



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Een jaar Wwz: een wonderkind of een total loss?

Duk, R.A.A.; Sagel, S.F.

Citation

Duk, R. A. A., & Sagel, S. F. (2016). Een jaar Wwz: een wonderkind of een total loss? *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2016(10), 3-4. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/45920>

Version: Publisher's Version

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/45920>

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

Een jaar Wwz: een wonderkind of een total loss?

TRA 2016/79

Dit artikel geeft kort aan wat er in de volgende artikelen aan de orde komt en geeft daarmee een aanzet voor een waardering van de Wwz na ruim een jaar praktijk.

1. Berouw komt na de zonde. Zo kan men, onaardig, de ommekeer van D66 verklaren die eerst de Wet werk en zekerheid in beide kamers van de Staten-Generaal heeft gesteund en nu kritisch is omdat aan de toename van het aantal flexbanen, sinds de invoering van die wet op 1 juli 2015, geen halt is toegeroepen. De oplossing, waarin iedereen een vast contract krijgt, maar dat contract niet langer veel vastigheid biedt, heeft iets van de oplossing voor de woningnood die jaren geleden door de Klonters van Marten Toonder werd aangedragen: iedere kamer een huis, iedere hoek een kamer. In de oplossing van D66, zo zou men ook kunnen zeggen, herleeft materieel het initiatiefvoorstel Koser-Kaya.²

2. Dit is echter niet de plaats voor een heropening van het politieke debat. Dat debat kan er bij de in voorbereiding zijnde parlementaire evaluatie komen; zie reeds Bijl. Hand. Kamerstukken II 2015/16, 34351, 15. De bijdragen aan dit themanummer hebben veeleer een juridische invalshoek en zijn erop gericht na te gaan of het streven gerealiseerd is dat met de Wwz het ontslagrecht sneller, goedkoper en rechtvaardiger is geworden. Niet juridisch, maar wel belangrijk is dat er geen aanwijzing is dat de nieuwe ketenregeling ertoe leidt dat eerder en, vooral, méér vaste contracten worden aangeboden. Op dat punt valt weinig op de constatering van D66 af te dingen, maar die hebben (dan ook) wel sterk het karakter van een open deur.

3. Wat zijn dan wel de 'typisch juridische' onderwerpen die in deze Special aan de orde komen? Een in de praktijk belangrijk gebleken onderwerp, de voorwaardelijke ontbinding, valt buiten de boot omdat Bouwens en Bij de Vaate daaraan in TRA 2016/68 al uitgebreid aandacht hebben besteed. Over dat onderwerp, dat de wetgever heeft 'vergeten', valt op korte termijn een prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad te verwachten.³

4. Een belangrijke wijziging ingevolge de Wwz is de overgang van het met art. 7:685 BW (oud) in feite gegeven systeem van open ontslaggronden naar het limitatieve stelsel van art. 7:669 lid 3 BW. Een belofte van een miljard be-

sparingen, op jaarbasis, aan advocatenkosten (afkomstig van de toenmalige voorzitter van VNO-NCW) was vooral op de verwachting gebaseerd dat voortaan ondubbelzinnig duidelijk zou zijn wanneer en op welke voorwaarden ontslag aan de orde is. In de eerste op deze inleiding volgende bijdrage beschouwt Duk, in vogelvlucht, een jaar rechtspraak over de ontslaggronden van art. 7:669 lid 3 BW en concludeert hij dat van de beoogde eenduidigheid geen sprake is.

5. De twee daaropvolgende bijdragen betreffen met name de zogeheten a-grond. Van Slooten constateert dat niet eenvoudig is aan te geven in welke gevallen de rechter *ex tunc* en wanneer hij *ex nunc* toetst omdat – kort gezegd – het beoordelingsmoment voor de rechter niet steeds helder is. De Graaf onderzoekt welke rol de redelijkheid nog speelt bij het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden van een boventallige werknemer. De auteur wijst daarbij op – onbedoelde? – verschillen tussen het recht van vóór en dat vanaf 1 juli 2015. Beide bijdragen maken duidelijk dat de haastige spoed van de wetgever, die de door de auteurs behandelde vraagpunten geheel over het hoofd heeft gezien, niet bepaald goed is geweest voor de kwaliteit van het wetgevingsproduct. Van wat andere aard is de daarop volgende bijdrage, die van Van der Kroon c.s., welke bijdrage ingaat op een probleem dat al vóór 1 juli 2015 breed was onderkend: hoe rekkelijk of hoe precies moet de rechter zijn bij een beroep (door de werkgever) op de 'andere omstandigheden van de h-grond'? Het overzicht toont veel rechterlijk geworstel, wat niet vreemd is, nu de ministeriële uitlatingen in de loop van het wetgevend proces over die restgrond geen schoolvoorbeeld van consistentie zijn.

6. 'Een muizengaatje'. Het zou volgens de wetgever hoge uitzondering moeten zijn dat, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding aan werknemers wordt toegekend. De door Bij de Vaate en Pinedo in hun bijdrage geschetste rechterlijke praktijk maakt duidelijk dat in elk geval het epitheton 'hoge' misplaatst is. Rechters nemen de voor toekenning van die vergoeding vereiste 'ernstige verwijtbaarheid' immers tot nu toe zeker niet slechts bij uitzondering aan. Een in hun bijdrage behandelde vraag, waarop de wetgever bewust geen antwoord heeft gegeven, is vervolgens die van de hoogte van die vergoeding en de daarbij relevante aspecten ('straf' voor de werkgever, toekomstige schade van de werknemer?). In een in de bijdrage genoemd geval, dat van de kapster uit Bunschoten-Spakenburg, is inmiddels het oordeel van de Hoge Raad gevraagd.⁴

7. Materieel is er in de wettelijke regeling van het ontslag op staande voet geen wijziging van betekenis aangebracht. Wel is met het verdwijnen van de buitengerechte-

1 Prof. mr. S.F. Sagel is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden en advocaat in Amsterdam. Mr. Duk is advocaat te 's-Gravenhage. Beiden zijn redacteur van dit blad.

2 Kamerstukken II 2011/12, 33075, 1-3. Zie daarover ook: P. Th. Sick, 'Het ontslagstelsel volgens Koser Kaya: oude wijn, met een slecht etiket', TRA 2012/33.

3 Zie voor de beschikking waarin de vragen zijn geformuleerd: Ktr. Enschede 20 mei 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1762, JAR 2016/141.

4 Naar aanleiding van Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.

lijke vernietiging (van art. 6 en 9 BBA) en andere wijzigingen van het ontslagrecht dat art. 7:677 lid 1 BW omringt, een reeks van problemen gerezen. Die worden geïnventariseerd en geanalyseerd in de bijdrage van Sagel, waarbij onder meer een rol speelt dat een werknemer in zijn ontslag als zodanig kan berusten en in plaats van voor vernietiging van de opzegging ook voor (onder meer) een billijke vergoeding kan opteren. Is de rechter verplicht bij een vernietigbaar ontslag zo een vergoeding toe te kennen, en hoe moet die dan begroot worden? De lijnen in de rechtspraak blijken (ook hier) behoorlijk uiteen te lopen.

8. De eis dat een beëindiging met wederzijds goedvinden herroepbaar moet zijn (art. 7:670b BW), heeft in *TRA* 2014/27 kritiek opgeroepen. Die kritiek is één van de weinige die de wetgever zich heeft aangetrokken en tot aanpassing van de regeling heeft geleid. Hoe werkt de bedenktijd nu in de praktijk? Sagel en Van der Kind bespreken de inmiddels opgekomen vragen ten aanzien van, bijvoorbeeld, de waarschuwingsplicht van de werkgever en de schriftelijkheidseis voor het aangaan van een beëindigingsovereenkomst. In een later nummer van *TRA* zullen die beide auteurs ook de praktijk van het schikkingsoverleg onder de *Wwz* bezien.

9. De reeks artikelen wordt afgesloten met bijdragen van Barentsen die, vooruitlopend op de voorziene privatisering van de ambtenarenstatus, de gevolgen inventariseert die de *Wwz* nu al heeft in de publieke sector, en van Kerkhof, die beschrijft hoe – héél anders dan in de *Wwz* – door de Franse (decreet)wetgever een oplossing is gezocht voor problemen die vergelijkbaar zijn met die in Nederland. Tot slot treft de lezer de regelmatig in *TRA* verschijnende *Wwz*-rechtspraakronde van de hand van Erkens en Barentsen aan.

10. Bij kritiek past relativering. Een jaar is kort. Het ligt in de rede dat na de invoering van een wet tal van vragen rijzen waarover het oordeel van de rechter wordt gevraagd. Wellicht dwarrelt het stof snel neer en ziet het beeld er over twee of drie jaar anders uit. Met dat voorbehoud kunnen wij, in het door W.F. Hermans geïnspireerde beeld van onze titel, vaststellen dat de *Wwz* in legislatief opzicht allesbehalve een wonderkind is, en dat de ervaringen tot nu toe – zie D66 – zeker niet uitsluiten dat sprake zal zijn van een ‘total loss’, niet alleen in die zin dat de doelstellingen niet worden gehaald, maar zeker ook in die zin dat met de *Wwz* van een vereenvoudiging van het ontslagrecht geen sprake is.