



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Het ontslag op staande voet

Sagel, S.F.

Citation

Sagel, S. F. (2013, May 30). *Het ontslag op staande voet*. Kluwer, Deventer. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/21061>

Version: Corrected Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/21061>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/21061> holds various files of this Leiden University dissertation

Author: Sagel, Stefan

Title: Het ontslag op staande voet

Issue Date: 2013-05-30

Het ontslag op staande voet

Van dit proefschrift is een handelseditie verschenen in de Serie Monografieën Sociaal recht, ISBN 978 90 13 11409 6

ISBN 10298536

Ontwerp omslag: De Jongens Ronner, grafisch ontwerpers

© 2013, S.F. Sagel

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever(s) geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor gevolgen hiervan.

Op alle uitgaven van Kluwer zijn de algemene leveringsvoorwaarden van toepassing. Deze kunt u lezen op www.kluwer.nl of kunt u opvragen via de klantenservice.

Het ontslag op staande voet

Proefschrift

ter verkrijging van de graad van

Doctor aan de Universiteit Leiden,

op gezag van de Rector Magnificus prof. mr. C.J.J.M. Stolker,

volgens besluit van het College voor Promoties

te verdedigen op donderdag 30 mei 2013 klokke 16.15 uur

door:

Stefan Felix Sagel

geboren op 24 april 1973

te Amsterdam

Promotiecommissie:

Prof. dr. G.J.J. Heerma van Voss, promotor

Prof. dr. E. Verhulp (Universiteit van Amsterdam)

Prof. dr. C.J. Loonstra (Erasmus Universiteit Rotterdam)

Prof. dr. H.J. Snijders

Prof. dr. B. Barentsen

Dr. L.C.J. Sprengers

*“What I love the most about the law?
It’s that every now and again ... not often, but occasionally ...
you get to be a part of justice being done. That really is quite a thrill when that happens.”*

Philadelphia, 1993

VOORWOORD

“Papa, is je boek al af?” Hoe vaak heb ik die vraag de afgelopen anderhalf jaar te horen gekregen, steevast vergezeld van die vragende blik om de hoek van de deur van mijn studeerkamer? En elke keer zorgde die ene zin toch weer voor dezelfde knoop in mijn maag. Je kinderen teleurstellen dat papa geen tijd heeft om een boekje voor te lezen omdat hij er zelf zo nodig één denkt te moeten schrijven, bleek niet te wennen. Aan de andere kant: er was ook geen betere stimulans om voort te maken, om laat 's avonds toch nog die extra kop koffie te zetten en een paar uur door te schrijven, dan die ene vraag, liefst duizendmaal gesteld. Maar mannen, het moment is nu echt daar. Het boek is af, dus op naar *Plopsaland!* Want: zoals jullie mij inmiddels weten te vertellen, beloofd is beloofd. *Pacta sunt servanda.*

Maar voordat we daadwerkelijk vertrekken, moet ik jullie geduld nog één laatste maal op de proef stellen. Ik wil namelijk, afgezien van jullie voor dat geduld dat jullie moesten hebben, ook nog een aantal andere mensen bedanken.

In de eerste plaats ben ik mijn kantoor De Brauw Blackstone Westbroek en in het bijzonder zijn bestuur veel dank verschuldigd voor de ruimte die mij is gegeven om aan dit boek te werken. Ons kantoor heeft altijd een sterke band met de academie gehad en het is iets om trots op te zijn dat die traditie ook tegenwoordig gekoesterd wordt, onder andere door projecten als het onderhavige niet alleen toe te staan, maar zelfs actief te stimuleren. Ook mijn (voormalig) sectiegenoten bedank ik voor hun support, velen van hen – en in het bijzonder Janneke van der Kroon, Mirjam Kerkhof en Machteld Jansen – hebben meer dan het spreekwoordelijke tandje bijgezet tijdens mijn drie maanden durend schrijfverlof in de zomer van 2011. De totstandkoming van dit boek had zonder dat *sabbatical* zeker veel langer op zich laten wachten. Ook Daniël van Gerwen en Mara van der Vos, de twee studierend medewerkers die zich dapper met mij door meer dan 100 jaar rechtspraak over het ontslag op staande voet hebben heengeslagen, dank ik voor hun inzet, toewijding en de interessante discussies over principiële vragen als die of het verkeerd toebereiden van een Wiener Schnitzel door een huishoudster of het bedplassen door een inwonende boerenknecht als dringende reden kwalificeert.

Dit is, als ik wat verder terugkijk, ook de plaats voor een woord van dank aan hen die mij tijdens mijn studie hebben geënthousiasmeerd voor het arbeidsrecht, te weten de toenmalige leden van de Leidse vakgroep sociaal recht, meer in het bijzonder Max Rood, Lydia Schut en Taco van Peijpe, alsmede Mark Freedland van St John's College in Oxford. Laatstgenoemde leerde me dat bij arbeidsrecht ook de noodzaak tot harde arbeid kan horen. Zijn commentaar op mijn allereerste essay, waarmee ik zelf vooraf best content was, maakte dat snel duidelijk. “The absolute minimum we expect from people here at Oxford”; meer dan dat was het volgens Freedland niet.

Het arbeidsrecht gaat over mensen en trekt misschien wel om die reden aardige mensen aan. Ik ben er daar in het vak de afgelopen jaren in elk geval zeer veel van tegengekomen, die mij hebben geïnspireerd door de discussies die ik met hen mocht voeren en de inzichten die zij met mij deelden, niet alleen – maar vaak ook – met betrekking tot het onderwerp van dit boek. Evert Verhulp, Harro Knijff, Wijnand Zondag, Ruben Houweling, Barend Barentsen, Jellienke Stamhuis, Monetta Ulrici, Sjef de Laat, Evert-Jan Henrichs, Rogier Duk en Dirk Jan Buijs – *to name but a few* – dank daarvoor. Ook mijn cliënten en cassatiecorrespondenten wil ik op deze plaats niet onvermeld laten. Dankzij het vertrouwen dat zij in mij stelden, heb ik de afgelopen jaren veel mooie zaken, ook op het terrein van het ontslag op staande voet, mogen doen. Weinig is bevredigender dan een steentje te hebben mogen bijdragen aan NJ 2012, 396.

Mijn intimi weten dat dit niet mijn eerste poging tot het schrijven van een proefschrift is. In 2002 en in 2004 vonden eerdere aanloopjes op andere onderwerpen plaats, die al na korte tijd faalden. Twee keer slokte de praktijk me op. Een promotor met geduld en begrip was dus wel vereist. De mijne heeft die eigenschappen. Ik zeg hem niet alleen daarvoor dank, maar ook voor de vele waardevolle aanwijzingen die hij mij gaf in het kader van het onderhavige onderzoek. Ook de andere leden van de promotiecommissie ben ik dank verschuldigd voor hun nuttige commentaar. Mijn oud-kantoorgenote Sandra Swelheim heeft enorm geholpen door het manuscript kritisch te redigeren, mijn secretaresses Rima Kerrebijn en Jolanda Hulshof door het doorvoeren van correcties voor hun rekening te nemen.

Save the best for last. Mijn echtgenote Nienke Sagel-Spruijt dank ik voor haar liefde en support, niet alleen, maar zeker ook in het kader van dit project. Mijn ouders en mijn grootmoeder in Hamburg zijn, allen op hun eigen manier, een voorbeeld voor mij en het vervult mij met grote vreugde dat zij de totstandkoming van dit boek, dat aan hen is opgedragen, meemaken.

Leiden, januari 2013

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord / XVII

1 Inleiding / 1

- 1.1 The winner takes it all ... / 1
- 1.2 De zekerheid van één nachtje ijs? / 6
- 1.3 Onderzoeksvraag; afbakening; *do's and dont's* / 8

2 De eis van onverwijld beëindiging / 11

- 2.1 Inleiding / 11
- 2.2 De ontwikkeling van de onverwijldheidseis van 1907 tot heden; een (wets)historisch overzicht / 12
 - 2.2.1 De Wet op de arbeidsovereenkomst; een expliciete en een impliciete onverwijldheidseis / 12
 - 2.2.2 Het arrest Verbruggen/Verhoef; de Hoge Raad bekent kleur / 15
 - 2.2.3 De wetswijziging van 1953 / 17
 - 2.2.4 Invoering titel 7.10 en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid / 19
 - 2.2.5 Conclusie: de betekenis van de onverwijldheidseis blijktens de wetsgeschiedenis / 20
- 2.3 Het startpunt van de onverwijldheidsbeoordeling; het vermoeden dat zich een dringende reden voordoet / 21
 - 2.3.1 Het GTM-arrest; de maatstaf / 21
 - 2.3.2 Het vermoeden van een dringende reden; subjectieve inkleuring / 22
 - 2.3.3 Subjectieve bekendheid en absolute verjaring van de ontslagbevoegdheid? / 25
 - 2.3.4 Het vermoeden van de dringende reden; geïndividualiseerd en geconcretiseerd / 28
 - 2.3.4.1 Geïndividualiseerd vermoeden / 29
 - 2.3.4.2 Geconcretiseerd vermoeden / 30
 - 2.3.5 De aanwezigheid van het vermoeden en art. 7:611 BW / 31
 - 2.3.6 Subjectieve kennis bij de tot ontslag bevoegde functionaris / 33
 - 2.3.7 Aanvang onverwijldheidsperiode bij vermoeden bij andere dan de tot ontslag bevoegde personen? / 35

2.3.8	Conclusie / 39
2.4	Van vermoeden tot ontslag; algemeen – beperkte onverwijldheids- <i>guidance</i> van de Hoge Raad, maar wel met een impliciete boodschap / 39
2.5	De eerste fase: van vermoeden tot bewijsbare zekerheid dat zich een dringende reden voordoet / 42
2.5.1	Drie onverwijldheidsfases / 42
2.5.2	De onderzoeksbevoegdheid van de werkgever / 43
2.5.3	De looptijd van het onderzoek; de aard en omvang van het onderzoek als gezichtspunt / 45
2.5.4	Schorsing hangende het onderzoek en onverwijldheid / 47
2.5.5	Tijdsverloop door bij het onderzoek in acht te nemen wettelijke regels; de Wbp / 53
2.5.6	Tijdsverloop door toepassing van hoor en wederhoor / 55
2.5.7	Vertraging in het onderzoek door oorzaken aan de zijde van de werknemer; vakantie, weekend, ziekte en andere persoonlijke omstandigheden / 59
2.5.8	De werknemer die afziet van hoor en wederhoor / 64
2.5.9	Vertraging in het onderzoek door oorzaken aan de zijde van de werkgever / 66
2.5.10	De relatie tussen grondrechten van de werknemer in de onderzoeksfase en de eis van onverwijld ontslag / 67
2.5.11	Extern onderzoek in opdracht van de werkgever; een onverwijldheidsrisico of een onverwijldheidsgarantie? / 71
2.5.12	De verhouding tussen onafhankelijk (opsporings)onderzoek van overheidswege en de onverwijldheidseis / 78
2.5.13	Tijdsverloop in verband met het inwinnen van juridisch advies / 83
2.5.14	Tijdsverloop door het vergaren van bewijs / 84
2.6	De tweede fase: van het moment waarop de werkgever weet (en kan bewijzen) dat zich een dringende reden voordoet tot de opzegging / 85
2.6.1	Uitstel van de opzegging in verband met een beëindigingsvoorstel / 86
2.6.2	Uitstel van de opzegging om de dringende reden alsnog ongedaan te maken? / 89
2.6.3	Uitstel van de opzegging in verband met nader onderzoek naar andere feiten dan de inmiddels vastgestelde dringende reden / 92
2.6.4	Voortzetting van extern onderzoek in opdracht van de werkgever na vaststelling van een dringende reden; het belang van tussentijdse rapportage / 97
2.6.5	Tijdsverloop door regels inzake totstandkoming ontslagbesluit / 100
2.6.5.1	De statutair directeur; oproepingsvereisten / 100
2.6.5.2	Art. 30 WOR / 103
2.6.5.3	Procedureregels op grond van CAO en interne regelgeving / 107
2.7	De derde fase: van de opzegging tot het einde van het dienstverband / 111
2.7.1	De opzegging; tijdsverloop door de vorm van de mededeling; ontvangsttheorie / 111
2.7.2	Ontslag op staande voet op termijn: nooit toegestaan? / 115
2.8	Stelplicht en bewijslast ter zake van de onverwijldheid van het ontslag / 118
2.9	Conclusie / 124

3 De mededelingseis / 131

- 3.1 Inleiding / 131
- 3.2 De mededelingseis in (wets)historisch perspectief / 131
 - 3.2.1 De Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907 / 131
 - 3.2.2 De Hoge Raad omarmt de ratio van de mededelingseis / 133
 - 3.2.3 De Wet Flexibiliteit en Zekerheid; van onverwijld naar gelijktijdig en terug / 135
 - 3.2.4 Wetsvoorstel 26 257: repareren maakt meer kapot dan je lief is? / 139
 - 3.2.5 Betekent gelijktijdig “op hetzelfde moment” of – nog steeds – “onverwijld”? / 140
 - 3.2.5.1 Belang voor de praktijk / 141
 - 3.2.5.2 De eisen van het maatschappelijk verkeer / 142
 - 3.2.5.3 De aan de wetsgeschiedenis te ontlelen argumenten / 144
 - 3.2.5.4 De letter van de wet; het grammaticale argument / 147
 - 3.2.5.5 Steun in de rechtspraak / 148
 - 3.2.5.6 “Zie anders” / 150
 - 3.2.5.7 Conclusie en een blik over de grenzen / 150
 - 3.3 De materiële kant van de mededelingseis / 151
 - 3.3.1 Hoe duidelijk moet de mededeling zijn – hoofdlijnen uit 100 jaar cassatierechtspraak / 151
 - 3.3.2 De omstandigheden die bepalen of de ontslaggrond duidelijk is meegedeeld nader bezien / 157
 - 3.3.2.1 Woorden zijn slechts tekens / 157
 - 3.3.2.2 Voorop staat: de taalkundige betekenis van de woorden en het begrip van de Nederlandse taal / 159
 - 3.3.2.3 De overige omstandigheden van het geval / 163
 - 3.3.2.4 De aard van de functie / 165
 - 3.3.2.5 De aard en de ernst van de aan de werknemer verweten feiten / 166
 - 3.3.2.6 Eerdere mededelingen; schorsing, waarschuwingen en gedragsregels / 167
 - 3.3.2.7 Tijdsverloop / 168
 - 3.3.2.8 Conclusie; vuistregels / 169
 - 3.3.3 De mededeling van de dringende reden en het in aanmerking nemen van eerdere gedragingen / 170
 - 3.3.4 Ontvangsttheorie; ook ter zake van de mededeling van de dringende reden / 173
 - 3.4 De formele kant van de mededelingseis / 174
 - 3.4.1 De hoofdregel; aanvulling van de ontslaggrond mag niet / 174
 - 3.4.2 Mag wel worden aangevuld binnen de grenzen van de onverwijld mededeling? / 174
 - 3.4.3 De opgegeven dringende reden bepaalt de rechtsstrijd: niet alleen feiten, maar ook verwijten / 176
 - 3.4.4 Praktisch onwerkbaar doorgeslagen juristerij? / 180
 - 3.4.5 Mag het wel minder zijn? / 184
 - 3.4.5.1 De medegedeelde reden die gedeeltelijk komt vast te staan; rechtspraak van de Hoge Raad / 184

3.4.5.2	Wederom kritiek in de literatuur; wederom ten onrechte? / 190
3.4.5.3	De gedeeltelijk vaststaande samengestelde dringende reden en de onverwijldheidseis – moet er nog een deelvereiste “d” bij? / 193
3.4.6	Billijkheidscorrectie op de regel dat aanvulling of wijziging niet mag? / 194
3.4.7	Inkleuring is geen aanvulling? / 199
3.5	Stelplicht en bewijslast / 204
3.6	Conclusie / 207
4	De dringende reden / 215
4.1	Inleiding / 215
4.2	De dringende reden in (wets)historisch perspectief / 216
4.2.1	De Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907 / 216
4.2.2	Ontwikkelingen sedert 1907; geen nieuwe inzichten bij de wetgever / 224
4.2.3	De dringende reden; conclusies uit de wetsgeschiedenis / 227
4.3	De Hoge Raad en sturing aan de dringende reden; van passief tot activistisch / 228
4.3.1	De toetsing in cassatie: feit versus recht / 228
4.3.2	De eerste vijftig jaar: de dringende reden is feitelijk / 229
4.3.3	De tweede vijftig jaar: drie methodes van sturing / 232
4.3.3.1	De (toetsing aan) harde subregels en vuistregels / 232
4.3.3.2	De vuistregelrechtspraak gedistilleerd; grondbeginselen van de dringende reden / 242
I	Het <i>overriding principle</i> : geen dringende reden zonder daadwerkelijke substantie / 242
II	Alleen <i>eigen</i> eigenschappen, handelen of nalaten van de werknemer kunnen een dringende reden opleveren / 244
III	Een verdenking is geen dringende reden / 245
IV	Een ontslaggrond <i>contra legem</i> levert in beginsel geen dringende reden op / 248
4.3.3.3	Een algemene norm met gezichtspunten / 249
4.3.3.4	Sturing door motiveringseisen en -toetsing / 254
4.3.3.5	Motiveringsbeslissingen als verkapte vuistregel / 260
4.3.4	Conclusie; <i>guidance</i> in drievoud / 262
4.4	De objectieve en de subjectieve dringende reden? / 263
4.4.1	Inleiding / 263
4.4.2	De lijn Levenbach/Van der Grinten / 263
4.4.3	De lijn Van den Heuvel/Rood / 266
4.4.4	De opvattingen van Loonstra/Zondag en Lanting / 268
4.4.5	Eigen opvatting: onderscheid objectieve en subjectieve dringende reden? Verwarrend en achterhaald! / 268
4.5	De dringende reden en de omstandigheden van het geval / 271
4.5.1	Schrijver/Van Essen <i>revisited</i> ; de gezichtspunten van de Hoge Raad / 271
4.5.2	De aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt / 272

4.5.2.1	Het vertrek(gezichts)punt: / 272
4.5.2.2	De aard van de gedraging; veel duidelijke lijnen, hier en daar onzekerheid / 273
4.5.2.3	De ernst van de gedraging; het eminente belang van waarschuwingen en gedragsregels / 275
4.5.2.4	Gedragsregels bij CAO of met de medezeggenschap overeengekomen / 278
4.5.2.5	Moet de waarschuwing onderdeel zijn van de opgegeven ontslaggrond? / 280
4.5.2.6	Een algemene waarschuwingsplicht als <i>conditio sine qua non</i> voor de dringende reden? / 282
4.5.2.7	De aard en ernst van de gedraging en de problematiek van het bagatel delict / 285
4.5.2.8	Verwijtbaarheid: niet altijd vereist maar wel steeds belangrijk / 297
4.5.2.9	Verwijtbaarheid: de kritiek van Kuip kritisch beschouwd / 299
4.5.3	De aard van de dienstbetrekking / 305
4.5.3.1	Voorbeeldfuncties, vertrouwensfuncties en representatieve functies / 305
4.5.3.2	De aard van de onderneming van de werkgever / 309
4.5.4	De duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer deze heeft vervuld / 311
4.5.4.1	Algemeen / 311
4.5.4.2	Duur dienstbetrekking en wijze van dienstvervulling samen of apart bezien? / 312
4.5.4.3	Het effect in de weging / 315
4.5.5	De persoonlijke omstandigheden van de werknemer / 317
4.5.5.1	Plan van behandeling / 317
4.5.5.2	De persoonlijke omstandigheden: onderdeel van de dringende reden of afzonderlijke rechtsgeldigheidsvoorwaarde? / 317
4.5.5.3	Arbeidsgerelateerde versus strikt in de privé-sfeer gelegen persoonlijke omstandigheden? / 318
4.5.5.4	Door de Hoge Raad genoemd I: leeftijd / 327
4.5.5.5	Door de Hoge Raad genoemd II: de gevolgen van het ontslag / 329
4.5.5.6	De gevolgen van het ontslag; beïnvloeding door getroffen voorzieningen? / 331
4.5.5.7	Andere persoonlijke omstandigheden; enige lijnen uit de lagere rechtspraak / 335
A	Beperkte verstandelijke vermogens / 335
B	Opleidings- en ervaringsniveau; scholing / 337
C	Fysieke en psychische beperkingen / 340
D	Familiestatus en familieproblemen / 342
4.5.5.8	Persoonlijke omstandigheden; conclusies / 344
4.6	De gezichtspuntenrechtspraak van de Hoge Raad geëvalueerd: nuttig handvat of vage richtingaanwijzer? / 346
4.6.1	Gezichtspuntenrechtspraak; algemeen / 346
4.6.2	Steun en kritiek voor gezichtspuntenrechtspraak / 347

4.6.3	Kritiek op de gezichtspuntenrechtspraak en de dringende reden / 350
4.6.4	Evaluatie; onzekerheid troef of toch een rangorde en voldoende duidelijkheid? / 352
4.6.4.1	Wel een rangorde! / 352
4.6.4.2	De betekenis van de gezichtspunten is voldoende duidelijk / 356
4.6.4.3	Overige bezwaren tegen gezichtspuntencatalogi in het algemeen in relatie tot het Schrijver/Van Essen-criterium / 358
4.6.5	Eindevaluatie gezichtspuntenrechtspraak / 362
4.7	Ruimte voor (verdere) ontwikkeling? / 364
4.7.1	Twee kansen / 364
4.7.2	Het kwijnende bestaan van sub- en vuistregels sinds Schrijver/Van Essen / 364
4.7.3	Het belang van het formuleren van vuistregels ter voorkoming van misverstanden / 368
4.7.4	Het belang van vuistregels op terreinen waar (nog) verdeeldheid heerst en met betrekking tot nieuwe vormen van wangedrag / 373
4.7.5	De rol van de Hoge Raad en de prejudiciële procedure; ruim baan voor vuistregels / 379
4.7.6	De dringende reden en extra sturing via de band van art. 7:611 BW / 384
4.7.6.1	De dringende reden en de goede werkgever / 384
4.7.6.2	Het gelijkheidsbeginsel / 389
4.7.6.3	Het vertrouwensbeginsel; over afspraken, gewekte verwachtingen en de bedrijfs- en gedoogcultuur / 396
A	Op wie mag de werknemer vertrouwen? / 397
B	Expliciete contractuele uitsluiting van de dringende reden / 400
C	Gedooggedrag / 405
D	Gerechtigd vertrouwen; goede en kwade trouw; grijze zone / 407
E	Het vertrouwensbeginsel; eindevaluatie / 411
4.7.6.4	Het motiveringsbeginsel / 412
4.7.6.5	Het evenredigheidsbeginsel / 413
4.7.6.6	Zuiverheid van oogmerk / 415
A	Een valse of voorgewende dringende reden / 415
B	Ontslag op staande voet als tactisch middel / 418
C	Misbruik van het ontslag op staande voet? / 421
4.7.6.7	Het zorgvuldigheidsbeginsel / 424
A	Algemeen / 424
B	Hoor en wederhoor / 424
4.7.6.8	De rol van de beginselen van goed werkgeverschap bij de beoordeling van de dringende reden; eindevaluatie / 429
4.8	Stelplicht en bewijslast ter zake van de dringende reden / 430
4.8.1	De hoofdregel: de werkgever moet stellen en bewijzen / 430
4.8.2	Stelplicht, bewijslast en de omstandigheden van het geval / 435
4.8.3	Persoonlijke omstandigheden; onderzoeksplicht van de werkgever en spreekplicht van de werknemer; processuele gevolgen / 441
4.9	Conclusie / 446

5 Conclusie en een blik op de toekomst / 457

- 5.1 Inleiding / 457
- 5.2 De onverwijldheidseis / 457
- 5.3 De mededelingseis / 462
- 5.4 De dringende reden / 467
- 5.5 Eindconclusie en ... / 477
 - ... een blik op de toekomst / 478

Literatuurlijst / 491

Bijlage 1 / 513

Summary Dismissal For Urgent Cause / 517

Trefwoordenregister / 545

Jurisprudentieregister / 549

Curriculum Vitae / 569

