



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Kroniek Rechtspraak Wwz

Barentsen, B.; Erkens, M.Y.H.G.; Doorn, H.L.

Citation

Barentsen, B., Erkens, M. Y. H. G., & Doorn, H. L. (2017). Kroniek Rechtspraak Wwz. *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2017(4), 21-25. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/56378>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/56378>

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

Kroniek Rechtspraak Wwz

Prof. mr. B. Barentsen & mr. dr. M.Y.H.G. Erkens, m.m.v. H.L. Doorn, datum 17-03-2017

Datum

17-03-2017

Auteur

Prof. mr. B. Barentsen & mr. dr. M.Y.H.G. Erkens, m.m.v. H.L. Doorn^[1]

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Deze kroniek betreft de Wwz-rechtspraak in de periode november 2016 – januari 2017.

1. Wwz-algemeen

1.1 Aanzegging

Tussen werkgever en werknemer was in geschil of de arbeidsovereenkomst voor zes maanden of stilzwijgend voor de duur van een jaar was verlengd. Ondanks dit geschil liet de werkgever na vijf maanden aan de werknemer weten dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege (over één maand) zou aflopen. In het geval er toch sprake mocht zijn van een arbeidsovereenkomst van een jaar, stelde de werkgever zich op het standpunt dat die mededeling als een (premature) aanzegging en niet als een (ongeldige) tussentijdse opzegging moest worden gekwalificeerd. De kantonrechter overwoog echter dat de 'aanzegging' kon worden opgevat als opzegging, omdat de werkgever onder deze omstandigheden kon en moest begrijpen dat werknemer deze aanzegging als opzegging mocht opvatten.^[2]

1.2 Concurrentiebeding

De eerste uitspraak van een hof over de geldigheid van het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is binnen.^[3] Het betrof een accountmanager van koffiebranderij G. Peeze BV die een aanbod had gekregen van Jacobs Douwe Egberts om daar aan de slag te gaan als accountmanager. Er stond echter een concurrentiebeding in het arbeidscontract van de werknemer.^[4] Peeze voerde aan dat ongeveer 20% van haar klantenbestand behoorde tot de portefeuille van de werknemer en dat de werknemer toegang had tot de computerbestanden met gegevens over de klanten, de deals en de marktaanpak. De werknemer was ook bij alle salesvergaderingen uitgenodigd en ontving daarvan de notulen. Het hof oordeelde op grond daarvan dat de werknemer beschikte over concurrentiegevoelige informatie. Daarnaast toetste het hof of Douwe Egberts en Peeze concurrenten van elkaar waren. Daarvan was, ondanks een gering verschil in de geboden kwaliteit, volgens het hof sprake. Geoordeeld werd vervolgens dat het concurrentiebeding rechtsgeldig was.

2. Wwz-ontbindingsverzoeken

2.1 a-grond

De gang naar de rechter blijkt soms een welkome herkansingsmogelijkheid, zowel voor werknemers als werkgevers.

De Kantonrechter Assen oordeelde dat het afspiegelingsbeginsel door het UWV niet goed was toegepast, omdat in bij de werkgever voorkomende functies te veel differentiatie was aangebracht. Dat leidde ten onrechte tot minder uitwisselbare functies. De werkgever had evenmin aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. Nodig is een op de persoon van de betreffende werknemer afgestemde benadering. In casu had de werkgever alle boventallige werknemers op een tweedaagse cursus 'weerbaar naar werk' gestuurd en een lijst met vacatures meegegeven. Deze handelwijze doorstond de toets der kritiek niet.^[5]

Als het UWV toestemming weigert omdat de werkgever de economische noodzaak niet heeft aangetoond, kan deze 'nalatigheid' worden hersteld bij de kantonrechter.^[6] Deze herkansing geldt ook voor de vraag of de werkgever onder de Overbruggingsregeling transitievergoeding valt. Deze 'dubbele' herkansingsfunctie kan voor gecompliceerde situaties

zorgen.

Een goed voorbeeld daarvan is de uitspraak van het Hof Den Haag van 3 januari 2017.^[7] In deze zaak had het UWV toestemming voor opzegging gegeven, waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegde. De werknemer ging in 'beroep' bij de kantonrechter, die oordeelde dat er toch geen bedrijfseconomische oorzaak was, waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst moest herstellen. Daartegen ging de werkgever in beroep bij het hof, dat oordeelde dat er wel sprake was van een voldragen a-grond. De arbeidsovereenkomst eindigde op 10 januari 2017 alsnog.

2.2 b-grond

De Kantonrechter Rotterdam moest oordelen over een na twee jaar ziekte afgegeven ontslagvergunning. Uit de overgelegde arbeidsdeskundige rapporten werd duidelijk dat de werkgever zich voldoende had ingespannen om de werknemer te herplaatsen. Het verzoek werd afgewezen.^[8]

2.3 c-grond

Het eerste ontbindingsverzoek op basis van de c-grond is een feit! Het ging hier om een werkgever die zonder juridische bijstand procedeerde zonder een ontslaggrond te hebben gekozen. De kantonrechter maakte er een c-grond van. Omdat aan geen van de voorwaarden voor de c-grond werd voldaan, werd het verzoek afgewezen.^[9]

2.4 d-grond

De d-grond kristalliseert zich steeds verder uit in de rechtspraak. Het aantal (gepubliceerde) toewijzingen^[10] ligt in dit tijdvak hoger dan het aantal afwijzingen.^[11] Naar de oorzaak daarvan is het gissen. Mogelijk raakt de rechtspraak gewend aan de nieuwe regels voor ontslag wegens disfunctioneren. Het zou ook kunnen dat werkgevers door hun advocaten worden geadviseerd een 'disfunctioneringsontslag' met onzekere uitkomst te voorkomen en aan te sturen op een minnelijke schikking buiten rechte.

De Kantonrechter Zwolle oordeelde dat bij een werknemer met een langer dienstverband zwaardere eisen aan het verbetertraject mogen worden gesteld.^[12] Het argument dat er bij een langdurig dienstverband geen nieuwe (functionerings)eisen gesteld mogen worden aan een werknemer hield geen stand.^[13]

De vraag over de keuze tussen toetsing *ex tunc* of *ex nunc* blijft de gemoederen bezighouden.^[14] Het Hof Arnhem-Leeuwarden beoordeelde de herplaatsingsverplichting *ex tunc*, dat wil zeggen: naar het moment dat de kantonrechter in eerste aanleg oordeelde.^[15] De kantonrechter had de arbeidsovereenkomst ontbonden per 30 september 2016. Na de ontbindingsbeschikking maar voor deze einddatum, solliciteerde de werknemer op 16 augustus 2016 op een vacature binnen het concern van de werkgever. Hij werd afgewezen. Het hof overweegt het volgende:

"Tegen deze achtergrond en gelet op het ter zitting gevoerde debat, had het met het oog op de thans aan het hof voorliggende vraag (5.4), op de weg van PostNL Pakketten gelegen om uiterlijk ter gelegenheid van de zitting bij het hof ten minste (onderbouwd) te stellen dat de vacature(s) waarop [verzoeker] op 16 augustus 2016 heeft gesolliciteerd, ten tijde van de beschikking van de kantonrechter niet voorzienbaar waren dan wel – ook wanneer deze functies wel voorzienbaar waren –, dat en waarom herplaatsing desalniettemin niet mogelijk was of niet in de rede lag."

Dit lijkt meer op een beoordeling *ex nunc* dan *ex tunc*.

2.5 e-grond (verwijtbaar handelen)

Er is een flink aantal uitspraken geweest met betrekking tot ernstig verwijtbaar handelen. Als ernstig verwijtbaar werd bestempeld:

- het verduisteren van post met geldstukken en cheques;^[16]
- het fingeren van functioneringsgesprekken en vervalsen van handtekeningen van medewerkers;^[17]
- het overmaken van voor de werkgever verdiend geld naar de eigen rekening, omdat de werkgever zijn pensioentoezegging niet nakwam;^[18]
- het onttrekken van bedragen aan de werkgever ten voordele van de eigen vennootschap van de werknemer;^[19]
- het ondanks de instructie dit niet te doen, contact opnemen met één van de cliënten door een woonbegeleider;^[20]
- het tijdens werktijd met vakantie gaan en – daarmee geconfronteerd – daarover liegen;^[21]
- het onder invloed van alcohol op de bouwplaats verschijnen en daar vervolgens in een bus rondrijden;^[22]
- het tijdens ziekte pretenderen voor een familielid te zorgen, maar feitelijk op Mallorca wonen en werken;^[23]
- het voortijdig diensten beëindigen en het zonder de bevoegdheid daartoe mobiele telefoons van reizigers in beslag nemen om te voorkomen dat ze wegrenden voordat een bekeuring was uitgeschreven.^[24]

Een bijzondere vermelding verdient een werknemer werkzaam bij een afvalverzamelingspunt. Deze werknemer nam een dvd en een ledlamp uit de afvalcontainer. Dit is in strijd met de gedragsregels van werkgever, een afvalinzamelingsbedrijf. De rechter rekende het de werknemer zwaar aan dat hem in 1999 een disciplinaire maatregel was opgelegd in verband met

verduistering van oud ijzer. Mede op grond van deze maar liefst 17 jaar oude waarschuwing werd er geoordeeld dat de werknemer ernstig verwijtbaar handelende.^[25]

2.6 g-grond

De verstoorde arbeidsverhouding begint zich steeds meer tot een soort 'last resort'-grond te ontwikkelen. Dit is praktisch voor de werkgever die een ontslag op de andere gronden niet rond krijgt. Een mooi voorbeeld hiervan is de uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden over een apotheker die zich 'zeer waarschijnlijk' bezighield met een illegale medicijnenhandel. Omdat zijn betrokkenheid nog niet vaststond, was ontbinding op de e-grond (nog) niet mogelijk. Ontbinding op de g-grond acht het hof wel gerechtvaardigd omdat de uitlatingen van de werknemer (bekend geworden uit telefoontaps door de recherche) zodanig ernstig en in strijd zijn met wat van een goed apotheker verlangd mag worden, dat deze terecht hebben geleid tot onherstelbaar verlies van vertrouwen.^[26]

Deze praktische route is soms wel minder voordelig voor de werkgever. Rechters zoeken in die gevallen vaak compensatie in een billijke vergoeding in plaats van het ontbindingsverzoek af te wijzen.^[27] In een andere apothekerszaak maakte een werkgever het wel heel erg bont door bewust een werknemer uit de organisatie te werken door een valse ontslagreden. Dit leverde de werknemer een billijke vergoeding van € 125.000 op.^[28] Dit neemt echter niet weg dat ontbinding toegewezen werd.^[29]

2.7 h-grond

Waar de g-grond zich ontwikkelt als rest-grond, wordt de h-grond door de hoven aan banden gelegd. Het gedrag van een slecht functionerende directeur valt niet onder de categorie 'verschil van inzicht' van de h-grond, er wordt ontbonden op de d-grond.^[30] In de zaak van de medewerker van een detacheringsbedrijf die bij NedTrain werkte en daar een collega bedreigde, ontbond de kantonrechter op de h-grond. In hoger beroep bleek dat werknemer in een psychose verkeerde. De GGZ heeft aangeboden om bij NedTrain uitleg te geven om eventuele onrust weg te nemen. Werkgever kan zich daarom volgens het Hof Arnhem-Leeuwarden in redelijkheid niet meer beroepen op de weigering tot toelating van werknemer door NedTrain.^[31]

2.8 Werknemersverzoeken

Bij werknemersverzoeken lijkt het tarief op of rond de € 50.000 te zitten zodra de grens van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wordt overschreden. De Kantonrechter Alkmaar kende een billijke vergoeding van € 50.000 toe (transitievergoeding: € 6561,84).^[32] De Kantonrechter Rotterdam kende een billijke vergoeding van € 55.000 toe (transitievergoeding: € 38.047,99).^[33] Op deze dag kende dezelfde kantonrechter ook een billijke vergoeding van € 50.000 toe (transitievergoeding: € 16.971,02).^[34]

In een andere zaak bedroeg de billijke vergoeding slechts € 2500. De werkgever bleef zijn hond meenemen naar het werk, hoewel de werknemer allergisch was. Mogelijk heeft de beperkte hoogte van het salaris (de transitievergoeding bedroeg immers ook maar € 840) hier een matigende invloed gehad op de billijke vergoeding.^[35]

In al deze zaken is er wat minder duidelijk een transitie-elastiek aanwezig dan voorheen, waarbij de hoogte van de billijke vergoeding nauw samenhangt met die van de transitievergoeding.^[36]

3. Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

Een werkgever ontsloeg met toestemming van het UWV een langdurig zieke werknemer enkele maanden te vroeg. De werknemer stapte naar de rechter voor een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van én voor de gehele transitievergoeding à € 73.541,42. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging werd toegewezen, maar met de transitievergoeding lag de situatie lastiger. Aan werknemer was een IVA-uitkering toegekend en aangenomen kon worden dat werknemer geen andere baan meer zou vinden voordat hij AOW-gerechtigd zou worden. Deze situatie is vrijwel gelijk aan die van de werknemer die ontslagen wordt wegens het bereiken van AOW-leeftijd zonder enige transitievergoeding, omdat niet meer wordt uitgegaan van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Op basis van redelijkheid en billijkheid werd in deze zaak de transitievergoeding gemaximeerd op € 25.000 als compensatie voor loonderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.^[37]

De billijke vergoeding als alternatief voor de arbeidsovereenkomst heeft een nieuw hoogtepunt bereikt: € 141.500. Het lastigste stapje 'berekenen' werd door het hof overgeslagen: het was dit bedrag dat door de werknemer was gevraagd.^[38] Ook het Hof 's-Hertogenbosch wees de gehele verzochte vergoeding van € 20.000 toe, omdat dit bedrag het hof niet onbillijk voorkwam. Hierbij moet worden opgemerkt dat een rechter niet meer kan toewijzen dan in rechte gevorderd.^[39]

Een mooie berekening van de billijke vergoeding komt van het Hof Arnhem-Leeuwarden. Hierbij hanteerde het hof als uitgangspunt de restwaarde van de arbeidsovereenkomst. Bij deze waardebepaling werd meegenomen dat als het ontslag

op staande voet niet had plaatsgevonden en daarvoor in de plaats een ontbindingsprocedure op de g-grond was aangespannen, de arbeidsovereenkomst nog zes maanden zou hebben geduurd. Deze inkomensschade werd berekend op € 12.678,12. Daar wordt de transitievergoeding bij opgeteld à € 24.151,81 waardoor de component inkomensschade op € 37.844,18 uitkomt. Vervolgens begroot het hof het punitieve element. In deze zaak kwam dat uit op € 5000 netto. Als dit bedrag wordt opgeteld bij de inkomensschade komt dat neer op € 42.844,18. Dit bedrag vond het hof niet mooi afgerond waardoor het punitieve element werd verhoogd tot € 7155,72. De billijke vergoeding bedroeg daardoor € 45.000. Met die laatste ophoging van het punitieve element wil het hof ook tot uitdrukking brengen dat het gaat om een *billijke* vergoeding en geen exacte schadevergoeding.^[40]

4. Procesrecht

De HR heeft in december 2015 zijn eerste Wwz-beschikking gegeven.^[41] Reden genoeg om in deze kroniek nader in te gaan op enkele belangrijke procesrechtelijke onderwerpen.

4.1 De rechterlijke lijn: de Mediant-beschikking

Over de mogelijkheid van voorwaardelijk ontbinden is in het nog korte bestaan al veel rechtspraak geweest. En nog meer geschreven. In zijn antwoord op de prejudiciële vragen over deze kwestie wordt de mogelijkheid door de HR voor een deel opengelaten.^[42] De discussie over de voorwaardelijke ontbinding lijkt daarmee voorlopig beslecht. Soms kan het, soms niet.

Hier willen we ingaan op twee andere lijnen die de HR trekt in de Mediant-zaak. De belangrijkste boodschap van de HR luidt dat het *wenselijk* is dat een verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet en een (voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding op grond van art. 7:686a lid 3 BW samen worden behandeld. Vaak zal hetzelfde feitencomplex aan beide ontslagen ten grondslag liggen, of op zijn minst is het voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek en het eventuele recht op billijke vergoeding van belang wat het oordeel over het ontslag op staande voet is. Daarbij moet bedacht worden dat de ontbindingsprocedure niet langer een simpele, snelle rechtsgang is waarin alles draait om het billijkheidsoordeel van de rechter. Net als de procedure over het ontslag op staande voet, is het nu een normale rechtsgang geworden. Bewijsopdrachten over het ontslag op staande voet kunnen het proces dan wel ophouden, maar zijn vaak relevant voor het oordeel over het ontbindingsverzoek.

Mogelijk ligt het anders als het ontbindingsverzoek (jarenlang disfunctioneren) geheel los staat van het ontslag op staande voet (diefstal), maar voor de connexe behandeling die de HR voorstaat valt veel te zeggen.

De Mediant-beschikking leidde ook tot de beantwoording van de vraag of het bewijsrecht van toepassing is in verzoekschriftprocedures over ontslagen. Het oude verschil tussen de vernietigingsprocedure en ontbindingsprocedure bestaat niet of nauwelijks meer: de HR acht het bewijsrecht van toepassing.

Hij wijst op oude rechtspraak over op een spoedige beslissinggerichte verzoekschriftprocedure. Daarin kon de rechter beslissen zonder aan de wettelijke bewijsregels te zijn gebonden.^[43] Nu de aard van de ontbindingsprocedure is gewijzigd, geldt die ratio voor het buitenwerkingstellen van het bewijsrecht niet meer. In de ontbindingsprocedure staan immers inmiddels de rechtsmiddelen van hoger beroep en cassatie open.^[44]

Daarnaast volgt door tegenstrijdige passages in de wetsgeschiedenis niet of het bewijsrecht nu wel of niet van toepassing is.^[45] De suggestie was dat het in verzoekschriftprocedures en dagvaardingszaken (inroepen vernietigbaarheid) wel zo zou zijn, maar dat het er in ontbindingsprocedure maar van af zou hangen. De HR maakt hier korte metten mee: 'aan de wetsgeschiedenis komt in dit verband dus slechts een beperkte betekenis toe'.^[46] Waarna de HR de norm van art. 284 lid 1 Rv vooropstelt. Op grond daarvan moet als uitgangspunt worden aanvaard dat de wettelijke bewijsregels van overeenkomstige toepassing zijn in ontslagprocedures, ook al worden ze ingeleid door een verzoekschrift.

Het UWV ging er voor 1 juli 2015 vanuit dat de werkgever disfunctioneren 'slechts' aannemelijk hoeft te maken. Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft deze lijn gehandhaafd onder het huidige recht.^[47] Hoe verhoudt die lijn zich nu tot art. 284 Rv?

Naar onze mening vallen beide benaderingen goed met elkaar te rijmen. In feite is de verandering ten opzichte van de situatie pré-Mediant. In het kader van een ontslag op de d-grond moest en moet de werkgever bepaalde feitelijkheden (bijvoorbeeld: dat de werknemer stelselmatig te laat komt, dat hij daarop ook is aangesproken en dat aan de werknemer een cursus time-management is aangeboden) bewijzen. Een en ander conform de normale bewijsregels. De vraag of op grond van die feitelijkheden kan worden gezegd dat de werknemer onvoldoende functioneert en voldoende kans voor herstel heeft is in hoge mate normatief van aard en het antwoord daarop valt niet te bewijzen. Op de werkgever rust dan niet een bewijslast, maar een argumenteerlast. Dat is een kwestie van aannemelijk maken dat de werknemer niet (langer) aan de functie-eisen voldoet. Ook al zal een werkgever moeten bewijzen welke verbeterstappen er zijn gezet, de werkgever hoeft vervolgens niet te bewijzen dat die stappen voldoende zijn.^[48] De vraag of een werknemer daadwerkelijk disfunctioneert in de uitoefening van zijn functie is voor een deel aan het oordeel van de werkgever overgelaten. Daarbij is

willekeur uit den boze en is een zekere objectiviteit vereist, maar daarin weegt ook de enigszins subjectieve waardering van het functioneren door de werkgever mee. Vandaar ook dat het zo belangrijk is dat werkgevers hun personeel tijdig op disfunctioneren aanspreken.

4.2 De verdieping

De Wwz heeft de teugels van het procesrecht in hoger beroep strak aangetrokken. Volgens de wetsgeschiedenis gelden de volgende regels bij art. 7:683 BW:

- de rechter in hoger beroep bepaalt op welk *toekomstig tijdstip* de arbeidsovereenkomst *eindigt*^[49];
- de rechter in hoger beroep mag niet met *terugwerkende kracht* ontbinden.^[50]

4.3 Het eindigen van de arbeidsovereenkomst

Wat is 'eindigt'? Een definitie of uitleg van de rechtsfiguur 'eindigen door de rechter' komt niet terug in de parlementaire geschiedenis. Deze komt ook niet voor in het rijtje eindes van de arbeidsovereenkomst waarbij er recht op transitievergoeding bestaat (art. 7:673 BW). Daar wordt slechts gesproken van opzeggen, ontbinden of niet voortzetting door de werkgever na een einde van rechtswege. Het Hof Arnhem-Leeuwarden kreeg daarom de vraag voorgeschied of er bij beëindiging door de rechter wel recht op transitievergoeding bestaat. Het hof oordeelde dat rechterlijke beëindiging een noviteit is in de Wwz. Het lijdt volgens het hof echter geen twijfel dat de wetgever heeft bedoeld dat de werkgever ook bij deze beëindigingswijze transitievergoeding verschuldigd is.^[51]

Een andere vraag bij het 'eindigen' van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep is, of er rekening moet worden gehouden met de opzegtermijn van de werknemer. De hoven leidden uit art. 7:683 lid 5 BW af dat art. 7:671b BW weliswaar van overeenkomstige toepassing is, doch slechts voor zover het gaat om de toekenning van een vergoeding.^[52] Het hof hoeft dus geen rekening te houden met de opzegtermijn in hoger beroep.

4.4 De rechter in hoger beroep mag niet met terugwerkende kracht ontbinden

Wat betekent het verbod van ontbinding 'met terugwerkende kracht'? Voor deze vraag is van belang wat de wetgever met deze regel bedoelt. Dit blijkt niet duidelijk uit de wetsgeschiedenis. De tekst van de wet laat de einddatum open. Een voorzichtige interpretatie is daarom op zijn plaats.

De ratio van het verbod van terugwerkende kracht is waarschijnlijk gelegen in de bescherming van de werknemer. Als de rechter in hoger beroep bepaalt dat de kantonrechter ten onrechte het ontslag op staande voet heeft vernietigd, zou dit als gevolg hebben dat de werknemer loon moet terugbetalen over de periode dat er toch geen arbeidsovereenkomst meer bleek te zijn. Onder het oude recht kon dat wel gebeuren. Dat kon tot schrijnende situaties leiden als de werknemer het loon inmiddels al had aangewend om in zijn primaire levensbehoeften te voorzien.

Met deze ratio in het achterhoofd kan een poging worden gedaan om het verbod 'met terugwerkende kracht ontbinden' minder strikt uit te leggen. Het verbod kan ook gelezen worden als een blokkade voor wijzigingen in het verleden die ten nadele van de werknemer iets ongedaan maken. Deze interpretatie geeft de hoven wellicht iets meer speelruimte om recht te spreken in individuele gevallen. In dat licht kan ook de rechtspraak worden gezien waar in hoger beroep de einddatum voor de uitspraakdatum komt te liggen.

Het Hof Den Haag was het eerste hof dat creatief omsprong met het verbod 'ontbinden terugwerkende kracht'. Het hof achtte het ontslag op staande voet alsnog geldig en sloot aan bij de (voorwaardelijke) ontbindingsdatum die was bepaald door de kantonrechter.^[53] Er werd daardoor niets 'ongedaan' gemaakt, zodat de werknemer ook geen nadeel ondervond. In een andere zaak had de kantonrechter geoordeeld dat er sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Bij het hof kwam echter vast te staan dat er géén sprake was van ernstige verwijtbaarheid. Daardoor was er een te korte opzegtermijn in acht genomen en wijzigde het hof de beslissing van de kantonrechter met betrekking tot een correcte opzegtermijn.^[54] Het ontslag vond dus (iets) later plaats, maar wel ruim voor de uitspraak in hoger beroep. In een andere zaak was er door opvolgend werkgeverschap een te kort opzegtermijn in acht genomen door de kantonrechter. Op dit punt werd de bestreden beschikking aangepast. In deze beide zaken geldt dat door de aanpassing niets ongedaan werd gemaakt met nadelige gevolgen voor de werknemer. Er kan dus alleen gewijzigd worden zolang de werknemer er geen nadeel van heeft.

Voetnoten

[1]

Barend Barentsen, Yvonne Erkens en Henrick Doorn zijn alle drie verbonden aan de afdeling Sociaal recht van de Universiteit Leiden. De eersten als respectievelijk hoogleraar en universitair hoofddocent, de laatste als student-assistent. Barend Barentsen is raadsheer-plaatsvervanger in het Gerechtshof Den Haag, Yvonne Erkens is kantonrechter-plaatsvervanger bij de Rechtbank Limburg.

[2]

—
Ktr. Zaanstad 5 januari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:944. Het Hof Arnhem-Leeuwarden 27 september 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7767, oordeelde dat een aanzegging niet als opzegging kan worden opgevat omdat dit ten koste kan gaan van de werknemersbescherming met betrekking tot de vervaltermijnen.

[3]

Hof Arnhem-Leeuwarden 27 december 2016, *AR-Updates* 2017-0020.

[4]

Het concurrentiebeding luidde: 'aangezien werknemer vanuit zijn functie als Accountmanager in aanmerking komt met zeer vertrouwelijke informatie over werkgever en contact heeft met relaties van het bedrijf en kennis neemt van cijfers, marges, strategieën, prijsafspraken etc. heeft werkgever een zwaarwichtig belang bij het overeenkomst van het hiervoor genoemde concurrentiebeding.'

[5]

Ktr. Assen 21 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5234.

[6]

Ktr. Amsterdam 22 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7734 en Ktr. Den Haag 24 november 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:14618.

[7]

Hof Amsterdam 3 januari 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:26.

[8]

Ktr. Rotterdam 8 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8512.

[9]

Ktr. Limburg 1 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10430. Zie voor aanvullen rechtsgronden door de rechter een vorige Kroniek Rechtspraak Wwz (*TRA* 2016/89).

[10]

Toewijzingen (9): Ktr. Overijssel 18 november 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4686; Ktr. Rotterdam 22 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9253; Ktr. Utrecht 8 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6610, Ktr. Arnhem 19 december 2016, *AR-Updates* 2016-1471; Ktr. Rotterdam 29 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10142; Hof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:GHSHE:2016:4919, Hof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3520, Hof 's-Hertogenbosch 12 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:64, Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:252.

[11]

Afwijzingen (6): Ktr. Almere 22 november 2016, ECLI:RBMNE:2016:6275; Ktr. Zaanstad 28 november 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:11084; Ktr. Zwolle 14 december, ECLI:NL:RBOVE:2016:4980; Ktr. Zwolle 30 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2017:413; Hof Den Haag 6 december 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3530, Hof Arnhem-Leeuwarden 14 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10148.

[12]

Ktr. Zwolle 14 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4980.

[13]

Hof 's-Hertogenbosch 12 januari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:64.

[14]

J.M. van Slooten, *'De drie tijdsdimensies van de a-grond'*, *TRA* 2016/81.

[15]

Hof Arnhem-Leeuwarden 14 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10148.

[16]

Hof Den Haag 15 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3325.

[17]

Hof 's-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5134.

[18]

Ktr. Amsterdam 23 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:8483.

[19]

Ktr. Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9250.

[20]

Ktr. Almere 2 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6505.

[21]

Ktr. Den Haag 13 december 2016, *AR-Updates* 2016-1462.

[22]

Ktr. Maastricht 2 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:16.

[\[23\]](#)

Ktr. Rotterdam 4 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:151.

[\[24\]](#)

Ktr. Maastricht 6 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:83.

[\[25\]](#)

Ktr. Enschede 29 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:5200.

[\[26\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9401; zie ook Hof 's-Hertogenbosch 8 december 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5468; Hof Arnhem-Leeuwarden 9 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9998; Hof Arnhem-Leeuwarden 14 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10176.

[\[27\]](#)

Zie bijv. Ktr. Tilburg 28 november 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:7766 (€ 45.000); Ktr. Zwolle 14 december 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4984 (€ 65.000); Ktr. Utrecht 14 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6747 (€ 30.000); Ktr. Maastricht 27 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:11574 (€ 3000); Ktr. Maastricht 27 december 2016, *AR-Updates* 2017-0057 (€ 3000); Hof Den Haag 10 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:6 (€ 20.000).

[\[28\]](#)

Ktr. Assen 19 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5584.

[\[29\]](#)

Ktr. Bergen op Zoom 10 januari 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:267, Hof 's-Hertogenbosch 8 december 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5467.

[\[30\]](#)

Hof Den Haag 29 november 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3520; zie ook Hof Arnhem-Leeuwarden 5 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8079.

[\[31\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 2 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9733.

[\[32\]](#)

Ktr. Alkmaar 15 december 2016, *AR-Updates* 2017-0060.

[\[33\]](#)

Ktr. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:434.

[\[34\]](#)

Ktr. Rotterdam 17 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:453.

[\[35\]](#)

Ktr. Rotterdam 15 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9728.

[\[36\]](#)

In de in onze kroniek in *TRA* 2016/58 besproken rechtspraak bedroeg de billijke vergoeding vaak exact eenmaal of een exact veelvoud van de transitievergoeding.

[\[37\]](#)

Ktr. Eindhoven 13 december 2016, *AR-Updates* 2017-0026.

[\[38\]](#)

Ktr. Arnhem 14 december 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:7113.

[\[39\]](#)

Zie voor een fraai voorbeeld: Hof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9402.

[\[40\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:253.

[\[41\]](#)

HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998.

[\[42\]](#)

HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998.

[\[43\]](#)

HR 3 december 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4492, *NJ* 1983/182.

[\[44\]](#)

HR 23 december 2015, ECLI:NL:HR:2016:2998, r.o. 3.16.

[45]

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 37-38 en [Kamerstukken I 2013/14, 33818, C](#), p. 110.

[46]

Dit belooft wat voor andere 'tegenstrijdige' onderwerpen van de Wwz.

[47]

Zie Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761.

[48]

B. Barentsen, H.L. Doorn & M.Y.H.G. Erkens, *Rechtspraak Wwz 2015-2016. Overzicht, selectie en analyse van een jaar Wwz-rechtspraak*, Den Haag: BJu 2016, p. 193.

[49]

Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p.120. De beschikking van een kantonrechter mag echter ook niet vernietigd worden omdat anders de oorspronkelijke opzegging zou herleven met een datum in het verleden.

[50]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p.120.

[51]

Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301.

[52]

Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3301 en Hof 's-Hertogenbosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2160. Zie voor recente toepassing Hof 's-Hertogenbosch 19 januari 2017.

[53]

Hof Den Haag 23 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:1116.

[54]

Hof 's-Hertogenbosch 20 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4702.