geven, lijkt iedere vorm van maatwerk onmogelijk te worden gemaakt.

Het wetsvoorstel vraagt dus om aanpassingen in werkwijze, organisatie en inrichting van de rechterlijke macht. Er is echter weinig zicht op de vele wijzigingen die de hervorming van het ontslagrecht met zich mee brengt en de wijze waarop de rechtspraktijk hierop dient aan te passen. Team kanton Breda, van de rechtbank Zeeland-West-Brabant, heeft daarom de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de wijzigingen die het nieuwe ontslagrecht met zich mee brengt ten opzichte van het huidige ontslagrecht, zowel inhoudelijk (materieel) als in processueel (formeel) opzicht en de wijze waarop de rechtspraktijk van de kantonrechter dient te worden aangepast.

1.3 Doelstelling

Het doel is om op 26 mei 2014 een onderzoeksrapport aan team kanton Breda van de rechtbank Zeeland-West-Brabant te overhandigen, waarin de toekomstige wijzigingen in het ontslagrecht en de wijze waarop de rechtspraktijk van de kantonrechter dient te worden aangepast, uiteen worden gezet, zodat team kanton Breda met dit onderzoek goed is voorbereid op de inwerkingtreding van de Wwz.

⁵ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 2.

⁶ Kamerstukken // 2013/14, 33818, nr. 3, p. 22-35.

⁷ Schouten 2014, p. 60-71.

⁸ Kamerstukken // 2013/14, 33818, nr. 3, p. 40.



de Rechtspraak

1.4 Centrale vraagstelling

Op welke wijze dient de rechtspraak van de kantonrechter te worden aangepast, gelet op de toekomstige wijzigingen in het ontslagrecht?

1.5 Deelvragen

- Vraag 1 Wat is het wettelijke kader van het huidige ontslagrecht?
- Vraag 2 Wat is de aanleiding van de nieuwe Wwz?
- Vraag 3 Welke wijzigingen brengt het nieuwe ontslagrecht, inhoudelijk (materieel) als in processueel (formeel) opzicht, met zich mee?
- Vraag 4 Welke gevolgen, formeel en materieel gezien, kunnen worden verbonden aan de invoering van de Wwz op de rechtspraak van de kantonrechter?
- Vraag 5 Welke aanpassingen zijn, door de invoering van Wwz, in de werkwijze van de kantonrechter aan te bevelen?

1.6 Methoden en verantwoording

Rechtsbronnen- en literatuuronderzoek is de meest gebruikte strategie voor dit praktijk gerichte juridische onderzoek. In dit onderzoek gaat het ook om het verzamelen van meetbare gegevens, maar de nadruk ligt vooral op het onderzoek 'in het veld'. Dat laatste maakt het onderzoek kwalitatief. Omdat meerdere onderzoeksmethoden zijn gecombineerd, wordt van *triangulatie* gesproken.⁹ Hierdoor wordt de kennis niet alleen uit rechtsbronnen verworven, maar ook bij personen en uit de praktijkcasussen. Zoals voornoemd wordt bestaand materiaal zoals de wet, jurisprudentie en literatuur geraadpleegd. Deze rechtsbronnen worden geanalyseerd en de geselecteerde relevante informatie biedt hulp bij het uiteenzetten van het onderwerp en bij het beantwoorden van de deelvragen. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de methoden inhoudsanalyse en halfgestructureerde interview. Door middel van een inhoudsanalyse van de voornoemde bronnen, voornamelijk literatuur en jurisprudentie, wordt de civielrechtelijke betrekking tussen werkgever en werknemer in kaart gebracht. Aan de hand van de wetten zal het huidige ontslagrecht worden beschreven. Aan de hand van het BBA wordt kort de UWV procedure, waar het ontslagbeleid vanuit de overheid op is gebaseerd (vertaald in de regels in het Ontslagbesluit) geschetst. Het is van belang dat in het begin van het onderzoeksrapport een beschrijving van het huidige ontslagrecht wordt gegeven, omdat hiermee de basis van het huidige ontslagrecht wordt geschetst. Na de uiteenzetting van het huidige ontslagrecht, zal in kaart worden gebracht waar de knelpunten en de tekortkomingen zitten. Door inhoudsanalyse van verscheidene rapporten, het wetsvoorstel en relevante Kamerstukken kan een beschrijving worden gegeven van de toekomstige wijzigingen in het ontslagrecht. Het voorgaande is van belang voor de beantwoording van de centrale vraag en dat hoofdstuk is daarom een relevant hoofdstuk. Daarin worden de wijzigingen helder en concreet met soms een voorbeeld ter verduidelijking beschreven. Door middel van het halfgestructureerde interview wordt gewenste informatie uit de praktijk behaald. Hierbij bestaat alle ruimte voor eigen inbreng van de geïnterviewden. De interviews zijn gehouden op basis van een vooraf gemaakte vragenlijst. Vanwege de anonimiteit van de geïnterviewden zijn de uitgewerkte interviews zonder naamsvermelding toegevoegd. Het voordeel van het afnemen van interviews is dat het zorgt voor kwalitatieve antwoorden en praktijkervaring die in de scriptie zijn verwerkt. Op basis van de verkregen informatie uit de interviews kan de praktijk getoetst worden aan de wet en zo wordt in het onderzoek ook de praktijk betrokken.

⁹ Van Schaaijk 2011, p.79-81.



de Rechtspraak

Met de informatie uit de interviews van deskundigen, wordt tevens in kaart gebracht wat de te verwachten gevolgen zijn van de nieuwe wet op de rechtspraak van de kantonrechter. Hieruit zal een conclusie volgen in een beschrijving van verwachtingen en kan een oordeel worden gegeven welke aanpassingen gezien de nieuwe wet, vereist zijn in de rechtspraak van de kantonrechter. Dit onderzoek beperkt zich in overleg met de opdrachtgever¹⁰ tot de hervorming van het ontslagrecht en tot de gevolgen die de wijzigingen in de nieuwe wet zullen hebben op de rechtspraak van de kantonrechters zodat niet op gevolgen van alle wijzigingen van de nieuwe wet zal worden ingegaan. De verworven informatie zal alleen voor dit rapport gebruikt worden. Indien informatie wordt overgenomen uit de bron, zal dit worden aangegeven en zal de bron erbij worden vermeld. De antwoorden op dit onderzoek zijn betrouwbaar, omdat zij niet afhankelijk zijn van het toeval en bij een herhaling van het onderzoek dezelfde antwoorden worden verkregen.

1.7 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk van deze scriptie wordt het huidige ontslagrecht besproken, waarbij de verscheidene wijzen van beëindiging van arbeidsovereenkomst aan bod komen. Vervolgens wordt in het derde hoofdstuk de aanleiding en het ontstaan van het wetsvoorstel 33 818 beschreven, worden de doelstellingen hiervan besproken en de tekortkomingen van het huidige ontslagrecht benoemd. In het vierde hoofdstuk worden de wijzigingen omschreven, die het nieuwe ontslagrecht met zich mee brengt ten opzichte van het huidige ontslagrecht, zowel inhoudelijk (materieel) als in processueel (formeel) opzicht. Hoofdstuk vijf van het onderzoek richt zich op de gevolgen die, formeel en materieel gezien, kunnen worden verbonden aan de genoemde wijzigingen op de rechtspraak van de kantonrechter. In hoofdstuk zes wordt geconcludeerd welke aanpassingen in de huidige werkwijze van de kantonrechter aan te bevelen zijn, gelet op de wijzigingen die de Wwz mee zich brengt. Tot slot bevat hoofdstuk zeven een overzicht van gebruikte bronnen en in hoofdstuk acht wordt kort een evaluatie gegeven op het onderzoek. De bijlagen waarnaar wordt verwezen in deze scriptie, zijn los aan de scriptie toegevoegd.

Voor de leesbaarheid van deze scriptie is het van belang op te merken dat waar de woorden 'hij' of 'zijn' worden gehanteerd, tevens 'zij' of 'haar' wordt bedoeld.

¹⁰ Team kanton Breda.



de Rechtspraak

2 Huidige ontslagrecht

In dit hoofdstuk wordt het huidige ontslagrecht uiteengezet. Ten eerste zal de arbeidsovereenkomst worden toegelicht en daarna wordt specifiek ingegaan op de verschillende wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. De in dit hoofdstuk genoemde wetsartikelen, zijn geformuleerd zoals deze voor de inwerkingtreding van de Wwz luiden.

2.1 Arbeidsovereenkomst

De wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst kwam tot stand in 1907 en is in kader van de hercodificatie opgenomen in titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.¹¹ Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten (art. 7:610 BW) en komt tot stand door wilsovereenstemming, aanbod en aanvaarding (art. 6:217 BW). De elementen uit art. 7:610 lid 1 BW dienen als één totaal geheel te worden gezien. De bedoeling van partijen ten tijde van het sluiten van de overeenkomst en de manier waarop de partijen daadwerkelijke en feitelijke uitvoering hebben gegeven aan hun afspraken, zijn doorslaggevend voor de toepassing van het arbeidsovereenkomstenrecht.¹²

2.2 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

In art. 7:667 lid 1 BW is bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt door het verstrijken van de tijd die in de arbeidsovereenkomst, door de wet of door het gebruik is aangegeven. Hierbij is geen ontslagvergunning vereist, geen inachtneming van de opzegtermijn en de opzegverboden gelden niet. Indien een dienstverband is aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer, dan eindigt deze van rechtswege op de dag dat de vervangen werknemer het werk daadwerkelijk hervat. De zekerheid dat de vervangen werknemer het werk nooit meer zal hervatten doet de overeenkomst niet eindigen. Integendeel, er is dan sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een tussentijdse opzegging van deze overeenkomst van bepaalde tijd is alleen mogelijk, indien dit door beide partijen schriftelijk is overeengekomen (art. 7:667 lid 3 BW).

2.2.1 Ontbindende voorwaarde

De arbeidsovereenkomst eindigt voorts van rechtswege, indien aan een ontbindende voorwaarde is voldaan. In beginsel is een in de overeenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde in het gesloten stelsel van het huidige ontslagrecht nietig, aangezien de wet geen algemene of uitputtende regeling hierover kent. Hier wordt door de Hoge Raad echter een uitzondering op gemaakt, namelijk dat het einde van de arbeidsovereenkomst afhankelijk wordt gesteld van een objectief te bepalen onzekere toekomstige gebeurtenis. Dit is bijvoorbeeld een strafrechtelijke veroordeling of indien een koerier zijn rijbewijs verliest.¹³

¹¹ Van der Grinten 2011, p. 287.

¹² HR 10 december 2004, ECLI: NL: PHR:2004: AP2651, JAR 2005/15 (Groot/Diosynth); HR 13 juli 2007, ECLI: NL: HR:2007: BA6231 (PGGM/Thuiszorg); HR 14 november 1997, NJ 1998/149 (Groen /Schroevens).

¹³ HR 6 maart 1992, NJ 1992/ 509 (Mungra-Van Meir).



de Rechtspraak

2.2.2 Ragetlie-regel

Zoals bedoeld in het art. 7:667 lid 4 BW, wordt nog een uitzondering gemaakt op de regel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de tijd, een opzegging is vereist indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst eenmaal of meermalen is voortgezet door een dienstverband voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de zogenoemde 'Ragetlie-regel'.¹⁴ Lid vijf van datzelfde artikel benadrukt daarbij dat de Ragetlie-regel alleen kan worden toegepast indien het om dezelfde functie gaat.

2.2.3 Conversie

Partijen kunnen driemaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. De overeenkomst eindigt telkens bij het verstrijken van de overeengekomen duur, tenzij de totale duur meer dan 36 maanden bedraagt. In dat geval zal de aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze overeenkomst gaat in op de dag van de overschrijding van de voornoemde termijn (art. 7:668a BW). Dezelfde omzetting op grond van de wet vindt plaats indien een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd binnen de periode van vier jaar wordt gesloten (art. 7:668a lid 1 sub b BW). De overeenkomst eindigt dan niet van rechtswege en dient te worden opgezegd of te worden ontbonden. Bij de conversieregel van het art. 7:668a lid 1 BW is het van belang dat het om hetzelfde arbeid gaat. Mocht echter sprake zijn van meerdere arbeidsovereenkomsten met onderbrekingen van korter dan drie maanden bij verschillende werkgevers, dan moet het om nagenoeg hetzelfde werk gaan. Slechts bij cao of bij publiekrechtelijke regeling kan hiervan ten nadele van de werknemer worden afgeweken (art. 7:668a lid 5 BW).

2.2.4 Overlijden van partijen

Door het persoonlijke karakter van een arbeidsovereenkomst, eindigt deze tevens van rechtswege bij het overlijden van de werknemer (art. 7:674 lid 1 BW). Het tegenovergestelde geldt bij het overlijden van de werkgever. Hierbij eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Het dienstverband voor bepaalde tijd kan zowel door de erfgenamen van de werkgever als door de werknemer worden opgezegd, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd (art. 7:675 BW).

2.3 Einde arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden

Indien een arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer wordt opgezegd en de andere partij stemt daarmee in, dan wordt ook deze manier van beëindiging van een arbeidsovereenkomst in onderling overleg, 'beëindiging met wederzijds goedvinden' of 'beëindigingsovereenkomst' genoemd. Aangezien de wet geen bepalingen over de beëindiging met wederzijds goedvinden kent, geldt op dat punt het algemene verbintenissenrecht (art. 6:217 e.v. BW).

2.3.1 Wilsovereenstemming

De Hoge Raad stelt dat er pas sprake is van een correcte beëindiging van de arbeidsovereenkomst, als er sprake is van een 'duidelijke en ondubbelzinnige gedraging en of verklaring' van de werknemer die gericht is op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.¹⁵

¹⁴ HR 4 april 1986, NJ 1987/678 (Ragetlie/SLM).

¹⁵ HR 14 januari 1983, NJ 1983/457 (Hajziani/Van Woerden); HR 12 september 1986, NJ 1987/67 (Westhoff/Spronsen).



de Rechtspraak

De reden hiervoor is gelegen in de ingrijpende gevolgen voor de werknemer. De werkgever heeft de plicht om te onderzoeken of de werknemer zich realiseert waarmee hij instemt, of zijn wil gericht is op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook heeft de werkgever de plicht de werknemer te informeren over de gevolgen van de beëindiging. Mocht de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig hebben verklaard dat hij opzegt of instemt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan kan hij alsnog terugkomen op die overeenkomst als er sprake is geweest van een wilsgebrek.¹⁶

Met betrekking tot onduidelijkheden over de inhoud van de beëindigingsovereenkomst zorgt het 'Haviltex-criterium' voor uitleg.¹⁷ Indien de partijen elkaar binden met het oogmerk ter beëindiging of ter voorkoming van een onzekerheid of geschil over wat tussen hen geldt, dan heeft het een karakter van een vaststellingsovereenkomst (art. 7:900 e.v.BW). De vaststellingsovereenkomst richt zich op de rechtszekerheid en de beëindigingsovereenkomst op de bescherming van de werknemer vanwege vergaande consequenties.¹⁸ Mocht één van de partijen de vaststellingsovereenkomst niet nakomen, dan is er sprake van wanprestatie en kan de andere partij nakoming vorderen (art. 6:74 BW).

2.4 Einde arbeidsovereenkomst door opzegging

Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd kan door één van de partijen worden beëindigd door voorafgaande opzegging (art. 7:667 lid 6 BW). Het is een eenzijdige rechtshandeling die gericht is op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. In dat geval dienen de voor opzegging geldende regels in acht te worden genomen.

2.4.1 Opzegtermijn

De werknemer dient op grond van art. 7:672 lid 3 BW rekening te houden met opzegtermijn van één maand, ongeacht de duur van de overeenkomst. Schriftelijke afwijking van de opzegtermijn die geldt voor de werknemer is mogelijk. Zijn verlengde opzegtermijn mag niet langer zijn dan zes maanden en de voor de werkgever geldende opzegtermijn moet in dat geval minstens het dubbele zijn.¹⁹ De werkgever dient daarentegen bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst met meerdere regels rekening te houden, namelijk met de aanvraag van een opzegvergunning, de opzegverboden en de opzegtermijn. De lengte van de wettelijke opzegtermijn die de werkgever in acht dient te nemen, is op grond van art. 7:672 lid 2 BW afhankelijk van de duur van het dienstverband. De opzegtermijn kan alleen bij cao worden verkort of verlengd. Indien wordt opgezegd na verkregen toestemming van het UWV, dan wordt de geldende termijn met één maand verkort, met dien verstande dat de resterende termijn minimaal één maand bedraagt (art. 7:672 lid 4 jo. lid 7 BW).²⁰

2.4.2 Ontslagverbod van het BBA 1945

Op grond van art. 6 BBA 1945 dient een werkgever over toestemming van het UWV te beschikken om het dienstverband te kunnen opzeggen. De algemene toetsingsmaatstaf van het UWV is neergelegd in het art. 3:1 Ontslagbesluit. Beoordeeld wordt of het ontslag redelijk is. Hierbij worden de belangen van de werknemer en de werkgever meegewogen.

¹⁶ Van Genderen 2012 p. 205.

¹⁷ HR 13 maart 1981, NJ 1981/635 (Haviltex) Niet alleen de tekst wordt dan uitgelegd, maar ook welke bedoelingen partijen hadden bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst en wat de partijen redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten.

¹⁸ Van Drongelen 2012, p. 32-37.

¹⁹ Nieuwenhuis 2013, 7:672 BW, aant.5.

²⁰ Van der Grinten 2011, p. 330.



de Rechtspraak

Het Ontslagbesluit maakt onderscheid tussen twee categorieën, ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en ontslag wegens zogenoemde persoonsgebonden motieven. De laatste groep wordt verdeeld in ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en overige, zoals disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten en een verstoorde arbeidsrelatie.²¹

2.4.2.1 *Bedrijfseconomische redenen*

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen gaat het veelal om een slechte financiële positie van de werkgever, waardoor bijvoorbeeld reorganisatie of bedrijfsverhuizing noodzakelijk is. De werkgever stelt dan dat opzegging van de arbeidsovereenkomst(en) noodzakelijk is en dient verantwoording over zijn plannen en methodes af te leggen. Het proces wordt door het UWV marginaal getoetst en beperkt zich tot de beoordeling of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging vereist was (art. 4:1 Ontslagbesluit). De werkgever dient zijn aanvraag voldoende te onderbouwen met de volgende informatie om de kans te vergroten dat een ontslagaanvraag door het UWV wordt aangemerkt als voldoende onderbouwde aanvraag:

- slechte financiële situatie
- werkvermindering
- reorganisatie
- technologische veranderingen
- beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten
- bedrijfsverhuizing
- vervallen van (loonkosten)subsidie

Na de toetsing of de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van een of meer arbeidsplaatsen aannemelijk zijn, wordt getoetst of de juiste werknemers voor ontslag zijn voorgedragen.

2.4.2.2 *Afspiegelingsbeginsel*

Op grond van art. 4:2 Ontslagbesluit geldt bij alle ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen het afspiegelingsbeginsel. In dit beginsel is een verplichte selectiemethode waarbij de werkgever alle werknemers in dezelfde functie in vijf leeftijdsgroepen verdeeld en vervolgens de ontslagen op zodanige wijze verdeeld dat de leeftijdsopbouw ongeveer hetzelfde blijft.

2.4.2.3 *Langdurige arbeidsongeschiktheid*

Vanwege het opzegverbod kan een werkgever in het algemeen pas na twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst opzeggen en gebruikmaken van de eventueel verleende ontslagvergunning. Overeenkomstig art. 5:2 Ontslagbesluit dient de werkgever aannemelijk te maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Daarbij dient de werkgever aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen 26 weken, indien nodig door middel van scholing te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend beschouwd kan worden.

²¹ Van der Grinten 2011, p. 341- 349.



de Rechtspraak

2.4.2.4 *Disfunctioneren en verwijtbaar handelen*

Disfunctioneren betekent dat een werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie. Er dient echter een onderscheid te worden gemaakt tussen het disfunctioneren en verwijtbaar handelen. Onkunde of onmacht valt onder het begrip 'disfunctioneren' van het art. 5:1 lid 1 Ontslagbesluit en onwil of moedwil valt onder het begrip verwijtbaar handelen van art. 5:1 lid 3 Ontslagbesluit. Bij het verwijtbaar handelen, kan er sprake zijn van een gebeurtenis zoals bijvoorbeeld misleiding van sollicitatie, belediging van de werkgever of collega's en dronkenschap. Om te beoordelen of sprake is van verwijtbaar gedrag kan er aansluiting worden gezocht bij de art. 7:678 jo 685 BW. Het is daarbij voor het UWV voldoende dat de werkgever het verwijtbaar handelen of nalaten voldoende aannemelijk maakt.²²

2.4.2.5 *Verstoorde arbeidsrelatie*

Indien de arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord (in de zin van art. 5:1 lid 4 Ontslagbesluit) en indien herstel van de relatie niet mogelijk is, kan het UWV toestemming verlenen om de arbeidsovereenkomst op zeggen. In de aanvraag dient te zijn vermeld welke oorzaken ten grondslag liggen aan een verstoorde arbeidsrelatie. Er kan onder meer sprake zijn van onverenigbaarheid van karakters (incompatibilité d 'humeur) of een van geschonden vertrouwensband.

2.4.2.6 *Geen bezwaar en beroep*

Tegen de beslissing van het UWV op het verzoek om arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen, is geen beroep mogelijk bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven op grond van art. 6 lid 10 BBA 1945. In het art. 8:5 van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) juncto Bijlage onderdeel F onder 1 is uitdrukkelijk bepaald dat er geen bezwaar of beroep kan worden ingesteld, omdat de betrokken partijen op korte termijn zekerheid moeten hebben over deze beslissing. De weg naar een administratieve rechter om te protesteren tegen een beslissing van het UWV, is daarmee afgesloten. De betrokkene kan nog wel beroep doen op andere rechtsmiddelen, zoals beroep op het kennelijk onredelijk zijn van het ontslag en de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum te laten ontbinden door de kantonrechter. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een inhoudelijke of procedurele klacht in te dienen bij de Nationale ombudsman en kan er beroep worden gedaan op zogenoemde onrechtmatige overheidsdaad.²³

2.4.3 **Bijzondere opzegverboden**

Op de hoofdregel dat ieder van de partijen de arbeidsovereenkomst kan opzeggen heeft de wetgever een uitzondering gemaakt door het voornoemde ontslagverbod in art. 6 BBA 1945 op te nemen. Daarnaast heeft de wetgever een aantal opzegverboden geformuleerd in het BW waardoor de werkgever in bepaalde situaties de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen (art. 7:670 BW).

2.4.3.1 *Ziekte*

Vanaf de ziekmelding van de werknemer gaan de verplichtingen in die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter en Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, mag de werkgever in beginsel de arbeidsovereenkomst niet opzeggen (art. 7:670 lid 1 BW).

²² Kamminga & Kouwenhoven 2013, p. 213-235.

²³ Van Drongelen 2012, p. 176.



de Rechtspraak

Bij dit opzegverbod wordt de werknemer beschermd met de bedoeling dat de werknemer geen psychische druk hoeft te ondervinden dat de ziekte ontslag tot gevolg kan hebben en dat de werknemer wordt belemmerd in voldoende gebruik te maken van de opzegtermijn voor het vinden van ander werk.²⁴ De wetgever stelt echter twee uitzonderingen op dit verbod:

1. De werkgever kan desalniettemin tot opzegging van de overeenkomst overgaan indien de ongeschiktheid, de ziekte, ten minste twee jaar heeft geduurd (art. 7:670 lid 1 sub a BW). Een werknemer kan namelijk arbeidsongeschikt zijn zonder dat hij ziek is. De Hoge Raad oordeelde dat indien de werknemer aannemelijk maakt dat hij door een oorzaak die bij werkgever ligt niet kan hervatten, hij recht heeft op loon. Werknemer dient in beginsel alle medewerking te verlenen aan de oplossing van het conflict. Indien de werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen van de re-integratie van de werknemer, dan kan de termijn van 104 weken op grond van de Wet verbetering poortwachter worden verlengd. Deze verplichtingen zijn onder meer het vastleggen over het verloop van arbeidsongeschiktheid en re-integratie van de werknemer, vaststellen van een plan van aanpak en evaluatie hiervan. Daarnaast kan de termijn van 104 weken worden verlengd indien de aanvraag voor de werk en inkomen naar arbeidsvermogen uitkering (WIA) van de werknemer niet tijdig is ingediend (art. 64 lid 3 Wet WIA). Voorts kunnen de werknemer en werkgever gezamenlijk een verzoek tot uitstel van een WAO- of WIA-uitkering indienen (art. 19 lid 7 WAO en art. 24 Wet WIA). Gedurende de verlengde termijn heeft de werknemer aanspraak op loon op grond van art. 7:629 BW en is het opzegverbod gedurende dit verlengde tijdvak van toepassing. De verlengde loondoorbetalingsverplichting kan ten hoogste 52 weken duren, zwangerschaps- en bevallingsverlof uitgezonderd. Mocht de werknemer na de verhindering weer bedongen arbeid verrichten en binnen vier weken weer ziek raken, dan worden deze perioden samengeteld (art. 7:629 lid 10 BW).

2. De werkgever kan ondanks het opzegverbod de arbeidsovereenkomst opzeggen, indien het verzoek om toestemming zoals beschreven in art. 6 BBA 1945 door het UWV is ontvangen en pas daarna de arbeidsongeschiktheid aanvangt (art. 7:670 lid 1 sub b BW). Hiermee voorkomt de wetgever dat oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van deze bescherming en de totale duur van de ontslagprocedure wordt verkort. Met de invoering van de Wet verbetering poortwachter per 1 april 2002 is het opzegverbod verder beperkt (art. 7:670b lid 3 BW). De bescherming van twee jaar is niet langer van toepassing, indien de zieke werknemer weigert mee te werken aan de door de werkgever gestelde voorschriften en maatregelen die hem in staat stellen de eigen of passende arbeid te verrichten danwel zijn medewerking weigert te verlenen aan het opstellen of evalueren van een plan van aanpak (art. 7:660a BW).

2.4.3.2 Zwangerschap en bevalling

Gedurende de zwangerschap van de werkneemster, haar bevallingsverlof en een periode aansluitend van zes weken op het bevallingsverlof, is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever verboden (art. 7:670 lid 2 BW). Tijdens het bevallingsverlof dat ten minste tien weken duurt, is eveneens het opzegverbod van toepassing (art. 3:1 lid 3 Wet arbeid en zorg (Waz)).

2.4.3.3 Dienstplicht

Indien de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen (art. 7:670 lid 3 BW).

²⁴ Van Drongelen 2012, p. 180.



de Rechtspraak

Van dit verbod kan echter wel op grond van art. 7:670 lid 12 BW ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij cao.

2.4.3.4 Lidmaatschap ondernemingsraad

De wet verbiedt opzegging van arbeidsovereenkomst van leden van ondernemingsraad en andere in de wet genoemde medezeggenschapsorganen (art. 7:670 lid 4 BW).

2.4.3.5 Lidmaatschap vakbond en verrichten van vakbondsactiviteiten

De werkgever kan op grond van art. 7: 670 lid 5 BW niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die belangen van werknemers behartigt. Daarnaast kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het verrichten of deelnemen aan vakbondsactiviteiten ten behoeve van die vereniging.

2.4.3.6 Ouderschapsverlof

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op (adoptie)verlof of op ouderschapsverlof geldend maakt zoals bedoeld in hoofdstuk 5 en 6 van de Waz (art. 3:2 Waz jo. art. 7:670 lid 7 BW).

2.4.3.7 Overgang van onderneming

Zowel de vervreemder als de verkrijger kan de arbeidsovereenkomst van de werknemers, die in het betreffende onderdeel of die vestiging werkzaam zijn, niet opzeggen waarbij overgang van een onderneming of een deel daarvan plaatsvindt. (art. 7:670 lid 8 jo. 7:662 lid 2 onderdeel a BW).²⁵

2.4.3.8 Zondagsarbeid

In beginsel is het in de Arbeidstijdenwet (Atw) neergelegd dat geen arbeid op zondag wordt verricht. Hierop zijn twee uitzonderingen: dat op zondag gewerkt mag worden als dat bedongen is en als de werknemer heeft ingestemd met het op meer dan 40 zondagen per 52 weken werken.²⁶ Indien de werknemer geen instemming verleent voor werken op zondag, dan mag de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen. Voorgaande is gebaseerd op art. 5:6 Atw jo. art. 7:670 lid 9 BW.

2.4.3.9 Lidmaatschap vertegenwoordigende organen

De werknemer kan de werkgever verzoeken om onbetaald verlof te verlenen om de vergaderingen van de Eerste Kamer en van andere in de wet genoemde organen²⁷ bij te wonen. Indien daarover tussen partijen geen overeenstemming bereikt wordt, dan kan de rechter worden verzocht om over deze kwestie te oordelen (art. 7:643 BW).

2.4.3.10 Gelijke behandeling

De werkgever mag geen direct of indirect onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. Dit mag de werkgever niet doen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van aanwijzingen, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden en bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst (art. 7:646 lid 1 BW).

²⁵ Art. 4 lid 1, *PbEG* 2001, L 82.

²⁶ Van Drongelen 2012, p. 195.

²⁷ Zoals Provinciale Staten, gemeenteraden. Tweede Kamer uitgezonderd.



de Rechtspraak

2.4.4 Uitzonderingen

Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst in voornoemde gevallen is toestemming van de kantonrechter noodzakelijk. Deze toestemming wordt bij verzoekschrift gevraagd en wordt alleen verleend indien de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met een omstandigheid als hierboven besproken (art. 7:670a BW). De werkgever dient zich daarbij aan de daarvoor geldende voorschriften te houden en voorafgaand het verzoek bij de kantonrechter neer te leggen, dient hij toestemming aan het UWV te vragen.²⁸ Op het toestemmingsvereiste van de kantonrechter kent de wet een aantal uitzonderingen waarbij de opzegverboden niet gelden. De eerste uitzondering geldt voor de opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden, maar beperkt zich slechts tot de opzegverboden geregeld in art. 7:670 en 7:670a BW (art. 7:670b lid 1 BW; zie 2.6 en 2.7). In de tweede plaats kan het dienstverband worden opgezegd, indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van onderneming (art. 7:670b lid 2 BW). Het ontslagverbod zal toch gelden, indien de activiteiten van de opgeheven onderneming worden voortgezet door een ander onderdeel van dezelfde onderneming of door een andere, tot hetzelfde concern behorende onderneming.²⁹ De vierde uitzondering heeft betrekking op de opzegging door een curator bij faillissement (art. 40 lid 1 Faillissementswet (Fw) en door een bewindvoerder bij een wettelijke schuldsaneringsregeling natuurlijke personen (WSNP, art. 313 lid 1 Fw).

2.4.5 Vernietiging van de opzegging

Het niet in acht nemen van de bovengenoemde opzegverboden maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging een beroep doen op de vernietigingsgrond (art. 7:677 lid 5 BW). De termijn begint te lopen vanaf het moment dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de opzegging.³⁰ Aan het inroepen van de vernietigbaarheid zijn geen vormvereisten gesteld en deze kan zowel mondeling als schriftelijk geschieden, de werknemer stelt hiermee dat de arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt en de daar aan verbonden verplichtingen daarmee in stand blijven. Niet vereist is dat het beroep op de vernietigbaarheid van het ontslag 'op ondubbelzinnige wijze' of 'met zoveel woorden' wordt gedaan.³¹ Volgens de HR is het voldoende dat de werkgever de desbetreffende uitlatingen door of namens de werknemer redelijkerwijze in die zin heeft moeten opvatten dat daarin een beroep op nietigheid van het ontslag is gedaan.³²

2.4.6 Kennelijk onredelijke ontslag

De kennelijke onredelijke opzegging is een in de wet geregelde bijzondere vorm van tekortkoming van een van de partijen in zijn verplichting om zich, ook bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, als een goed werkgever (of werknemer) te gedragen.³³ De (marginale) toetsing van de reden, de wijze en gevolgen van opzegging vindt door de rechter achteraf plaats. Een ontslag wordt kennelijk onredelijk geacht, indien sprake is van één van de vijf situaties genoemd in art. 7:681 lid 2 en 3 BW. De opsommingen in beide leden zijn niet limitatief. De Hoge Raad heeft een ruime interpretatie gegeven aan het zogenoemde gevolgcriterium van art. 7:681 lid 2 sub b BW.³⁴

²⁸ Van Drongelen 2012, p. 213.

²⁹ Van der Grinten 2011, p. 370.

³⁰ HR 27 oktober 1995, NJ 1996/ 254 (Den Haan/The Box Fashion).

³¹ Hakvoort 2013.

³² HR 17 april 1998, JAR 1998/152.

³³ HR 28 april 200, NJ 2000/565 (Guitoneau/Midnet Taxi).

³⁴ HR 1 december 1961, NJ 1962/78 (De Vries/Lampe).



de Rechtspraak

Ook als de reden van het ontslag redelijk is, kan de opzegging toch onredelijk zijn door de nadelige gevolgen voor de werknemer.³⁵ Zelfs indien er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer, kan een gegeven ontslag kennelijk onredelijk zijn.³⁶

2.4.6.1 Schadevergoeding

Mocht één van de partijen kennelijk onredelijk hebben opgezegd, dan kan de rechter aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen (art. 7:681 lid BW). De enkele omstandigheid dat de werknemer zonder een ontslagvergoeding is ontslagen, is geen grond voor een kennelijk onredelijke opzegging.³⁷ Indien de rechter het ontslag kennelijk onredelijk acht, moet hij ofwel een schadevergoeding toekennen of desgewenst de opzeggende partij veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Jurisprudentie leert dat op art. 7:681 BW gebaseerde schadevergoeding ook verschuldigd is, wanneer de werknemer de te verwachten schade niet heeft geleden. Bijvoorbeeld omdat hij snel een andere baan heeft gevonden.³⁸

2.4.6.2 Herstel van arbeidsovereenkomst

De rechter kan de werkgever die kennelijk onredelijk heeft opgezegd tevens veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst (art. 7:682 lid 1 BW). De arbeidsovereenkomst wordt niet door het vonnis hersteld, maar de werkgever wordt op grond van het vonnis verplicht om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten onder dezelfde voorwaarden als de voorafgaande arbeidsovereenkomst.

2.5 Ontslag op staande voet

Zoals eerder besproken is het toestemmingvereiste van de kantonrechter niet van toepassing bij een beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens dringende reden. Het ontslag op staande voet is een veel gebruikte term voor deze wijze van opzegging. De partijen zijn bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen wegens dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij (art. 7:677 lid 1 BW).

2.5.1 Dringende reden

Handelingen of nalatigheden van de werknemer dienen zodanig ernstig te zijn dat de voortdurend van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs van de werkgever niet kan worden gevergd (art. 7:678 lid 1 BW). Te denken valt hierbij aan diefstal, verduistering, roekeloos gedrag waarbij hijzelf of anderen aan ernstig gevaar worden blootgesteld of hardnekkige werkweigering (art. 7:678 lid 2 BW). Gezien de ingrijpende gevolgen voor de werknemer zoals verlies van het recht om zich tijdens de arbeidsovereenkomst te kunnen oriënteren op arbeidsmarkt door het wegvallen van de opzegtermijn, zijn er door de Hoge Raad strenge eisen gesteld aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In artikel 7:679 BW zijn gevallen genoemd waarin voor de werknemer dringende redenen aanwezig worden geacht.

2.5.2 Objectief dringende reden

Bij ontslag op staande voet dient sprake te zijn van een objectief dringende reden. De aangevoerde reden voor de opzegging dient door ieder weldenkend mens als dringend te worden ervaren.

³⁵ Van Drongelen 2012, p. 256.

³⁶ HR 1 december 1978, NJ 1979/185 (Elmar/Felix).

³⁷ HR 12 februari 210, NJ 2010/494 (Rutten/Breed); HR 8 oktober 2010, ECLI: NL: HR:2010: BN1420 (Trigion Beveiliging).

³⁸ HR 17 oktober 1997, NJ 1999/266 (Schoonderwoert/Schoonderwoert).



de Rechtspraak

De invulling daarvan is afhankelijk van de maatschappelijke opvattingen, de opvattingen van de rechter en van de omgeving van de partijen.³⁹ De concrete omstandigheden van het geval zijn bepalend of de eis van verwijtbaarheid moet worden gesteld. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer zijn mede van belang bij de beoordeling of ontslag op staande voet gerechtvaardigd is.⁴⁰ Er wordt een afweging gemaakt van alle feiten en omstandigheden zoals leeftijd, dienstverband, gedrag van de werknemer en hoe de werknemer in het verleden heeft gedragen.⁴¹ Het aannemen van een dringende reden is niet uitgesloten bij een onberispelijk arbeidsverleden of indien een voorafgaande waarschuwing ontbreekt. De partij die op grond van dringende reden de arbeidsovereenkomst opzegt, moet bij betwisting bewijzen dat er een dringende reden is en dat aan de vereisten van ontslag op staande voet is voldaan.⁴²

2.5.3 Subjectief dringende reden

Naast een objectief dringende reden dient er sprake te zijn van een subjectief dringende reden. Dit vereiste wil zeggen dat de partij die de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden onverwijld opzegt, deze reden ook zelf als zodanig dringend ervaart dat het ontslag op staande voet in zijn beleving wel *moet* volgen. Dit wordt ook 'dringendheid van de dringende reden' genoemd. Hierbij kunnen vroegere gebeurtenissen bijdragen aan de rechtvaardiging van de opzegging, als gevolg van een bepaalde gedraging van de partij. Deze nuance staat ook bekend als de 'druppel-emmer theorie'.⁴³

2.5.4 Onverwijld opzegging en mededeling

De ontslagreden moet gelijktijdig met het ontslag worden medegedeeld (art. 7:677 lid 1 BW). Het begrip 'onverwijld' wordt in de rechtspraak ruimer aangenomen. Inwinnen van advies en het voeren van intern overleg alvorens tot opzegging over te gaan, wordt ook als onverwijld verstaan.⁴⁴ Beslissend is dat voor de wederpartij duidelijk is wat voor de partij als dringende reden voor ontslag wordt aangemerkt en waarom.⁴⁵ De partijen kunnen niet overeenkomen dat bepaalde omstandigheden als dringende reden kunnen worden aangemerkt. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden is, zijn nietig (art. 7:678 lid 3 jo art. 7:679 lid 3 BW).

2.6 Einde arbeidsovereenkomst in de proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kunnen de partijen 'kennismakingsperiode' overeenkomen waarbinnen beide partijen de arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen, het zogenoemde proeftijdbeding (art. 7:652 BW). Indien een proeftijd is bedongen, kunnen beide partijen, zolang die tijd niet is verstreken, de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen (art. 7:676 lid 1 BW). De eisen van een geldige proeftijdbeding zijn in art. 7:652 BW opgenomen. De werkgever mag de proeftijd niet verlengen, ook is er geen conversie mogelijk. De Hoge Raad spreekt van een 'ijzeren proeftijd'.⁴⁶ Misbruik en discriminatie maken een proeftijd ongeldig.⁴⁷

³⁹ Van Drongelen 2012, p. 218.

⁴⁰ HR 12 februari 1999, NJ 1999/643 (Schoenmaker).

⁴¹ HR 21 januari 2000, NJ 2000/190 (Hema).

⁴² Van der Grinten 2011, p. 395.

⁴³ Van Drongelen 2012, p. 219.

⁴⁴ HR 18 september 1987, NJ 1988/ 238.

⁴⁵ Van Genderen 2012 p. 258.

⁴⁶ HR 08 juli 1987, NJ 1988/232 (Van Hensbergen /Albers).

⁴⁷ HR 13 januari 1995, NJ 1995/430 (Codfried); HR 27 oktober 1995, NJ 1996/254 (Den Haan/The Box Fashion).



de Rechtspraak

Mocht de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen tijdens een niet geldige proeftijd, dan is de opzegging vernietigbaar en kan de werknemer zich beschikbaar stellen om bedongen arbeid te verrichten en op grond van art. 6 jo. 9 BBA jo art. 7:628 lid 1 BW loon vorderen van de werkgever. Of de werknemer kan zich *niet* beschikbaar stellen, het dienstverband laten beëindigen en schade vorderen van de werkgever op grond van art. 7:677 lid 1 BW. De werknemer heeft de mogelijkheid om binnen zes maanden te 'switchen' van beëindiging van arbeidsovereenkomst naar vernietiging van de opzegging en vice versa.

2.7 Onregelmatige opzegging

Indien één van de partijen de arbeidsovereenkomst opzegt, zonder de in de wet, cao of in arbeidsovereenkomst opgenomen opzegtermijnen in acht te nemen of indien een verkeerde einddatum wordt gehanteerd, dan is sprake van een onregelmatige opzegging.

2.7.1 Schadeplichtig

De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt en zonder dat er een tussentijds opzegbeding is opgenomen, is schadeplichtig (art. 7:677 lid 2 BW). De partij die heeft opgezegd is weliswaar schadeplichtig, maar de arbeidsovereenkomst eindigt wel, dus het beroep op onregelmatigheid vernietigt de opzegging niet. Daarin onderscheidt het beroep op de onregelmatigheid zich van het beroep op de vernietigbaarheid van een opzegging wegens strijd met een opzegverbod; in dat geval valt beëindiging geheel weg en blijft de overeenkomst bestaan.⁴⁸ Bij een onregelmatige opzegging heeft de benadeelde partij de keuze tussen een wettelijk gefixeerde schadevergoeding of volledige schadevergoeding (art. 7:677 lid 4 BW).

2.7.1.1 Gefixeerde schadevergoeding

De omvang van een gefixeerde schadevergoeding is niet afhankelijk van de werkelijk geleden schade en is gelijk gesteld aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige beëindiging nog had behoren voort te duren (art. 7:680 lid 1 BW). Hierbij dient er met de opzegtermijn en de dag waarop is opgezegd rekening te worden gehouden (art. 7:672 BW). Voor de berekening van de gefixeerde schadevergoeding kan worden uitgegaan van het loon, in de zin van Titel 10 van Boek 7 BW, op het tijdstip van het eindigen van de arbeidsovereenkomst en moet het bedrag vastgesteld worden over de periode lopend vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst tot de dag waartegen de arbeidsovereenkomst regelmatig had kunnen worden beëindigd. Bij een onregelmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wordt de gefixeerde schadevergoeding berekend over de volgens de arbeidsovereenkomst resterende contractduur.⁴⁹ Mocht de arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan niet zijn opgezegd, dan wordt de overeenkomst voortgezet voor maximaal een jaar. (art. 7:668 lid 1 BW). Indien deze arbeidsovereenkomst wel is opgezegd, maar niet tijdig, dan zal een dergelijke, ontijdige, opzegging wel leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De schadevergoeding wordt dan berekend over de periode tot einde van de overeengekomen arbeidsovereenkomst en niet over de volledige periode dat de overeenkomst dan zou hebben voortgeduurd indien de opzegging niet heeft plaatsgevonden. Een beding in de arbeidsovereenkomst waarin de gefixeerde schadevergoeding ten nadele van de werknemer is geregeld, is op grond van art. 7:680 lid 3 BW, is nietig.

⁴⁸ Van Genderen 2012 p. 230.

⁴⁹ Van der Grinten 2011, p. 419.



de Rechtspraak

Dit beding wordt echter niet door de rechter ambtshalve toegepast, de werknemer dient hierop zelf een beroep te doen.⁵⁰

2.7.1.2 Volledige schadevergoeding

De volledige schadevergoeding heeft alleen betrekking op de daadwerkelijk geleden schade, die geleden wordt tijdens de onregelmatige opzegging. In tegenstelling tot de gefixeerde schadevergoeding, zal de partij bij het vorderen van volledige schadevergoeding moeten stellen en bij betwisting moeten bewijzen dat er schade is geleden. De partij die de volledige schadevergoeding eist, dient daarbij aan te tonen dat er voldoende aan is gedaan om de schade beperken (art. 6:101 BW). De schade die geleden zou zijn indien er wel regelmatig zou zijn opgezegd, blijft buiten beschouwing.⁵¹ Een van de verschillen van de volledige schadevergoeding ten opzichte van de gefixeerde schadevergoeding is dat de volledige schadevergoeding aanzienlijk minder bedraagt dan de gefixeerde indien de werknemer ander werk heeft gevonden. Daarbij wordt er bij de berekening van een volledige schadevergoeding ook rekening gehouden met het loon dat gedeeltelijk niet uit geld bestond, zoals bijvoorbeeld fooien. Een ander verschil is dat de gefixeerde schadevergoeding niet gematigd mag worden tot het in geld vastgesteld loon voor drie maanden, terwijl voor de volledige schadevergoeding een dergelijk minimum niet geldt.⁵²

2.7.2 Herstel arbeidsovereenkomst

De rechter kan de werkgever die schadeplichtig is als gevolg van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst of die het dienstverband kennelijk onredelijk heeft opgezegd (zie 2.9), ook veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst (art. 7:682 lid 1 BW). Ambtshalve veroordeling tot herstel is niet mogelijk. De werkgever kan door een door de rechter vast te stellen afkoopsom te betalen de veroordeling tot herstel afkopen.

2.8 Einde arbeidsovereenkomst door ontbinding

Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden (art. 7:685 lid 1 BW). Een partij is ontvankelijk in een dergelijk verzoek om ontbinding zolang de arbeidsovereenkomst nog bestaat. Indien de werkgever het dienstverband heeft opgezegd, is een werknemer ontvankelijk gedurende de looptijd van de opzegging.⁵³ Het verzoek mag geen verband houden met aanwezigheid van een opzegverbod. Een verzoek om ontbinding kan tevens worden ingediend indien de werkgever al om een toestemming aan het UWV heeft verzocht om op te zeggen, de werknemer krijgt het verzoek dan slechts toegewezen als er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.⁵⁴ Mocht een werknemer beroep doen op de vernietiging van een ontslag op staande voet, dan kan een werkgever voorwaardelijke ontbinding door om het risico van een oplopende loonvordering te beperken, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vorderen.⁵⁵

2.8.1 Gewichtige redenen

Een verzoek tot ontbinding is alleen toewijsbaar bij zulke gewichtige redenen dat einde door opzegging niet kan worden afgewacht.

⁵⁰ HR 9 mei 1941, NJ 1941/829.

⁵¹ HR 1 februari 1946, NJ 1946/106 (Beks/Philips); HR 1 december 1989, NJ 1990/451 (Deuss/Holland); Rb. 's-Hertogenbosch 21 september 1984, Prg. 1985, 2289.

⁵² Berkhout 2008, p. 3-8.

⁵³ Nieuwenhuis 2013, 7:685 BW, aant.1-3.

⁵⁴ Van Drongelen 2012, p. 290.

⁵⁵ HR 3 december 1982, NJ 1983/182.



de Rechtspraak

De gewichtige redenen genoemd in lid 2 van art. 7:685 BW kunnen worden onderscheiden in dringende redenen en veranderingen in omstandigheden.

2.8.1.1 Dringende reden

Hiervoor gelden dezelfde maatstaven als bedoeld in art. 7:677 lid 1 BW. Het vereiste 'onverwijld gegeven ontslag' dat bij een ontslag op staande voet geldt (zie 2.6.1), is hier echter niet vereist. Wel dient sprake te zijn van recent bekend geworden feiten.⁵⁶ Bij een ontbinding wegens een dringende reden is de benadeelde partij aangewezen om de schadevergoeding in een aparte procedure te vorderen (art. 7:677 lid 3 jo. art. 7:686 jo. art. 6:265 BW).

2.8.1.2 Verandering in omstandigheden

Als gewichtige redenen worden veranderingen in omstandigheden verstaan die alle mogelijke ontslaggronden omvatten, zoals bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen, disfunctioneren van de werknemer, verstoorde arbeidsrelatie, arbeidsongeschiktheid, seksuele intimidatie. Daarbij kan de rechter een vergoeding toekennen, indien het verzoek op grond van een van deze redenen wordt ingewilligd (art. 7:685 lid 8 BW).

2.8.2 Vergoeding

De bevoegdheid van de rechter om een ontbindingsvergoeding toe te kennen kan niet worden uitgesloten of beperkt. De bevoegdheid bestaat ook als de arbeidsovereenkomst nog niet is aangevangen. De hoogte van vergoeding wordt naar billijkheid vastgesteld, alle feiten en omstandigheden spelen dan bij de beoordeling een rol. De Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters gelden als uitgangspunt voor de berekening van de vergoeding, de zogenoemde 'kantonrechtersformule'.⁵⁷ Deze is niet bindend, maar wordt door de rechtspraak wel algemeen toegepast.⁵⁸

De standaard kantonrechtersformule luidt:

Vergoeding = A x B x C

Waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren (dienstjaren tot 35 tellen voor 0,5 van 35 tot 45 tellen voor 1, van 45 tot 55 tellen voor 1,5 en van 55 en meer tellen voor 2).

B = beloning (bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en vaste looncomponenten).

C = correctiefactor (waarin verwijtbaarheid aan het ontslag door werkgever of werknemer tot uitdrukking komt).

Bron: Van Drongelen 2012 p. 312.

⁵⁶ Van der Grinten 2011, p. 449.

⁵⁷ Aanbevelingen 3.1-3.4, zie www.rechtspraak.nl.

⁵⁸ Nieuwenhuis 2013, art. 7:685 BW, aant.10.



de Rechtspraak

3 Aanleiding wetsvoorstel Wet werk en zekerheid

Dit voorstel heeft als doel het huidige ontslagstelsel te moderniseren en de huidige wet aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving, zoals in het eerste hoofdstuk is beschreven. In dit hoofdstuk wordt terug gekeken naar het ontstaan van het wetsvoorstel 33 818, worden de doelstellingen van het voorstel besproken en de tekortkomingen van het huidige ontslagrecht benoemd.

3.1 Terugblik

Op grond van art. 114 van het Reglement van Orde van de Tweede Kamer der Staten-Generaal heeft Koşer Kaya op 7 november 2011 een initiatiefvoorstel aanhangig gemaakt bij de Tweede Kamer houdende wijziging van het BBA 1945, het BW en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag.⁵⁹ De maatregelen in dit voorstel beoogden een einde aan de ongelijke behandeling in soortgelijke gevallen, die gevolg zijn van het duaal ontslagstelsel, een einde aan het systeem waarin de werkgever de ontslagroute kiest en een einde van de onrechtvaardige karakter van de tweedeling op de arbeidsmarkt tussen de 'insiders' (de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) en de 'outsiders' (de werknemers met een flexibele dienstverband). Daarnaast werd conform dit voorstel afscheid genomen van het onoverzichtelijke en complexe ontslagrecht en van het systeem dat tot juridisering leidde.⁶⁰ Eerdere pogingen zijn aan het onderhavige voorstel voorafgegaan. De centrale werkgevers- en werknemersorganisaties reageerden echter negatief zodat geen steun kwam vanuit de sociale partners.⁶¹ Vanaf 2007 verslechterde echter de economische situatie van Nederland, waardoor de noodzaak om versoepeling van het ontslagrecht is gestegen. Het wetsvoorstel van Koser Kaya is aanzet geweest om de vraag om het ontslagrecht al dan niet te hervormen weer te doen oproepen. In het Lenteakkoord 'Verantwoordelijkheid nemen in crisistijd' van 26 april 2012 volgt de 'Kunduzcoalitie', het toenmalige demissionaire kabinet-Rutte, grotendeels het spoor van D66-kamerlid Koşer Kaya. Voormalig minister SWZ, Kamp onderstreept in de Hoofdpijnennotitie van 18 juni 2012 nogmaals de gebreken van het huidige ontslagrecht en benadrukt de noodzaak om het huidige stelsel door een enkelvoudig ontslagstelsel te vervangen.⁶² In het Regeerakkoord 'Bruggen slaan' van 29 oktober 2012 gepresenteerd door het kabinet *Rutte II* (VVD/PvdA) wordt dan ook afgesproken dat het ontslagstelsel wordt gewijzigd, echter minder ingrijpend dan verwacht. Het kabinet acht hierin de kansen van vooral oudere werknemers op nieuw werk laag. Daarnaast is het kabinet van mening dat de flexwerkers een betere bescherming dienen te genieten, maar stelt in het Regeerakkoord de preventieve ontslagtoets wel te handhaven.⁶³ Op donderdag 11 april 2013 heeft het kabinet overleg gevoerd met de Stvda en zij hebben elkaar gevonden op een structurele aanpak voor de economie en de arbeidsmarkt. De uitkomsten en maatregelen die uit het sociaal overleg volgden, zijn uitgewerkt in het Sociaal Akkoord 'Meer werk, meer zekerheid'.⁶⁴ Na goedkeuring van de achterbannen van de organisaties van de werkgevers en werknemers en steun van het parlement, is met de gemaakte afspraken de basis gelegd voor het huidige wetsvoorstel Werk en Zekerheid.

⁵⁹ Kamerstukken // 2011/12, 33 075, nr.1

⁶⁰ Kamerstukken // 2011/12, 33 075, nr.3, p.1.

⁶¹ Stichting van de Arbeid 2003.

⁶² Hoofdpijnennotitie aanpassing ontslagrecht en WW, p. 4.

⁶³ Regeerakkoord 2012, p. 33.

⁶⁴ Kamerstuk *Kamerbrief resultaten sociaal overleg*, 11 april 2013. Bijlage 'Overzicht van maatregelen'.



de Rechtspraak

Met dit wetsvoorstel beoogt de regering een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt en beoogt zij bovendien de bepalingen omtrent baan- en inkomenszekerheid te moderniseren.⁶⁵ Het wetsvoorstel 33 818 geeft dan ook vorm aan afspraken in het Regeerakkoord, in het Sociaal Akkoord 2013 en in de Begrotingsafspraken 2014. Het wetsontwerp is op 18 februari 2014 met ruime steun van de Tweede Kamer aangenomen en op 8 april 2014 vindt het voorbereidend onderzoek door de Eerste Kamercommissie voor SZW plaats.

3.2 Wetsvoorstel 33 818

De doelstelling van het wetsvoorstel is om het huidige ontslagstelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar te maken, zonder daarbij het overheersende doel van ontslagbescherming (te weten: bescherming van de werknemer tegen ongerechtvaardigd ontslag) uit het oog te verliezen. Met het wetsvoorstel wordt beoogd het ontslagrecht eenduidiger te maken, te hoge ontslagvergoedingen te voorkomen, de vergoedingen beter te laten benutten en de ontslagvergoedingen onafhankelijk maken van de te volgen ontslagroute en het soort overeenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) zodat rechtsgelijkheid en rechtszekerheid wordt bevorderd.⁶⁶ Het wetsvoorstel werkt de eerdere plannen met betrekking tot hervorming van het ontslagrecht nader uit en bevat maatregelen op drie terreinen:

- verbetering van de rechtspositie van flexwerkers door een aantal maatregelen die het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeidsrelaties moeten ontmoedigen;
- aanpassing van de werkloosheidsregelingen, onder andere verkorting van de maximale duur van de WW;
- stroomlijning van de regels voor ontslag: het voorstel laat de bestaande routes via het UWV en de kantonrechter in stand, maar schrijft dwingend voor in welke gevallen welke ontslagroute moet worden gevolgd. Verder wordt de ontslagvergoeding omgevormd tot een transitievergoeding. Deze is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de overgang naar nieuw werk te vergemakkelijken.

3.3 Tekortkomingen van het huidige ontslagrecht

In het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid beziet het kabinet de ontslagbescherming van vaste krachten, omdat het kabinet van mening is dat het huidige ontslagstelsel op een aantal punten tekortschiet.⁶⁷ Het leidt tot ongelijke uitkomsten, belemmert het functioneren van de arbeidsmarkt en de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving leiden tot de vraag om modernisatie van het arbeidsrecht.

3.3.1 Achterstallig onderhoud

De ontslagbescherming draagt bij aan het ontstaan van duurzame arbeidsrelaties die voor continuïteit van het bedrijf zorgen, die innovatie bevorderen en die afwenteling van sociale risico's op de maatschappij door werkgevers voorkomen. Het ontslagrecht zorgt zodoende voor betere werking van de arbeidsmarkt en de economie. De effecten van ontslagbescherming zijn echter wel afhankelijk van een goede vormgeving. Een te rigide ontslagbescherming of te knellend ontslagrecht kunnen tot ongewenst resultaat leiden.

⁶⁵ Kamerstukken // 2011/12, 33 075, nr.3, p.2.

⁶⁶ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.24.

⁶⁷ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.5.



de Rechtspraak

Bijvoorbeeld dat de werknemers niet durven over te stappen naar een andere baan in verband met verlies van de opgebouwde rechten of dat de werkgevers niet voldoende in staat zijn om mee te bewegen met de economie. Aangezien de arbeidsverhoudingen met de maatschappij mee veranderen, vraagt de wetgeving ook om continu onderhoud.⁶⁸ Onderhoud van het huidige ontslagrecht is dan ook noodzakelijk, aangezien het ontslagrecht sinds de Tweede Wereldoorlog in *essentie* ongewijzigd is gebleven.⁶⁹

3.3.2 Rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid

Naast onderhoud is het ook noodzakelijk om tot eenduidig ontslagrecht te komen. Het huidige ontslagrecht, enerzijds geregeld in het BW, het civielrechtelijk ontslagrecht, en anderzijds in het BBA 1945, de publiekrechtelijke UWV-procedure, is weinig inzichtelijk.⁷⁰ De UWV procedure was voor de werkgever geruime tijd de hoofdroute voor ontslag, echter duurde het ontslag via de UWV procedure voor de werkgevers te lang en ze wendden zich tot de rechter om de arbeidsovereenkomsten te ontbinden. Daardoor zijn feitelijk twee ontslagroutes ontstaan en wordt er gesproken van een 'dual ontslagstelsel'. Met dual wordt niet bedoeld dat er twee routes zijn, maar dat de werkgever de keuze heeft in welke route hij gebruikt voor het ontslag. De werkgever bepaalt welke route wordt gevolgd en daarmee bepaalt hij welke rechtsgevolgen het ontslag voor de werknemer kan hebben. Dat is niet alleen weinig inzichtelijk, hetgeen rechtsonzekerheid met zich meebrengt, maar leidt ook tot ongelijke gevolgen voor de werknemers.⁷¹ Hierbij gaat het voornamelijk om verschillen in ontslagvergoedingen en verschil in tijd dat bepaalde route met zich meeneemt.

In de praktijk blijkt dat de werknemers met een zwakkere arbeidspositie vaker worden ontslagen via de goedkopere UWV-route en daardoor minder vaak een ontslagvergoeding krijgen. Zo dient er alleen een vergoeding betaald te worden, indien de werknemer zich succesvol beroept op kennelijk onredelijk ontslag. Deze vergoeding is vaak lager dan die in geval van ontbinding, zodat de keuze door werkgever eenvoudig is gemaakt. Doorgaans kiezen grotere werkgevers vaker voor ontbindingsroute via de kantonrechter, omdat ze veelal de gronden niet aannemelijk kunnen maken die in de UWV procedure zijn vereist. Daarentegen kiezen de kleinere werkgevers voor de UWV route, zodat er geen hoge ontslagvergoeding hoeft te worden betaald. Daarnaast draagt het feit, dat beide routes naast elkaar gevoerd kunnen worden, eveneens bij aan de onoverzichtelijkheid van het ontslagrecht. De werkgever kan namelijk toestemming vragen aan het UWV om een arbeidsovereenkomst op te zeggen. De werknemer kan tegelijkertijd een verzoek indienen bij de kantonrechter tot ontbinding van dezelfde arbeidsovereenkomst. Tevens geven de verschillende criteria waarmee wordt gewerkt de rechtszoekende niet altijd voldoende inzicht in het huidige ontslagrecht. Zo kan het zijn dat een ontslag met de toestemming van het UWV door de kantonrechter als kennelijk onredelijk wordt beoordeeld, omdat de kantonrechter deels andere criteria hanteert dan UWV. Het kan ook zijn dat het UWV geen toestemming verleent voor ontslag, maar dat de kantonrechter toch ontbindt omdat hij niet is gehouden aan de criteria die wel weer voor het UWV gelden. Dat maakt het stelsel onnodig complex en brengt daarnaast mee dat gelijke gevallen ongelijk worden behandeld en ongelijke uitkomsten kennen.⁷² Figuur 1 illustreert de ongelijkheid in ontslagvergoedingen bij verschillende ontslagroutes (zie bijlage II).

⁶⁸ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.2.

⁶⁹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.22.

⁷⁰ Hoofdlijnennotie aanpassing ontslagrecht en WW, p.3.

⁷¹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.24.

⁷² Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.5.



de Rechtspraak

3.3.3 Lage arbeidsmobiliteit oudere werknemers

Behalve het ongewenste feit dat het de werkgever de rechtspositie van de werknemer kan bepalen, is het stelsel complex en staat het huidige ontslagrecht ook de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers in de weg op de arbeidsmarkt. De ontslagvergoedingen via de kantonrechter zijn momenteel niet alleen afhankelijk van de duur van het dienstverband, maar ook van de leeftijd van de werknemer.⁷³ Hierdoor is het voor de oudere werknemers niet aantrekkelijk om een nieuwe baan aan te gaan, omdat er gevreesd wordt voor verlies van de opgebouwde ontslagbescherming en de werkgevers omgekeerd zijn daardoor terughoudend om een oudere werknemer in dienst te nemen.⁷⁴ Als de mobiliteit van ouderen zo laag blijft als nu, dan leidt dat tot een verdere afname van de dynamiek en het aanpassingsvermogen van de Nederlandse arbeidsmarkt.⁷⁵

3.3.4 Belemmering functionering arbeidsmarkt

De afgelopen jaren is de werkloosheid in Nederland flink gestegen. Vanaf juli 2011 is de werkloosheid vrijwel elke maand gestegen. Het hoge tempo waarmee de werkloosheid opliep, werd onder meer veroorzaakt doordat het aantal personen dat hun baan verloor sterk toenam.⁷⁶ In 2009 verloren 522.000 personen hun werk en in 2012 was 6,5% van de beroepsbevolking werkloos, terwijl in oktober 2011 dat nog maar 5,8% bedroeg. In juli 2013 is de werkloosheid met nog 19.000 personen toegenomen, hetgeen neerkomt op 694.000 personen. Het aantal lopende WW-uitkeringen bedroeg juli 2012 298 duizend. In vergelijking met juli 2011 is dit een stijging van 17,5 %. Ten opzichte van juli 2012 is het aantal verder gestegen in 2013 met 97 duizend, een stijging van wel 32 %.⁷⁷ In figuur 2 is de stijging van zowel het aantal WW-uitkeringen als de werkloze beroepsbevolking in de afgelopen jaren op een overzichtelijke manier weergegeven (zie bijlage II).

De werknemers met een flexibel dienstverband genieten aanzienlijk minder bescherming en kunnen daardoor eerder hun baan kwijtraken. Dat heeft tot gevolg dat een onrechtvaardig verschil ontstaat op de arbeidsmarkt tussen de 'insiders', de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de 'outsiders', de werknemers met een flexibel dienstverband. Werkgevers zijn door het huidige ontslagrecht terughoudend om werknemers een vaste aanstelling aan te bieden of werkzoekenden in dienst te nemen in verband met de hoge ontslagkosten en hoge ontslagbescherming. Daar tegenover staat een slinkende groep met name oudere, vaste werknemers die vast zitten in hun huidige baan. Deze werknemers zijn vaak te onzeker om van baan te wisselen omdat zij die ontslagbescherming en arbeidsvoorwaarden van hun huidige baan niet wensen op te geven. Als deze werknemers werkloos worden hun perspectieven slecht, hetgeen ook deels door het huidige ontslagrecht wordt veroorzaakt.⁷⁸

⁷³ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.24.

⁷⁴ www.tweedekamer.nl (zoek op vergadering Tweede Kamer 12 februari 14).

⁷⁵ Hoofdpijnennotie aanpassing ontslagrecht en WW, p.1.

⁷⁶ CPB Policy Brief 2013.

⁷⁷ CBS Persberichten 2011, 2012 en 2013.

⁷⁸ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p.4.



de Rechtspraak

4 Wet werk en zekerheid, hervorming van het ontslagrecht

In dit hoofdstuk worden de wijzigingen besproken die het nieuwe ontslagrecht met zich mee brengt ten opzichte van het huidige ontslagrecht, zowel inhoudelijk (materieel) als in processueel (formeel) opzicht. De in dit hoofdstuk genoemde wetsartikelen, zijn geformuleerd zoals deze na de inwerkingtreding van de Wwz zullen luiden (zie Bijlage I voor een volledig overzicht van de gewijzigde wetsbepalingen).

4.1 Herinrichting

Met de nieuwe wet wordt een einde gemaakt aan het duale stelsel van het ontslagrecht, door de invoering van een splitsing van de ontslagroutes. Hierdoor ontstaat een voorgeschreven route. Het zal voor de werkgever niet langer mogelijk zijn bij eenzelfde ontslaggrond te kiezen tussen het UWV of de kantonrechter en zo de rechtspositie van de werknemer te bepalen, hetgeen nu nog wel het geval is. Er blijven echter twee instanties bestaan die het voorgenomen ontslag preventief toetsen. Ontslag om bedrijfseconomische omstandigheden of op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid dient te worden getoetst door het UWV en bij vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en bij andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, dient de werkgever zich tot de kantonrechter te wenden. Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden wordt de mogelijkheid ingevoerd om bij cao af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. Op deze wijze kunnen de werkgevers de goed gekwalificeerde werknemers in de organisatie behouden, waardoor de concurrentiepositie van de onderneming niet verslechtert en daarmee de werkgelegenheid intact blijft.⁷⁹ Voorgenomen ontslagen vanwege vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in persoon gelegen redenen of verstoorde arbeidsverhouding, zullen worden getoetst door de kantonrechter. Het BBA 1945 komt te vervallen en de regelgeving met betrekking tot het ontslagrecht wordt in het BW geconcentreerd.⁸⁰ De opzeggings- en ontbindingsgronden worden genormeerd, de dagvaardingsprocedure wordt door de verzoekschriftprocedure vervangen en tegen een uitspraak van de kantonrechter is hoger beroep en cassatie mogelijk, net zoals thans het geval is bij de kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Naast in het BBA 1945 komt ook de kantonrechttersformule en de vergoedingensystematiek van de artikelen 7:681 en 7:685 BW (oud) te vervallen. Er komen drie soorten vergoedingen onder het nieuwe ontslagrecht, namelijk: een vergoeding voor voortijdig eindigen van een arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. In figuur 3 'Oud en nieuw ontslagrecht' worden het oude en het nieuwe ontslagrecht weergegeven (zie bijlage II).

4.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De verschillende wijzen van beëindiging van arbeidsovereenkomsten blijven in de nieuwe wet bestaan. De arbeidsovereenkomst kan op grond van art. 7:677 BW van rechtswege eindigen en partijen kunnen een beëindigingsovereenkomst overeenkomen (art. 7:670b BW) waarmee de mogelijkheid van ontslag met wederzijds goedvinden blijft bestaan. De partijen zijn bevoegd de arbeidsovereenkomst op te zeggen al dan niet na toetsing van het UWV (art. 7:669, 7:671 jo 7:672 BW) en de arbeidsovereenkomst kan op grond van art. 7:671b jo 7:671c BW door de kantonrechter op verzoek worden ontbonden.

⁷⁹ R. Kötter, *Het Sociaal Akkoord*, NJB 2013/1931.

⁸⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 25.



de Rechtspraak

De arbeidsovereenkomst kan tevens door ieder der partijen om een dringende reden onverwijld worden opgezegd (art. 7:677 BW).

4.2.1 Buitengerechtelijke verklaring

Een (aangetekende) brief waarin de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt vernietigd, zal niet langer volstaan. Op grond van de nieuwe wet kan de werknemer in kort geding wedertewerkstelling en/of doorbetaling van loon vorderen. Thans heeft de werknemer de mogelijkheid middels een schriftelijke verklaring de opzegging te vernietigen. In geval de werkgever niet tot betaling van loon overgaat, kan de werknemer zich met betrekking tot de loonvordering tot de kantonrechter wenden.

4.2.2 Schriftelijke aanzegplicht

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen in beginsel van rechtswege indien de overeengekomen tijd is verstreken (art. 7:667 BW). Conform huidig recht is het aan de werkgever of en wanneer hij de werknemer informeert over zijn voornemen om de arbeidsovereenkomst al dan niet voort te zetten door het aanbieden van een nieuwe overeenkomst. De werknemer is gebaat bij tijdige informatie of zijn arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet in verband met zoektocht naar een andere baan.⁸¹ In het wetsvoorstel is daarom voorgesteld om bij afloop van tijdelijke contracten van zes maanden of langer een wettelijke aanzegtermijn van één maand op te nemen. Bij niet naleving van de verplichting van de werknemer schriftelijk te informeren over al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor een maand (art. 7:668 BW).

4.2.3 Schriftelijke instemming van de werknemer

Op grond van art. 7:671 lid 1 BW kan de werkgever een arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Bij het ontbreken van een dergelijke verklaring wordt ervan uitgegaan dat de werknemer niet heeft ingestemd. Indien de werkgever desondanks de arbeidsovereenkomst opzegt dan kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen. De werknemer hoeft geen aparte loonvordering in te stellen, aangezien de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht wordt hersteld en de werkgever blijft dan loon verschuldigd. De werknemer kan niet meer in een brief aan de werkgever een zogenaamde buitengerechtelijke vernietiging inroepen. Indien de werknemer niet instemt met het ontslag, dan is de werkgever verplicht tot het vragen van toestemming om een arbeidsovereenkomst op te zeggen aan het UWV op grond van art. 7:671a BW of op grond van art. 7:671b BW, dan wel de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Aangezien een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingrijpende gevolgen kan hebben wordt de werknemer beschermd door de invoering van de mogelijkheid die ertoe strekt dat de werknemer zijn schriftelijke instemming met ontslag binnen veertien dagen kan herroepen, zonder opgaaf van redenen.⁸² Dat geldt ook voor een aangegane beëindigingsovereenkomst, deze kan binnen dezelfde termijn worden ontbonden door de werknemer (art. 7:670b lid 2 BW).

4.2.4 Opzegging door de werkgever

De opzegging door werknemer en de ontslaggronden zijn ten opzichte van huidig recht ongewijzigd gebleven. De opzegging door de werkgever is daarentegen op een aantal punten gewijzigd. Als algemene regel geldt dat het ontslag geoorloofd is als daar een redelijke grond voor is (art. 7:669 lid 1 BW eerste volzin).

⁸¹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 20.

⁸² Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 26.



de Rechtspraak

In lid 3 en 4 van datzelfde artikel wordt een cumulatieve opsomming gegeven van de normen ter beoordeling wat onder een redelijke grond wordt verstaan, overeenkomstig de regels die thans zijn gesteld in het Ontslagbesluit en in de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV.⁸³

4.2.4.1 Redelijke grond

Onder een redelijke grond wordt onder meer verstaan: een ontslag om bedrijfseconomische redenen, langdurige arbeidsongeschiktheid en bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer (zonder dat sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid). Onder een redelijke grond voor ontslag wordt volgens Memorie van Toelichting (MvT) tevens verstaan: het weigeren van een werknemer om de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar en een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat het in stand laten van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd.⁸⁴ In lid 3 onder h wordt een vangnetbepaling opgenomen die volgens MvT geldt voor omstandigheden die niet vallen onder de genoemde gronden in lid 3 a t/m g, maar die van dien aard zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Voorbeelden hiervan zijn detentie en illegaliteit van de werknemer.⁸⁵

4.2.4.2 Herplaatsing

Naast een redelijke grond bij opzegging dient een herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere functie niet mogelijk te zijn of niet in de rede liggend. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (art. 7:669 lid 1 laatste volzin). Herplaatsing is tevens niet vereist bij een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt (art. 7:669 lid 2 BW).

4.2.4.3 Nadere regels

In het wetsvoorstel wordt voorzien in de mogelijkheid tot het stellen van nadere regels over wat onder een redelijke grond voor ontslag wordt verstaan, over de herplaatsing van de werknemer en over wat onder een redelijke termijn moet worden verstaan. Bij het stellen van deze regels dient onderscheid te worden gemaakt naar categorieën van werknemers. In MvT zijn de regels gesteld met betrekking tot de werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn en voor arbeidsgehandicapten. De opzeggingsvolgorde bij verval arbeidsplaatsen is bij AMvB (Algemene Maatregel van Bestuur) geregeld, de huidige beleidsregels. Van de hiervoor genoemde beleidsregels kan bij cao worden afgeweken (art. 7:669 lid 6 BW). Afwijking bij cao is tevens mogelijk om het UVW te vervangen door een onafhankelijke commissie, aan wie de werkgever toestemming kan vragen om een arbeidsovereenkomst op te zeggen (art. 7:671a lid 2 BW).

4.2.4.4 Opzegverboden

De opzegverboden van art. 7:670 BW zijn grotendeels gelijk gebleven. In lid 1 sub b wordt wel een uitzondering opgenomen, namelijk dat het opzegverbod bij ziekte niet geldt, indien de ziekte is begonnen nadat het volledige verzoek om een toestemming door het UVW of de commissie is ontvangen. Lid 10 ontnemt de mogelijkheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst met een werknemer die geplaatst is op de kandidaten lijst van de ondernemingsraad, die als deskundige werknemer op grond van de Arbo of als een Wbp-functionaris te werk is gesteld op te zeggen.

⁸³ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 43.

⁸⁴ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 45.

⁸⁵ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 46.



de Rechtspraak

Voorheen was het namelijk mogelijk de arbeidsovereenkomst met voornoemde werknemers op te zeggen met voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Het opzegverbod bij ziekte, zwangerschap buiten verlofperiode, militaire dienst, lidmaatschap ondernemingsraad en het opzegverbod in lid 10 genoemde gevallen, geldt niet als de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (art. 7:670a lid 2 sub a BW).

4.2.4.5 Herroeping

Zoals voornoemd kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig opzeggen als de werknemer schriftelijk daarmee heeft ingestemd (art. 7:671 lid 1 BW). De werknemer heeft het recht zijn instemming binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van reden te herroepen (art. 7:671 lid 2 BW). De opzegging wordt na herroeping geacht niet te hebben plaatsgevonden (art. 7:671 lid 4). Mocht de werknemer binnen zes maanden na de herroeping opnieuw schriftelijk te hebben ingestemd met de opzegging, dan kan hij niet meer herroepen (art. 7:671 lid 5 BW). Indien de werkgever de werknemer niet binnen twee dagen na de instemming op het herroepingsrecht heeft gewezen, wordt de herroepingstermijn verlengd tot drie weken (art. 7:671 lid 3 BW).

4.2.4.6 Toestemming UWV

Indien de werknemer niet heeft ingestemd met de opzegging, kan de werkgever die voornemens heeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen hiervoor schriftelijke toestemming verzoeken aan het UWV (art. 7:671 lid 1 sub a jo art. 7:671a lid 1 BW). Het toestemmingsvereiste geldt alleen voor de gronden van art. 7:669 lid 3 sub a en b BW, namelijk opzegging op grond van bedrijfseconomische omstandigheden of arbeidsongeschiktheid van de werknemer van twee jaar of langer. Toestemming van het UWV is niet vereist als werknemer schriftelijk heeft ingestemd met opzegging en indien de opzegging betrekking heeft op de werknemer die onder meer werkzaamheden van huishoudelijke hulp verricht, een geestelijk ambt bekleedt en werkzaam is bij een bijzondere school of instelling (art. 7:671 lid d t/m h BW). Over de inrichting van de procedure bij het UWV en de hierbij te hanteren termijnen zullen bij ministeriële regeling van de Minister van SZW regels worden gesteld. Uitgangspunt hierbij zal zijn, zoals in het Sociaal Akkoord is afgesproken, dat ontslaaanvragen binnen een termijn van vier weken worden afgehandeld, uiteraard voor zover de zorgvuldigheid hieraan niet in de weg staat. Op hoofdlijnen zal de procedure als volgt worden vormgegeven.⁸⁶ De werkgever dient zijn aanvraag schriftelijk in te dienen en de werknemer zal veertien dagen de tijd hebben om hierop te reageren. De door UWV verleende toestemming is geldig gedurende een periode van vier weken na de dagtekening daarvan en de na te streven doorlooptijd zal vier tot vijf weken bedragen (tenzij het verweer van werknemer aanleiding geeft om een reactie hierop te vragen, dan zal de proceduredtijd acht à negen weken bedragen), omdat volgens MvT de werknemer niet zo lang in de onzekerheid hoeft te verkeren of de werkgever daadwerkelijk tot opzegging overgaat.⁸⁷

4.2.4.7 Opzegtermijn

De opzegtermijnen van art. 7:672 lid 2 BW blijven ongewijzigd (een maand per vijf jaar met een maximum van vier maanden of indien contractueel langer overeengekomen). De werkgever kan op grond van het toegevoegde lid 4 de volledige proceduredtijd in mindering brengen op de opzegtermijn (met dien verstande dat hij altijd een opzegtermijn van één maand in acht moet nemen), daar waar thans bij het volgen van de UWV procedure de opzegtermijn met een maand kan worden verkort.⁸⁸

⁸⁶ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 36.

⁸⁷ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 3.

⁸⁸ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 4.



de Rechtspraak

Deze mogelijkheid tot verrekening van de proceduredtijd met de opzegtermijn is bedoeld om te voorkomen dat de werknemer weigert met het ontslag in te stemmen, alleen om het ontslag te vertragen. De proceduredtijd zal in de beslissing van het UWV of bij cao ingestelde commissie worden vermeld. Dit is van belang voor de partijen zodat daar geen misverstand over ontstaat en tevens voor het UWV voor het bepalen van de eerste dag waarop recht bestaat op een WW-uitkering.⁸⁹ Indien de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere dag wordt opgezegd, is de partij op grond van art. 7:672 lid 9 BW een betaling verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voor te duren. Deze vergoeding kan de kantonrechter op grond van art. 7:672 lid 10 BW matigen tot aan in geld vastgestelde loon over de in lid 2 bedoelde opzegtermijnen.

4.2.4.8 Verzoek aan de kantonrechter

De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van art. 7:671b lid 1 sub b BW indien het UWV of de commissie toestemming om een arbeidsovereenkomst op te zeggen heeft geweigerd, indien aan de voorwaarden van opzegging ex. art. 7:669 BW is voldaan en er geen opzegverboden gelden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen dan wel verzoeken ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen wegens strijd met opzegverbod, discriminatie, indienstneming een andere werknemer voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden binnen 26 weken of verzuim vacature voor te leggen dan wel opzeggen zonder toestemming (art. 7:681 leden a t/m d BW). Als de werknemer meent dat hij ondanks toestemming van UWV of de commissie ten onrechte is ontslagen dan kan hij zich binnen twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst tot de kantonrechter wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst te herstellen (art. 7:682 jo. art. 7:686a BW). De rechter toetst daarbij aan dezelfde wettelijke criteria als die voor UWV en de commissie gelden.⁹⁰ Mocht herstel in redelijkheid niet mogelijk zijn en er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen (art. 7:682 BW).

4.2.5 Ontbinding

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op verzoek van de werkgever bij aanwezigheid van opzeggingsgrond van art. 7:669 lid 3 c t/m h BW, dus in gevallen van in de persoon van werknemer gelegen omstandigheden. In gevallen waarbij de toestemming van het UWV is geweigerd en bij ontslag om bedrijfseconomische omstandigheden van de werknemer met een arbeidsovereenkomst *voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid*, is ontbinding via de kantonrechter de verplichte route (art. 7:671b lid 1 dub a jo sub c BW). In het laatst genoemde geval waarbij een arbeidsovereenkomst de mogelijkheid van tussentijdse opzegging niet kent en er doen zich omstandigheden voor die maken dat de overeenkomst toch tussentijds moet worden beëindigd, zal de kantonrechter op verzoek van (één van de) partijen bezien of de omstandigheden van dien aard zijn dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is en of aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is voldaan. Als hij daartoe besluit kan hij – net als thans het geval is bij ontbinding van een dergelijke overeenkomst – aan de wederpartij (de werkgever of de werknemer) een vergoeding toekennen tot (in beginsel) ten hoogste het bedrag aan loon over het restant van de looptijd van het contract.

⁸⁹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 31.

⁹⁰ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 31.



de Rechtspraak

Hij kan de vergoeding aan de werknemer op een hoger bedrag vaststellen als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook kan de rechter de vergoeding matigen.⁹¹ Hierop zal in paragraaf 4.3 van dit hoofdstuk nader worden ingegaan. Zoals in paragraaf 4.2.3.8 van dit hoofdstuk omschreven kan de werkgever ontbinding verzoeken na weigering van de toestemming door het UWV of de commissie (art. 7:671b lid 1 b BW). De kantonrechter is in zijn ontbindingsoordeel onder meer gebonden aan de opzeggingsgronden van art. 7:669 BW, de opzegverboden van art. 7:670 BW (tenzij het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop de opzegging betrekking hebben (art. 7:671b lid 6 BW)), de norm van art. 7:671a lid 5 en 7 BW bij bedrijfseconomische omstandigheden en de voorwaarden zoals genoemd in art. 7:671b BW. De kantonrechter bepaalt de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671b lid 8 BW). De ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op verzoek van de werknemer kan wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen (art. 7:671c BW).

4.2.6 Ontslag op staande voet

De mogelijkheid van ontslag op staande voet blijft bestaan. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig in geval van een dringende reden en een onverwijld mededeling daarvan (art. 7:677 BW lid 1 BW). De dringende redenen voor de werkgever en werknemer zijn ongewijzigd gebleven (art. 7:678 jo 7:679 BW). De gevolgen van een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet zijn op grond van de nieuwe wet anders en zijn te verdelen in de volgende twee situaties, namelijk:

1. in geval een onverwijld opzegging van een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd* of voor *bepaalde tijd met opzegmogelijkheid* door de werkgever, kan de werknemer de opzegging vernietigen wegens ontbreken van zijn schriftelijke instemming op grond art. 7:681 BW of de werknemer kan ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe laten kennen, naast een vergoeding voor de ten onrechte niet in achtgenomen opzegtermijn. De werknemer die onterecht opzegt is een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in vastgestelde loon over de opzegtermijn; of
2. in geval van onverwijld opzegging om een dringende reden van een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid*, dan is de partij die niet rechtsgeldig opzegt een vergoeding verschuldigd aan de wederpartij gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben als deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter is bevoegd de vergoeding te matigen als deze hem gelet op de omstandigheden onbillijk voorkomt. De werknemer kan wegens ontbreken van de schriftelijke instemming de vernietiging van opzegging inroepen op grond van art. 7:681 BW.

Gevolg van een terecht gegeven ontslag op staande voet, bij opzet of schuld, is dat de partij die aan de andere partij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen ter compensatie een vergoeding is verschuldigd. Dat is ook nu het geval.

⁹¹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 3.



de Rechtspraak

Momenteel kan die partij ofwel de daadwerkelijk geleden schade ofwel een gefixeerde schadevergoeding vorderen (art. 7:680 en 7:681 BW oud). Vanwege het verval van de kennelijk onredelijke ontslagprocedure wordt dit gewijzigd.⁹²

4.3 De vergoedingen

In deze paragraaf komen de drie soorten vergoedingen onder het nieuwe ontslagrecht aan bod.

4.3.1 Vergoeding voor voortijdig einde van arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt wordt opgezegd, is de wederpartij schadeplichtig. Er zijn vier varianten van gefixeerde schadevergoeding, namelijk:

1. vergoeding voor de werknemer indien de werkgever tegen eerdere dag dan waartegen dat kan opzegt (art. 7:672 lid 9 en 10 BW);
2. vergoeding voor de werknemer of de werkgever bij ontslag op staande voet wegens een door opzet of schuld aan wederpartij gegeven reden (art. 7:677 lid 2 en 5 BW);
3. vergoeding voor de werknemer of de werkgever ten onrechte ontslag onverwijld opzegging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid (art. 7:677 lid 4 BW) zoals in paragraaf 4.2.6 onder punt 2 genoemd.
4. een vergoeding voor de werknemer bij ontbindingsverzoek van de werkgever van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid (art. 7:671b lid 9 jo. art. 7:671c lid 3 BW)

De omvang van de bovengenoemde vergoedingen zijn niet afhankelijk van de werkelijk geleden schade en zijn gelijk gesteld aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige beëindiging nog had behoren voort te duren. De kantonrechter kan alle voornoemde vergoedingen matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar kan tevens de bovengenoemde vergoedingen onder punten twee tot en met vier verhogen. De hoogte van deze billijke vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. De rechter heeft de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband die nu onderdeel uitmaken van de kantonrechtersformule hierbij geen rol hoeven te spelen.

4.3.2 Transitievergoeding

Voorts kan in de bovengenoemde vergoeding niet tot uitdrukking komen of het ontslag (kennelijk) (on)redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen (ook wel ‘het gevolgcriterium’ genoemd), omdat dit reeds is omgezet in de transitievergoeding.⁹³ De werkgever is op grond van art 7:673 BW bij het eindigen of niet voortzetten na een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst aan de werknemer in beginsel altijd een compensatie verschuldigd voor het ontslag en voor het

⁹² Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 49-50.

⁹³ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 33.



de Rechtspraak

vergemakkelijken van transitie naar andere baan. Voor de werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn, geldt vanwege hun vooralsnog slechtere arbeidsmarktpositie tot 1 januari 2020 een hogere berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun vijftigste bij een werkgever in dienst zijn, onder voorwaarde dat zij ten minste tien jaar in dienst zijn geweest bij die werkgever. Deze berekeningsmaatstaf bedraagt een maandsalaris per dienstjaar. De referte-eis van 10 jaar brengt tot uitdrukking dat van de werkgever alleen een hogere vergoeding wordt verlangd als een oudere werknemer langere tijd bij hem werkzaam is geweest. Door het toepassen van een hogere berekeningsmaatstaf voor deze groep werknemers, wordt het gevolg van de minder gunstige arbeidsmarktpositie van deze groep werknemers in de huidige economische situatie niet enkel door de werknemer gedragen. Met het toepassen van de hogere berekeningsmaatstaf draagt tevens de werkgever bij aan de bevordering van werk-naar-werk van de werknemer die jarenlang bij hem werkzaam is geweest en nu genoodzaakt wordt elders te werken.⁹⁴ Voor kleine werkgevers (met 25 werknemers of minder) wordt op voornoemde tijdelijk hogere transitievergoeding een uitzondering gemaakt. Bij ministeriële regeling zal nader worden bepaald wat in dit verband onder 'kleine werkgever' zal worden verstaan.

De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd als:

- de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd of onbepaalde) tijd ten minste *twee jaar* heeft geduurd; *en*
- de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd dan wel op initiatief van de werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door opzegging, ontbinding of niet-voortzetting is geëindigd.

De transitievergoeding is *niet* verschuldigd indien⁹⁵:

- de werknemer ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt en het gemiddelde aantal uren per week ten hoogste twaalf uur heeft bedragen (art. 7:673 lid 7 sub a BW);
- de arbeidsovereenkomst eindigt in verband met of na het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd (art. 7:673 lid 7 sub b BW);
- het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, tenzij niet-toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 7:673 lid 7 sub c BW);
- in een cao of een regeling of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan voor werknemers een gelijkwaardige voorziening in geld of natura is opgenomen, die volgens MvT gelijk kan worden gesteld met de hoogte aanspraak op grond van de wettelijke regeling, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid (art. 7:673b BW);
- de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de WSNP van toepassing is (art. 7:673c lid 1 BW);
- een werkgever bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer wel een (gelijkwaardig of beter) nieuw contract aanbiedt maar de werknemer geen gebruik maakt van dat aanbod;
- de werknemer reeds een transitievergoeding heeft ontvangen maar vervolgens zijn verzoek om vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Hij zal dan de

⁹⁴ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, p. 40-41.

⁹⁵ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 39-41.



de Rechtspraak

transitievergoeding terug moeten betalen, aangezien de opzegging met terugwerkende kracht geacht wordt nooit te hebben bestaan. Bij herstel van de arbeidsovereenkomst zal dat ook het geval zijn bij een herstel met ingang van de ontbindingsdatum, en in overige situaties afhangen van de omstandigheden van het geval;

- bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In dit geval bepalen werkgever en werknemer immers zelf onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt.

Voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen waarbij *geen of lagere* transitiebudget door de werkgever verschuldigd is⁹⁶:

- de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- de situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;
- de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat;
- de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;
- de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd;
- indien werkgever in overleg met werknemer kosten heeft gemaakt voor van-werk-naar-werk-voorzieningen, scholing enzovoort. Het is op dit moment nog niet duidelijk onder welke voorwaarden deze kosten in mindering kunnen worden gebracht en in welke mate.

De omvang van de transitievergoeding is:

- eerste 10 jaar = 1/6 van een maandsalaris⁹⁷ per zes volle maanden
- vanaf 10 jaar en 1 maand = 1/4 van een maandsalaris per zes volle maanden
- vanaf 10 jaar, 50 + = 1/2 van een maandsalaris per zes volle maanden tot 01-01-2020 (art. 7:673a BW)

kleine werkgevers (met 25 werknemers of minder) worden van deze regeling uitgezonderd (art. 7:673a lid 2 BW)

⁹⁶ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, p. 42.

⁹⁷ Zoals in het huidige recht wordt onder maandsalaris het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag verstaan.



de Rechtspraak

De transitievergoeding bedraagt maximum € 75.000,00 of een bedrag ten hoogste van een jaarsalaris (art. 7:673 lid 2 BW). De uitzonderingen die daarop worden gemaakt zijn; dat de maanden die voor 1 mei 2013 liggen voor berekening duur van de arbeidsovereenkomst buiten beschouwing kunnen blijven bij werkgevers met 25 werknemers of minder en bij ontslag met bedrijfseconomische reden. De daaraan gestelde voorwaarden zullen bij ministeriële regeling worden bepaald.

Een voorbeeld:

Een werknemer is op 1 januari 1954 geboren (60 jaar) en is sinds 1 januari 1984 in dienst (30 jaar) bij zijn werkgever. Zijn maandsalaris bedraagt € 2.160,00 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Er is geen sprake van verwijtbaar handelen dan wel nalaten van beide partijen. Indien de huidige de kantonrechtersformule wordt toegepast, met correctiefactor $c=1$, zou de werknemer thans nog in aanmerking kunnen komen voor een ontslagvergoeding van € 81.000,00 bruto. Bij toepassing van het nieuwe ontslagstelsel komt de werknemer in aanmerking voor een transitievergoeding van € 39.600,00 ($10 \times € 720,00$ bruto + $10 \times € 1.080,00$ bruto + $10 \times € 2.160,00$).

Stel dat de werknemer 40 jaar is en niet 30 jaar in dienst maar 20 jaar terwijl de overige omstandigheden in het voorbeeld gelijk blijven. Dan maakt hij nu nog aanspraak op een ontslagvergoeding van € 27.000,00. Bij toepassing van het nieuwe ontslagstelsel komt de werknemer dan in aanmerking voor een transitievergoeding van € 18.000,00 bruto ($10 \times € 720,00$ bruto + $10 \times € 1.080,00$).

4.3.3 Billijke vergoeding

Naast op grond van art. 7:673 BW toegekende transitievergoeding (zie 4.3.2), kan de kantonrechter de werknemer een bijkomende billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van een verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De vergoedingen zijn dus ook naast elkaar toewijsbaar. Het criterium van 'een verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever' kan volgens MvT uitsluitend in zeer bijzondere omstandigheden van toepassing zijn.⁹⁸ De kantonrechter kan in volgende gevallen de hoogte van de additionele billijke vergoeding bepalen:

- bij opzegging door werkgever in strijd met opzegverbod, *geen* schriftelijke instemming werknemer, *geen* UWV toestemming, in strijd met discriminatiebepaling, in strijd met wederindienststredingsvoorwaarde of vacaturemeldingsplicht (art. 7:681 BW);
- bij opzegging door werkgever *met* toestemming UWV waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:982 lid 1 t/m 3 BW);
- bij opzegging *met* toestemming, in strijd met wederindienststredingsvoorwaarde, of schending vacaturemelding (art. 7:682 lid 1 BW);
- bij ontbinding op verzoek van de werkgever als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671b lid 8 sub c BW);
- bij ontbinding op verzoek van de werknemer bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671c lid 2 sub b BW);
- bij niet voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:673 lid 9 BW).

Bij de bepaling van de hoogte van deze vergoeding kan de kantonrechter rekening houden met de financiële situatie van de werkgever, mocht de werkgever daarom verzoeken of een andere aanleiding.

⁹⁸ Loonstra & Sick 14.



de Rechtspraak

Wat volgens MvT onder ernstig verwijtbaar handelen wordt verstaan⁹⁹:

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

Het is aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen, er worden in de wet geen grenzen gesteld. De hoogte van de vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. Rechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. De minister benadrukt echter dat er geen nieuwe kantonrechtersformule mag worden opgesteld.¹⁰⁰

4.4 Procesrecht

Om toegang tot de kantonrechter zo eenvoudig, laagdrempelig en goedkoop mogelijk in te kleden, waarbij snelheid van de procedure ook van belang is, heeft het kabinet er voor gekozen om alle geschillen met betrekking tot de beëindiging van arbeidsovereenkomst in te laten leiden met een verzoekschrift. Daarnaast heeft het kabinet ervoor gekozen om de uniformiteit in rechtspraak te bevorderen om hoger beroep en cassatie open te stellen voor alle arbeidsszaken.

4.4.1 Verzoekschrift

De procedures bij de kantonrechter worden door een verzoekschrift aanhangig gemaakt (art. 7:686a lid 2 BW), zoals bij:

- verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- vernietiging van de opzegging;
- verzoek herstel van de arbeidsovereenkomst;
- recht of hoogte van een vergoeding.

In gedingen die met een dagvaarding aanhangig worden gemaakt en die verband houden met de vorderingen tot de beëindiging van arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld loonvorderingen, concurrentiebeding en studiekostenbeding, mogen in de verzoekschriftprocedure worden meegenomen op grond van art. 7:686a lid 3 BW. Nu is dat namelijk niet het geval.¹⁰¹

⁹⁹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, p. 34.

¹⁰⁰ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, p. 32.

¹⁰¹ HR 13 mei 1988, NJ 189/72 (IJsunie/Hubregtse).



de Rechtspraak

4.4.2 Vervaltermijnen

Bovengenoemde verzoeken dienen door de rechtszoekende binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd te worden ingediend (art. 7:686a lid 4 sub a BW). Het betreft een vervaltermijn en niet een verjaringstermijn (de laatste kan worden gestuit, een vervaltermijn niet). De behandeling van de hiervoor genoemde verzoeken zal binnen vier weken aanvangen. Volgens de MvT wordt hiermee de periode van onzekerheid zo kort mogelijk gehouden. Bij een geschil over de hoogte van transitievergoeding geldt een termijn van drie maanden (art. 7:686a lid 4 sub b BW). Dat hangt volgens MvT samen met het feit dat de transitievergoeding doorgaans pas tegelijk met de eindafrekening zal worden betaald, in de maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Pas op dat moment weet de werknemer of de (juiste) transitievergoeding is betaald.¹⁰²

4.4.3 Hoger beroep en cassatie

Op grond van art. 7:683 BW is in de Wvz hoger beroep en cassatie mogelijk tegen een uitspraak van de kantonrechter. Volgens de MvT is hoger beroep en cassatie tegen een beslissing van de rechter van belang om uniformiteit in de rechtspraak te bevorderen en het zal daarmee ook reflexwerking hebben bij ontslagen die tussen partijen onderling worden geregeld. De tenuitvoerlegging van de beschikking wordt niet geschorst (art. 7:683 lid 1 BW). Dat betekent dat aan een beschikking van de rechter in eerste aanleg altijd gevolg wordt gegeven – wat de rechtszekerheid voor zowel werkgever als werknemer ten goede komt – en dat bijvoorbeeld in het geval van een toegewezen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt. In het geval van een afgewezen verzoek blijft de werknemer gewoon in dienst. Dit betekent ook dat een werknemer in afwachting van de uitkomst van hoger beroep (en cassatie) op zoek zal moeten naar een andere baan (ook in het kader van de sollicitatieplicht van de WW). Als vervolgens in hoger beroep wordt geoordeeld dat een verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen, of een verzoek van de werknemer tot vernietiging van de opzegging, of tot herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, dan kan de rechter de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen en voor de tussenliggende periode al dan niet voorzieningen treffen. In het geval de werknemer enkel om herstel heeft verzocht of primair om herstel heeft verzocht en subsidiair om een vergoeding, maar herstel van de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de rechter niet in de rede ligt, kan de rechter (in het eerste geval: ambtshalve) besluiten niet tot veroordeling van herstel van de arbeidsovereenkomst over te gaan. In dat geval kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen (art. 7:683 lid 3 jo lid 4 BW). Als de rechter in hoger beroep oordeelt dat het verzoek van de werkgever of de werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ten onrechte is afgewezen, of het verzoek van de werknemer tot vernietiging van de opzegging, of tot herstel van de arbeidsovereenkomst, in eerste aanleg ten onrechte is toegewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst alsnog eindigt (art. 7:683 lid 5 jo lid 6 BW). Hoger beroep en cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding kunnen uitsluitend betrekking hebben op de daarbij toegekende vergoeding (art. 7:683 lid 2 BW). De arbeidsovereenkomst kan in dat geval dus niet worden hersteld, aangezien de werknemer zelf om ontbinding heeft verzocht en geen herstel van de arbeidsovereenkomst zou willen.¹⁰³

¹⁰² Kamerstukken // 2013/14, 33 818, p. 37.

¹⁰³ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, p. 35.



de Rechtspraak

5 Verwachte gevolgen voor de rechtspraak van de kantonrechter

De hervorming van het ontslagrecht en de daaruit voortvloeiende wijzigingen zoals uitgebreid besproken in het voorgaande hoofdstuk, kunnen effect hebben op de rechtspraak van de kantonrechter. In dit hoofdstuk worden de mogelijke gevolgen besproken die, formeel en materieel gezien, aan deze wijzigingen kunnen worden verbonden. Om een duidelijk beeld te schetsen welke gevolgen in de rechtspraak worden verwacht, zijn in dit hoofdstuk de verwachtingen van de kantonrechters en senior juridisch medewerkers van de rechtbank Zeeland-West-Brabant opgenomen. Verder is het verslag van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) samengevat en zijn de gepubliceerde meningen van verscheidene arbeidsrechtdeskundigen verwerkt. Ten behoeve van de leesbaarheid: de wetsartikelen zoals deze in dit hoofdstuk worden genoemd, zijn de artikelen zoals deze zullen luiden ná de inwerkingtreding van de WWZ (zie Bijlage I voor een volledig overzicht van gewijzigde wetsbepalingen).

5.1 Voorgeschreven route

Bij de inwerkingtreding van de nieuwe wet zal de werknemer niet meer in een lastige positie worden geplaatst om een ontslagvergoeding te krijgen, omdat de nieuwe wet regelt welke route door de werkgever bewandeld moet worden. Hierdoor zal de rechtsongelijkheid verminderen en zal de rechtszekerheid worden bevorderd. De werkgever kan namelijk niet meer bepalen via welke route hij de arbeidsovereenkomst beëindigt en daardoor de ontslagvergoeding kan vermijden. Toch zijn een aantal geïnterviewde kantonrechters van mening, dat de voorgeschreven route niets zal oplossen. Het tweesporenbeleid, het duale stelsel, blijft namelijk gehandhaafd, nu beide wegen naast elkaar blijven bestaan (het UWV en de kantonrechter). Er zal een voorafgaande toetsing aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden en een mogelijke toetsing achteraf. Tevens zal de toetsing door zowel een publiekrechtelijke instantie als door de burgerlijke rechter gehandhaafd blijven. Daardoor verandert er volgens de kantonrechters niet veel in praktijk (zie bijlage III voor de interviews).

Als het gaat om de grondslag van de verzoeken of de wijze van de behandeling van verzoeken, dan verandert er in feite weinig aan het niveau hiervan. De voorgeschreven route heeft geen gevolgen voor de werkwijze van de kantonrechter. De werkgever dient toestemming van het UWV te hebben alvorens een werknemer rechtsgeldig ontslagen kan worden. De werkgever kan ook ontbinding verzoeken aan de kantonrechter. In de nieuwe wet blijft dat zo, met als enige verschil dat nu wordt voorgeschreven bij welke ontslaggronden toestemming nodig is van het UWV en bij welke ontslaggronden ontbinding vereist is door de kantonrechter. Een gevolg van deze wijziging zou kunnen zijn dat de partijen de mogelijkheid krijgen om een claim in te dienen of door te procederen bij de kantonrechter. Daarmee ontstaat een risico van toename van volumes op dit gebied, maar ook van een controle door de kantonrechter van de UWV-besluiten. Als de kantonrechter in afwijking van de UWV-beslissing belanghebbenden in het gelijk gaat stellen, dan kan dit leiden tot meer financiële claims. Daarnaast kan dit leiden tot afbreuk van het vertrouwen in het UWV als uitvoerder van de ontslagtaak.¹⁰⁴

5.2 Limitatieve lijst van ontslaggronden

Het BBA 1945 komt met de nieuwe wet te vervallen en zoals voornoemd worden de ontslagcriteria opgenomen in het BW.

¹⁰⁴ 'Uitvoeringstoets Wwz', UWV, p.20.



de Rechtspraak

De preventieve toets blijft grotendeels bestaan en wordt uitgevoerd door het UWV of door de kantonrechter afhankelijk van de ontslaggrond. Dat kan tot gevolg hebben dat de kantonrechter een beoordeling moet doen op die gronden, bij het beoordelen van het ontslag. De ontslaggronden zijn erg gedetailleerd ten opzichte van de huidige ontbindingsgronden en de ruimte voor kantonrechters om zelf een redelijk oordeel te vellen, wordt daarmee beperkt.¹⁰⁵ De rechtszekerheid wordt echter bevorderd, omdat zowel het UWV als de kantonrechter aan dezelfde gronden gehouden zijn. Daarnaast komt het de inzichtelijkheid van het ontslagrecht juist ten goede als de gronden concreet in de wet zijn uitgewerkt. Het gevolg is meer duidelijkheid over wanneer en op welke gronden het ontslag toelaatbaar is.

De VAAN merkt tevens op dat de voorgestelde limitatieve opsomming van de opzeggronden de mogelijkheden tot beëindiging beperkt. Met name in de gevallen waarin niet aan alle formele vereisten is voldaan. Sommige ontslagen zullen in de praktijk niet goed onder te brengen zijn in de exacte ontslaggronden uit artikel 7:669 BW. In het huidige recht wordt in die gevallen gekozen voor ontbinding door de kantonrechter. Volgens de VAAN zal het ontslagrecht minder flexibel zijn, omdat in het nieuwe wetsvoorstel niet is voorzien in een ontsnappingsmogelijkheid voor die gevallen waarin wel voldoende grond is voor ontslag. Waar echter niet alle formele stappen zijn gezet. Denk daarbij aan het niet voldoende in de gelegenheid stellen het functioneren te verbeteren of het zoeken van een passende functie voor de werknemer in het geval waarin dat niet in de rede ligt.¹⁰⁶ De verwachting is dat de kantonrechters in veel meer gevallen dan nu een verzoek om ontbinding afwijzen, wat tot rigiditeit van het ontslagrecht kan leiden.

5.3 Opzegverboden

De kantonrechter kan op grond van de nieuwe wet een verzoek tot ontbinding in beginsel slechts inwilligen indien er geen opzegverboden gelden. Het verzoek kan wel worden behandeld indien het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben. De verwachting vanuit de rechtspraak is dat daar veel over geprocedeerd zal worden.

5.4 Afschaffing buitengerechtelijke verklaring

De vernietiging van de opzegging dient met de inwerkingtreding van de nieuwe wet direct te worden voorgelegd aan de kantonrechter. De werknemer heeft bovendien de keuze om de rechter te verzoeken aan hem een billijke vergoeding toe te kennen in plaats van vernietiging van de opzegging. In het huidige ontslagrecht ontbreekt deze keuzemogelijkheid, die er in de praktijk vaak toe leidt dat de werknemer alsnog naar de kantonrechter moet en een vordering tot tewerkstelling en tot betaling van het loon moet instellen. In geval van vernietiging van de opzegging door de kantonrechter heeft de werknemer direct duidelijkheid over het voortbestaan van een arbeidsovereenkomst met de werkgever en daarmee meteen ook duidelijkheid over het recht op tewerkstelling en uitbetaling van het loon. Een separate loonvordering hoeft derhalve niet meer te worden ingesteld. Deze wijziging heeft als gevolg dat het nieuwe ontslagrecht vereenvoudigd en versneld wordt.

De geïnterviewden zijn deze mening ook toegedaan dat de procedure ongewijzigd blijft, dat de wijziging geen gevolgen zal hebben op de rechtspraak van de kantonrechter (zie bijlage III).

¹⁰⁵ R. van den Dikkenberg 2014.

¹⁰⁶ Kamerstukken / 2013/14, 33 818, C, p. 90.



de Rechtspraak

De invoering van deze wijziging zal vermoedelijk de periode van onzekerheid juist verkorten, omdat de werknemer op grond van de nieuwe wet zich meteen tot de kantonrechter kan wenden om de opzegging te vernietigen en om loon te vorderen. Uit het advies van de RvdR blijkt niet dat het vervallen van de mogelijkheid tot buitengerechtelijke vernietiging zal leiden tot extra belasting van de rechterlijke macht.

5.5 Schriftelijke instemming

De opzegging is volgens de nieuwe wet vernietigbaar indien schriftelijke instemming van de werknemer ontbreekt. De werkgever is dan een vergoeding verschuldigd (art. 7:671 BW). Noch de schriftelijke aanzegplicht noch de schriftelijke instemming van de werknemer heeft voor de rechtspraak toegevoegde waarde. De verwachting is dat door de invoering van deze wijziging het evenwicht verstoord zal worden, omdat vooral de midden en kleine bedrijven de schriftelijke instemming zullen vergeten en hierdoor slachtoffer zullen worden.

De VAAN merkt eveneens op dat de nieuwe rechtsfiguur van 'opzegging met schriftelijke instemming' geen toegevoegde waarde heeft naast de mogelijkheid een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Door de toevoeging van deze nieuwe figuur ontstaan er twee vrijwel gelijke figuren naast elkaar. De verwachting is dat dit aanleiding zal geven tot verwarring. De nieuwe figuur zal in de praktijk moeilijk toepasbaar zijn en tot nieuwe juridische vragen leiden. Ten slotte maakt deze figuur het systeem nodeloos ingewikkeld. Het leidt tot vreemde constructies in de andere bepalingen (zoals de gestelde opzeggingsmogelijkheid in art. 7:669 BW voor ontslaggronden waarbij, zonder instemming van de werknemer, opzegging onmogelijk blijkt te zijn).¹⁰⁷

5.6 Verval kennelijk onredelijk ontslag

De kennelijk onredelijk ontslagprocedure is, anders dan de ontbindingsprocedure, een voor de werknemer ingewikkelde procedure. Daarom wordt deze in praktijk niet vaak ingesteld. De uitkomst is niet altijd voorspelbaar en het ontslag wordt deels aan andere criteria getoetst dan bij de UWV-procedure. De geïnterviewden hebben in de praktijk voornamelijk te maken met procedures die betrekking hebben op ontslag op staande voet of disfunctioneren en de daaraan verbonden loonvorderingen en ontbindingen. Ontbinding wordt veelal bij ontslag op staande voet gelijktijdig gezamenlijk behandeld. Dit is het zogenoemde 'ontslag voor zover vereist'. Het verval van het kennelijk onredelijk ontslag zal in de nieuwe wet, gezien het geringe aantal gevoerde procedures en de vervanging van het zogenoemde gevolgcriterium door de transitievergoeding, naar verwachting geen gevolgen hebben voor de rechtspraak van de kantonrechter.

5.7 Transitievergoeding

De werkgever is op grond van de nieuwe wet bij het eindigen of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst in beginsel altijd een compensatie verschuldigd aan de werknemer (art 7:673 BW). Deze vergoeding heeft een tweeledig karakter: een compensatie voor het ontslag en het bevorderen van de transitie van-werk-naar-werk. De invoering van de transitievergoeding zal als gevolg kunnen hebben dat te hoge ontslagvergoedingen worden voorkomen. Deze worden onafhankelijk gemaakt van de te volgen ontslagroute en van het soort arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk). De vergoeding zal meer gebruikt worden voor de transitie naar een andere baan. Daarentegen kan de invoering van de vergoeding tot ongewenst gedrag van de werknemer leiden.

¹⁰⁷ Kamerstukken / 2013/14, 33 818 C, p. 88.



de Rechtspraak

De werknemer kan het op een ontslag laten aankomen, zodat hij een transitievergoeding zal krijgen. Hoewel de ontslagvergoeding dan niet terugbetaald hoeft te worden, kan men wel direct een nieuwe baan aangaan. De werkdruk van het UWV en de kantonrechter zou hierdoor kunnen toenemen.¹⁰⁸

De transitievergoeding zal het vinden van een andere baan vergemakkelijken. Het helpt de werknemer om de gevolgen van ontslag op te vangen. De RvdR heeft echter bedenkingen bij het vergoedingensysteem, dat erg verfijnd is, en meent dat het tot gevolg kan hebben dat het ontslagrecht niet eenvoudiger wordt. De geïnterviewden zijn van mening dat de regering (ten onrechte) de werknemer plaagt door hem te beperken in datgene wat hij aan vergoeding krijgt, omdat in de meeste gevallen de werkgever opzeggende partij is en dat is an sich al geen aangename ervaring is voor de werknemer (zie bijlage III voor de interviews).

5.8 Billijke vergoeding

Naast de op grond van art. 7:673 BW toegekende transitievergoeding, kan de kantonrechter de werknemer een bijkomende billijke vergoeding toekennen. Dit kan indien de ontbinding het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De geïnterviewden staan dan ook positief ten opzichte van de invoering van de transitievergoeding en de billijke vergoeding, omdat hierbij verwacht wordt dat de ontslagvergoedingen redelijk laag zullen zijn en het verschil in de hoogte van de ontslagvergoedingen kleiner wordt. Het verval van de kantonrechtersformule, de niet gemaximeerde grenzen van de billijke vergoedingen en onsamenhangendheid van het wetsvoorstel doet de praktijk vermoeden dat de kantonrechters toch met elkaar in gesprek zullen treden en een nieuw beleid zullen maken met betrekking tot de berekening van deze vergoeding. Aan het nadrukkelijke verzoek van het kabinet aan de rechtspraak om geen tweede kantonrechtersformule te maken wordt vermoedelijk voorbijgegaan. Omdat het moeilijk is in te schatten welke richtlijn de rechters gaan hanteren bij de berekening van de deze vergoeding, zal de invoering van de billijke vergoeding juist voor rechtsonzekerheid en ongelijkheid zorgen in het ontslagrecht.

5.9 Verzoekschriftprocedure

Dat het inleidend stuk wordt vervangen door een verzoekschrift, verandert weinig tot niets in de rechtspraak van de kantonrechter. Daar moeten bewijsstukken worden aangedragen en dat kan tot vertraging van procedures leiden. De werkdruk zal vermoedelijk voor team kanton Breda enigszins toenemen, aangezien bewijsstukken en het horen van getuigen extra werkzaamheden met zich meebrengt. In de huidige verzoekschriftprocedures is er namelijk geen ruimte voor een grondig feitenonderzoek door middel van bewijslevering. De doelstelling van de invoering van de verzoekschriftprocedure is de toegankelijkheid tot de kantonrechter vergroten voor rechtzoekenden. Dat de werknemer zelf een verzoekschrift kan opstellen wordt in praktijk als een belemmering gezien, omdat dat tot gevolg kan hebben dat een verzoekschrift vol met onjuistheden zit. Anderzijds kan het feit dat het gehele dienstverband in een beschikking wordt uitgewerkt, juist tijdbesparend werken.

Men meent dat de invoering van de verzoekschriftprocedure zal leiden tot een groot aantal 'spoorwissels' (waarbij een partij abusievelijk een verzoekschrift indient in plaats van een dagvaarding uitbrengt en vice versa), zoals bedoeld in art. 69 Rv. Zowel de verzoekschriftprocedures als de spoorwissels zullen voor extra werklast voor de gerechten zorgen.

¹⁰⁸ Kamerstukken / 2013/14, 33 818 C, p. 12.



de Rechtspraak

Overigens volgt uit art. 69 Rv dat een ‘spoorwissel’ hier alleen aan de orde kan zijn als een partij zich vergist nadat onderhavig wetsvoorstel in werking is getreden. Het overgangsrecht laat zaken die al zijn gestart ten tijde van de wijziging van het BW (conform het oude recht) op hun beloop.¹⁰⁹

5.10 Hoger beroep en cassatie

Dit wetsvoorstel leidt voor de rechterlijke macht tot extra rechtszaken in eerste aanleg en het openstellen van het hoger beroep en cassatie voor alle arbeidszaken (in de huidige situatie is de beslissing van de rechter in ontbindingszaken in beginsel niet voor beroep vatbaar). Dit brengt mee met zich mee dat mogelijk pas na het doorlopen van drie instanties voor partijen duidelijk wordt of de arbeidsovereenkomst al dan niet door ontbinding is beëindigd. De Kring van Kantonrechters vreest dat de nieuwe mogelijkheid tot hoger beroep zal leiden tot ‘kapot procederen’. Werknemers zullen veel langer dwarsliggen bij ontslag, omdat ze niets te verliezen hebben.

Dat de tenuitvoerlegging van de beschikking niet wordt geschorst (art. 7:683 lid 1 BW) betekent dat aan een beschikking van de kantonrechter in eerste aanleg altijd gevolg wordt gegeven. Bijvoorbeeld in het geval van een toegewezen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dat de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt. Dit betekent ook dat een werknemer in afwachting van de uitkomst van het hoger beroep en eventueel cassatie op zoek zal moeten naar een andere baan (ook in het kader van de sollicitatieplicht van de WW). In het geval de werknemer enkel om herstel heeft verzocht of primair om herstel heeft verzocht en subsidiair om een vergoeding, maar herstel van de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de rechter niet in de rede ligt, dan kan de kantonrechter of het hof (in het eerste geval: ambtshalve) besluiten niet tot veroordeling van herstel van de arbeidsovereenkomst over te gaan. In dat geval kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen (art. 7:683 lid 3 jo. lid 4 BW).

¹⁰⁹ Kamerstukken // 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 84.



de Rechtspraak

6 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt geconcludeerd welke gevolgen de wijzigingen uit de Wwz op de werkwijze van de kantonrechter zullen hebben en welke aanpassingen in de huidige werkwijze van de kantonrechter aan te bevelen zijn.

6.1 Conclusies

In het huidige ontslagrecht kan een arbeidsovereenkomst op een aantal manieren worden beëindigd. De overeenkomst kan door één van de partijen worden opgezegd, van rechtswege worden beëindigd, met wederzijds goedvinden tot het einde worden gebracht of door de kantonrechter worden ontbonden. Gezien de ontwikkelingen afgelopen jaren op de arbeidsmarkt, de gestegen werkloosheid in Nederland en het achterstallig onderhoud van de wetbepalingen, is de hervorming van het ontslagrecht noodzakelijk. Naast onderhoud is het noodzakelijk om het huidige ontslagrecht inzichtelijk te maken. Dit heeft rechtszekerheid en gelijkheid tot gevolg, maar ook overzichtelijk voor de rechtzoekenden. Met het wetsvoorstel 33 818 wordt beoogd het ontslagrecht eenduidiger te maken, te hoge ontslagvergoedingen te voorkomen, de vergoedingen beter te laten benutten en de ontslagvergoedingen onafhankelijk te maken van de te volgen ontslagroute en het soort overeenkomst.

Met de nieuwe Wwz wordt een einde gemaakt aan het duale stelsel van het ontslagrecht door de invoering van een splitsing van de ontslagroutes. Er zal een voorgeschreven route komen waarbij het voor de werkgever niet langer mogelijk is om bij eenzelfde ontslaggrond te kiezen tussen het UWV of de kantonrechter en zo de rechtspositie van de werknemer te bepalen. Hierdoor zal volgens het kabinet de rechtsongelijkheid verminderen en zal de rechtszekerheid worden bevorderd. De werkgever zal namelijk niet meer kunnen bepalen via welke route hij de arbeidsovereenkomst beëindigt. Zo is de ontslagvergoeding niet meer te vermijden. Uit het onderzoek is gebleken dat kantonrechters van mening zijn dat de voorgeschreven route echter niets zal oplossen, omdat beide wegen naast elkaar blijven bestaan (het UWV en de kantonrechter). Net als in het huidige systeem zal een voorafgaande toetsing aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden en een mogelijke toetsing achteraf. Tevens zal de toetsing door zowel een publiekrechtelijke instantie als burgerlijke rechter gehandhaafd blijven. Daardoor verandert er volgens de kantonrechters in praktijk niet veel. Uit het onderzoek is gebleken dat er één route dient te zijn voor de rechtzoekenden. Er zou een goede juridische toetsing vooraf moeten zijn door de kantonrechter. Uitsluitend op deze wijze zou de rechtsongelijkheid kunnen worden voorkomen.

Het BBA 1945 komt in de nieuwe wet te vervallen en de regelgeving met betrekking tot het ontslagrecht wordt in het BW geconcentreerd. De opzeggings- en ontbindingsgronden worden genormeerd, de dagvaardingsprocedure wordt door de verzoekschriftprocedure vervangen en tegen een uitspraak van de kantonrechter is hoger beroep en cassatie mogelijk. Het behoud van de preventieve toets kan tot gevolg hebben dat de rechter bij het beoordelen van het ontslag op die gronden aangewezen is. De criteria zijn erg gedetailleerd ten opzichte van de huidige ontbindingscriteria en de ruimte voor kantonrechters om zelf een redelijk oordeel te vellen, wordt daarmee beperkt. De verwachting is dat de kantonrechters in veel meer gevallen dan nu een verzoek om ontbinding afwijzen. Dat kan tot rigiditeit van het ontslagrecht leiden. De rechtszekerheid kan door de invoering van de voorgeschreven route juist worden bevorderd, omdat zowel het UWV als de kantonrechter aan dezelfde gronden gehouden zijn.



de Rechtspraak

De arbeidsovereenkomst kan op grond van de nieuwe wet van rechtswege eindigen en partijen kunnen een beëindigingsovereenkomst sluiten waarmee de mogelijkheid van ontslag met wederzijds goedvinden blijft bestaan. De partijen zijn tevens bevoegd de arbeidsovereenkomst op te zeggen al dan niet na toetsing van het UWV, door de kantonrechter te laten ontbinden en om een dringende reden onverwijld op te zeggen.

Met inwerkingtreding van de Wwz kan de werknemer niet langer via een buitengerechterlijke verklaring de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigen. Hij dient in een kort geding wedertewerkstelling en/of doorbetaling van loon te vorderen. Bij afloop van tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer is de werkgever verplicht de werknemer schriftelijk te informeren over al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij niet naleving van deze verplichting is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over één maand. De werkgever kan tevens een arbeidsovereenkomst op grond van de nieuwe wet niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Bij het ontbreken van deze instemming kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen. Indien de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging, kan hij op grond van de nieuwe wet, zonder opgaaf van redenen, de instemming met ontslag binnen veertien dagen herroepen. Dit geldt ook voor een aangegane beëindigingsovereenkomst.

Uit het onderzoek blijkt dat het nieuwe rechtsfiguur van 'opzegging met schriftelijke instemming' geen toegevoegde waarde heeft naast de mogelijkheid een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Door de toevoeging van deze nieuwe figuur ontstaan er twee vrijwel gelijke figuren naast elkaar. De verwachting is dat dit aanleiding zal geven tot verwarring. Verder blijkt uit het onderzoek niet dat het vervallen van de mogelijkheid tot buitengerechterlijke vernietiging zal leiden tot extra belasting van de rechterlijke macht.

De opzegging door werknemer en de ontslaggronden zijn ten opzichte van huidig recht ongewijzigd gebleven. De opzegging door de werkgever is daarentegen op een aantal punten gewijzigd. Als algemene regel geldt dat het ontslag geoorloofd is als daar een redelijke grond voor is. De nieuwe wet heeft een cumulatieve opsomming van de normen ter beoordeling wat onder een redelijke grond wordt verstaan. Deze normen stemmen overeen met de regels die thans zijn gesteld in het Ontslagbesluit en in de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op verzoek van de werkgever bij aanwezigheid van opzeggingsgrond, dus in gevallen van in de persoon van werknemer gelegen omstandigheden. De mogelijkheid van ontslag op staande voet blijft in de nieuwe wet ook bestaan. De dringende redenen voor de werkgever en werknemer zijn ongewijzigd gebleven. De gevolgen van een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet zijn op grond van de nieuwe wet anders.

Tevens komt in de nieuwe wet de kantonrechttersformule te vervallen en komen er drie soorten vergoedingen onder het nieuwe ontslagrecht, namelijk: een vergoeding voor voortijdig eindigen van een arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Er zullen vier varianten van gefixeerde schadevergoeding zijn die de wederpartij op grond van de nieuwe wet is verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt wordt opgezegd. De kantonrechter kan deze vergoedingen matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar de kantonrechter kan de vergoedingen ook verhogen. De rechter heeft daarnaast de mogelijkheid om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen op grond



de Rechtspraak

van de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Er worden hier in de nieuwe wet geen grenzen aangesteld. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband die nu onderdeel uitmaken van de kantonrechtersformule hierbij geen rol hoeven te spelen. De hoogte van de vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. De minister benadrukt in het wetsvoorstel dat er geen nieuwe kantonrechtersformule mag worden opgesteld.

Op grond van de uitkomsten van het praktijkonderzoek is gebleken dat kantonrechters van mening zijn dat kantonrechters met elkaar in gesprek zullen treden en een nieuw beleid zullen maken met betrekking tot de berekening van deze vergoeding. Het nadrukkelijke verzoek van het kabinet aan de rechtspraak om geen tweede kantonrechtersformule te maken wordt vermoedelijk voorbijgegaan.

Het zogenoemde gevolgen criterium wordt in de Wvz omgezet in de transitievergoeding. De werkgever is op grond van de nieuwe wet, bij het eindigen of niet voortzetten na een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst van ten minste 24 maanden, aan de werknemer in beginsel altijd een compensatie verschuldigd voor het ontslag en voor het vergemakkelijken van transitie naar andere baan. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,00 of een bedrag ter hoogte van een jaarsalaris. De kantonrechter kan de werknemer een bijkomende billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van een verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De vergoedingen zijn dus ook naast elkaar toewijsbaar.

De invoering van de vergoeding kan tot ongewenst gedrag van de werknemer leiden. De werknemer kan het op een ontslag laten aankomen, zodat hij een transitievergoeding zal krijgen. Hoewel de ontslagvergoeding dan niet terugbetaald hoeft te worden, kan men wel direct een nieuwe baan aangaan. De werkdruk van het UWV en de kantonrechter zou hierdoor kunnen toenemen.

Om toegang tot de kantonrechter zo eenvoudig, laagdrempelig en goedkoop mogelijk in te kleden, waarbij snelheid van de procedure ook van belang is, heeft het kabinet er voor gekozen om alle geschillen met betrekking tot de beëindiging van arbeidsovereenkomst in te laten leiden met een verzoekschrift. Daarnaast heeft het kabinet ervoor gekozen om de uniformiteit in rechtspraak te bevorderen om hoger beroep en cassatie open te stellen voor alle arbeidszaken.

De behandeling van verschillende vorderingen in één procedure en de onduidelijkheid over wanneer het bewijsrecht in de nieuwe verzoekschriftprocedure van toepassing is kan complexiteit met zich mee brengen bij behandeling van deze zaken. De regering acht het daarom wenselijk dat de kantonrechter de bevoegdheid krijgt om ingewikkeldere vorderingen, die bijvoorbeeld tot een onevenredige vertraging van een ontbindingsprocedure zouden leiden, naar een aparte procedure te verwijzen. De rechter krijgt de bevoegdheid om te besluiten zaken die zich niet lenen voor gezamenlijke behandeling te splitsen. In die situatie kunnen er verschillende procedures naast elkaar gaan lopen. De verzoekschriftprocedure zal daarom extra werklast voor de gerechten met zich brengen. In het advies van de RvdR over de kosten van de extra belasting van de rechterlijke macht is daar al rekening mee gehouden.

Het is aan de rechter om aan de hand van de omstandigheden van het geval te beoordelen of het bewijsrecht ten aanzien van zowel vorderingen als verzoeken van toepassing is. Ook is het aan de rechter om te beoordelen welke voorziening in een bepaald geval nodig is, en hoe in verband daarmee omgegaan wordt met een eventueel tussentijds ontvangen WW-uitkering.



de Rechtspraak

6.2 Aanbevelingen

Op basis van het onderzochte wetsvoorstel 33 818 worden de volgende aanbevelingen gedaan:

Berekening billijke vergoeding

Het hanteren van een nieuwe kantonrechtersformule wordt sterk afgeraden. De regering heeft aangegeven dat het standaard gebruikmaken van een vaste formule bij ontslag niet de bedoeling is, omdat deze billijke vergoeding namelijk alleen bedoeld is in zeer uitzonderlijke gevallen waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de kant van de werkgever. De regering is van mening dat het hanteren van een nieuwe kantonrechtersformule dan ook niet in de rede ligt. Voorts geldt dat de wettelijke inkadering van de billijke vergoeding door middel van het criterium 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' tot zeer kleine aantallen leidt. Ook de Raad van State is van mening dat dit criterium mede aan de hand van de in de toelichting gegeven concrete voorbeelden in de praktijk hanteerbaar zal zijn om de additionele vergoeding beperkt te houden tot die gevallen waarvoor die is bedoeld. Zoals aangegeven zal de regering hier actief op monitoren en zo nodig tot wijziging over te gaan.

Er wordt aanbevolen om bij de berekening van de hoogte van de vergoeding rekening te houden met omstandigheden zoals de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en diens kans op het vinden van ander passend werk. De hoogte van de vergoeding dient te worden vastgesteld overeenkomstig de gewone regels omtrent de begroting van schadevergoeding. Hierbij geldt dat de billijke vergoeding wegens 'verwijtbaar handelen of nalaten' van de werknemer of de werkgever een bijzonder karakter heeft. Deze vergoeding dient dan een zekere mate van genoegdoening te verschaffen die in overeenstemming is met de aard en de ernst van het verwijtbare handelen of nalaten.

Cursussen en workshops

Aangezien het voor team kanton Breda en de kantonrechters niet duidelijk is welke wijzigingen het wetsvoorstel met zich mee brengt en welke gevolgen dit heeft voor de inhoudelijke werkwijze, wordt er aanbevolen om te informeren over de maatregelen en de eventuele gevolgen. Dit kan door middel van cursussen en/of workshops. Deze cursussen of workshops kunnen afgesloten worden met een toets. Deze scriptie kan natuurlijk als hulpmiddel worden gebruikt bij deze cursussen en/of workshops, of als naslagwerk bij de voorbereiding.

Onderzoek

Tot slot wordt aan team kanton Breda aanbevolen om, nadat de Wwz enige tijd in werking is getreden, een onderzoek te verrichten naar de daadwerkelijk ingetreden gevolgen en/of problemen. Dit onderzoek zou wellicht door een volgende stagiair gedaan kunnen worden. Deze stagiair kan dan met behulp van jurisprudentie de verschillen onderzoeken tussen het (nu nog) huidig ontslagrecht en het toekomstig ontslagrecht.



de Rechtspraak

Literatuurlijst

Elektronische bronnen

http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818_wet_werk_en_zekerheid, geraadpleegd op 3 maart 2014.

www.rechtspraak.nl/Organisatie/Rechtbanken/Zeland-West-Brabant/Arrondissement/Pages/default.aspx, geraadpleegd op 10 februari 2014.

www.rechtspraak.nl/Organisatie/Rechtbanken/Zeland-West-Brabant/OverDeRechtbank/rechtsgebieden/Pages/default.aspx, geraadpleegd op 10 februari 2014.

http://www.tweedekamer.nl/vergaderingen/plenaire_vergaderingen/index.jsp?Type=Plenair&qry=*&srt=date: asc: date, zie vergadering Tweede Kamer 12 februari 2014, geraadpleegd op 14 februari 2014.

Literatuur

Kamminga & Kouwenhoven 2013

R. Kamminga & A.A.J. Kouwenhoven, *Ontslagprocedure UWV: Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2013.

Loonstra 2014

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen: Noordhoff 2014.

Nieuwenhuis 2013

J.H. Nieuwenhuis e.a., in: *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek, Boeken 6, 7, 8 en 10*, Deventer: Kluwer 2013.

Van der Grinten 2011

W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk (bew.), *Van der Grinten, Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2011.

Van Drongelen 2012

J. van Drongelen e.a., *Individueel Arbeidsrecht deel 3, Ontslagrecht*, Zutphen: Paris 2012.

Van Genderen 2012

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in praktijk*, Den Haag: Sdu 2012.

Van Schaaijk 2011

G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

Rapporten

Hoofdlijnennotitie aanpassing ontslagrecht en WW

Hoofdlijnennotitie aanpassing ontslagrecht en WW, Beleidsnota 18 juni 2012, bijlage bij *Kamerstukken II 2011/12*, 29544, nr. 400.



de Rechtspraak

Regeerakkoord 2012

Regeerakkoord, Bruggen slaan, 29 oktober 2012, bijlage bij *Kamerstukken II 2012/13*, 33410, nr. 15.

Stichting van de Arbeid 2003

Stichting van de Arbeid, *Advies inzake het rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel*, 15 juli 2003.

Voorjaarsnota 2012

Voorjaarsnota 2012, bijlage bij *Kamerstukken II 2011/12*, 33280, nr. 1.

Vaktijdschriften

- B. Schouten, 'Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten: over omvang van een muizengaatje' TAP 2014, p. 60-71.
- C.S. Kehrer-Bot, 'Commentaar (Arbeidsrecht Artikelsgewijs) bij Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 629', OpMaat 2014 (online voor abonnees, laatst bijgewerkt op 1 augustus 2013).
- D.F. Berkhout, 'Volledige en gefixeerde schadevergoeding', ArbeidsRecht 2008, 31, p. 3-8.
- E. Knipschild, 'Ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de Wet werk en zekerheid' TAP, p.37-41.
- J.E. van den Berg, 'Nieuwe wetgeving 2014', VFP 2014, afl.1 (artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).
- K. Hakvoort, Commentaar (Arbeidsrecht Artikelsgewijs) bij Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 683, OpMaat 2014 (online voor abonnees, laatst bijgewerkt op 1 juli 2013).
- R. Kötter, 'Het Sociaal Akkoord', NJB 2013, nr. 1931 (artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).
- R.S. va Coevorden, 'Bijzondere opzegverboden', TAP 2014, p.47-51.
- R. van den Dikkenberg, 'Wij zetten vraagtekens bij juridische kwaliteit Wwz', SC 1 april 2014.
- V. bij de Vaate, 'Sociaal Akkoord en hervorming van het ontslagrecht: lessen uit Duitsland', NJB 2013, nr. 1490 (artikelen alleen toegankelijk voor abonnees).
- W.J.J. Wetzels, 'Het nieuwe arbeidsprocesrecht: wordt het eenvoudiger?' TAP 2014, afl. 1, p. 77-84.