



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Kroniek Rechtspraak Wwz

Barentsen, B.; Erkens, M.Y.H.G.; Weber, F.A.; Bulk, M.D.

Citation

Barentsen, B., Erkens, M. Y. H. G., Weber, F. A., & Bulk, M. D. (2018). Kroniek Rechtspraak Wwz. *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2018(12), 19-23. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/72034>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/72034>

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

Kroniek rechtspraak Wwz

Prof. mr. B. Barentsen, mr. M.Y.H.G. Erkens, F.A. Weber & M.D. Bulk, datum 01-10-2018

Datum

01-10-2018

Auteur

Prof. mr. B. Barentsen, mr. M.Y.H.G. Erkens, F.A. Weber & M.D. Bulk^[1]

Folio weergave

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

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

1. De stand van zaken

1.1 Wwz-algemeen

1.1.1 Aanzegplicht

Tussen werkgeefster en werknemster bestaat onduidelijkheid over de vraag of de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. Het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelt dat, juist ter vermindering van onduidelijkheden, het wettelijk vereiste van een schriftelijke aanzegging van belang is. Dat houdt in dat de werkgever de werknemster dient te informeren over het 'al dan niet' voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Zodoende schrijft de bepaling niet alleen een schriftelijke kennisgeving voor als de arbeidsovereenkomst *niet* wordt voortgezet. De werkgeefster is de vergoeding van art. 7:668 lid 3 BW verschuldigd.^[2]

1.2 Wwz-ontbindingsverzoeken

1.2.1 a-grond

Kantonrechter Tilburg wijst een ontbindingsverzoek op a-grond af, omdat de herplaatsingsinspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. De redelijke termijn waarbinnen herplaatsing onderzocht moet worden bedraagt 26 weken. Werkgever heeft een te korte termijn in aanmerking genomen en heeft bovendien niet de juiste testen afgelegd om te bepalen of werknemer geschikt was voor een andere functie.^[3]

1.2.2 d-grond

Een werkgever mag de aan het verbetertraject gekoppelde targets zelf vaststellen. Nu werknemer de redelijkheid van deze targets echter betwist, had het volgens Kantonrechter Utrecht echter op de weg van werkgever gelegen om die redelijkheid nader te onderbouwen. Nu werkgever dit heeft nagelaten, is niet aan de eis voldaan dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren.^[4]

Kantonrechter Almere wijst een verzoek tot ontbinding op grond van disfunctioneren eveneens af. Werkgever stelt aanvankelijk dat hij geen verbetertraject hoefde aan te bieden, omdat duidelijk is dat de werknemer aan inzet en motivatie ontbreekt. Kantonrechter oordeelt echter dat een verbetertraject door de wet wordt voorgeschreven en dat het alleen in uitzonderlijke gevallen kan worden overgeslagen. Werkgever stelt vervolgens dat er toch een verbetertraject heeft plaatsgevonden. Ook hier gaat de kantonrechter niet in mee.^[5]

1.2.3 e-grond

Een deel van de ontslagen (of ontslagpogingen) op de e-grond bespreken wij onder 2, de rechterlijke lijn, waar we ingaan op de relevantie en de noodzaak van waarschuwingen aan de werknemer.

Werknemster was werkzaam op twee verschillende locaties. Na sluiting van een van deze locaties, is werknemster voor dat deel van haar aanstelling overgeplaatst. Werknemster geeft aan dat ze zich niet naar de nieuwe werkplek kan begeven. Het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelt dat niet is gebleken dat werknemster zelf enige poging heeft ondernomen om te onderzoeken wat de mogelijkheden voor haar waren om naar de nieuwe locatie te gaan. De omstandigheid dat geen invulling kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst is te wijten aan de houding van werknemster. De arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van het hof ondeelbaar en wordt ontbonden op grond van verwijtbaar gedrag.^[6]

Een werknemer laat maandenlang, zonder opgave van redenen, niets meer van zich horen. Werkgever probeert herhaaldelijk werknemer aan te sporen weer op werk te verschijnen. Dit mag echter niet baten. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst op de e-grond moet worden ontbonden. Daarnaast is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd: werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.^[7]

In een andere zaak oordeelt Kantonrechter Roermond dat werknemer herhaaldelijk is tekortgeschoten in de op hem rustende re-integratieverplichtingen. Van werkgever kan in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.^[8]

Een casinomedewerker krijgt een mysterieus, klein zakje overhandigd door een klant. Volgens werknemer betreft het een 'sample' rozemarijn voor zijn webwinkel. Kantonrechter Rotterdam beschouwt de door werknemer gegeven verklaring echter als ongeloofwaardig en acht het voorlopig bewezen dat de inhoud van het zakje drugs betrof. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren. Mocht werknemer hier niet in slagen, dan zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op de e-grond vanwege het overtreden van het personeelshandboek. Als werknemer erin slaagt tegenbewijs te leveren, zal er worden ontbonden op de g-grond als gevolg van het schenden van het verbod tot het verrichten nevenwerkzaamheden.^[9]

Het Hof Den Haag oordeelt dat werkneemster met psychische stoornis niet ernstig verwijtbaar handelt door haar re-integratieverplichtingen niet na te komen door naar het buitenland te gaan. Haar ziektebeeld bracht mee dat zij geen weerstand kon bieden aan de stemmen in haar hoofd die dat haar geboden. Van verwijtbaar handelen is echter wel sprake. Dat klinkt op het eerste gezicht wat vreemd, nu zij geen weerstand kon bieden aan die stemmen. Het hof overweegt echter dat gesteld noch gebleken is dat werkneemster gedurende haar gehele verblijf in het buitenland in hypomane toestand verkeerde en zich continu om die reden aan haar re-integratieverplichtingen onttrok.^[10]

Kantonrechter Haarlem oordeelt dat werknemer, docent buitensport, niet verwijtbaar heeft gehandeld door zich zonder overleg te laten vervangen door een stagiair toen werknemer werkzaamheden bij de brandweer moest verrichten. Daarnaast heeft hij ook niet verwijtbaar gehandeld door derdengelden op eigen rekening over te laten boeken, omdat werknemer op geen enkel moment de intentie heeft gehad om zichzelf te bevoordelen.

1.2.4 g-grond

Werknemer is strafrechtelijk veroordeeld wegens ontucht met een 15-jarig meisje en het vervaardigen en in bezit hebben van kinderporno. Werkgever verwijt werknemer geen volledige openheid van zaken te hebben gegeven. Kantonrechter Maastricht oordeelt dat dit een verstoorde arbeidsrelatie oplevert. Het niet volledig open kaart spelen is jegens werkgever verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Derhalve wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden met toekenning van een transitievergoeding.^[11]

In een andere zaak oordeelt het Hof Amsterdam dat ontbinding van een arbeidsovereenkomst terecht is. Werkneemster heeft een duidelijke rol gespeeld in de totstandkoming van serieuze problemen in haar team. Het ontbreekt werkneemster aan zelfinzicht hierbij en daarom mag verbetering van de situatie niet worden verwacht.^[12]

Het Hof Den Haag kan zich goed voorstellen dat het *niet ideaal is* dat werkgever en werkneemster na hun echtscheiding nog samen moeten werken in een kleine organisatie. Dat enkele feit is echter niet voldoende om te oordelen dat sprake is van een voldragen g-grond.^[13]

Kantonrechter Alkmaar oordeelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar handelt door een intern conflict via de pers te laten escaleren. Als gevolg hiervan is de arbeidsverhouding duurzaam verstoord geraakt. Het valt niet te verwachten dat werkneemster kan terugkeren, nu daarvoor het vereiste vertrouwen ontbreekt. 'Vertrouwen' is juist essentieel, omdat werkneemster directeur is en een belangrijke spilfunctie binnen de organisatie bekleedt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.^[14]

Werknemer heeft meerdere positieve functioneringsgesprekken gehad, totdat werkgeefster als donderslag bij heldere hemel de bij haar kennelijk al langere tijd bestaande frustraties en onvrede over het functioneren van werkneemster op emotionele wijze kenbaar maakt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond en wijst € 11.100 billijke vergoeding toe.^[15]

Kantonrechter Haarlem oordeelt dat de omstandigheid dat werknemer verwacht binnen afzienbare tijd opnieuw in een ontbindingsprocedure te raken, impliceert dat sprake is van een onoverkomelijke vertrouwensbreuk. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.^[16]

1.2.5 h-grond

De kantonrechter oordeelt dat de h-grond uitsluitend is bedoeld voor situaties die niet onder art. 7:669 lid 3 onder a-g BW vallen. Dat werkgeefster in een slechte financiële situatie verkeert én niet over een arbeidsongeschiktheidsverzekering

beschikt, kan dan ook niet onder de h-grond worden geschaard. [\[17\]](#)

Werknemer is veroordeeld voor een poging tot zware mishandeling, gepleegd in de privésfeer. Werkgever heeft na kennisname van het veroordelend vonnis in eerste instantie niet laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Pas een half jaar later stuurt werkgever aan op een einde van het dienstverband, omdat bij een eventuele terugkeer van werknemer onrust zal ontstaan op de werkvloer. Kantonrechter Groningen vindt dit onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Daarnaast is weinig kans op recidive gezien het incident plaatsvond na een cumulatie van omstandigheden, die zich niet snel opnieuw voor zal doen. [\[18\]](#)

1.2.6 Ontbindingsverzoek werknemer

Werkneemster heeft zich ziekgemeld. De bedrijfsarts acht werkneemster niet in staat om te werken. Werkgeefster past een loonstop toe, omdat werkneemster niet zou meewerken aan haar re-integratie en verzoekt ontbinding op de e-grond. Kantonrechter Alkmaar wijst dit verzoek af, omdat de re-integratie-inspanningen van werkneemster wel voldoende waren. Het zelfstandig tegenverzoek werkneemster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Aan werkneemster wordt € 21.384,43 billijke vergoeding toegekend wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. [\[19\]](#)

1.3 Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

De belangrijke uitspraak van de Hoge Raad van 13 juli 2018 over een door de kantonrechter vernietigd, maar in hoger beroep als gerechtvaardigd beoordeeld ontslag op staande voet, komt hierna onder 3 (verdieping) aan bod. [\[20\]](#)

Werkgeefster ontslaat een kraanwagenchauffeur op staande voet, omdat hij afval ongescheiden heeft opgehaald. Kantonrechter Haarlem oordeelt dat de kraanwagenchauffeur verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet dermate verwijtbaar dat werkgeefster reden had het dienstverband onverwijld op te zeggen. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig gegeven. [\[21\]](#)

Kantonrechter Zaanstad oordeelt dat een ontslag op staande voet wegens overtreding van verbod op nevenwerkzaamheden ten onrechte is gegeven. Werkgeefster heeft namelijk een situatie in het leven geroepen waarin het verrichten van nevenwerkzaamheden onder omstandigheden toch wordt toegestaan. Het is niet meer geheel duidelijk wanneer voor die nevenwerkzaamheden al dan niet toestemming nodig was. [\[22\]](#)

Werknemer heeft op de jaarlijkse kerstborrel een collega meerdere malen lastiggevalen en een andere collega ongevraagd en tegen haar zin in herhaaldelijk betast door aan haar billen te zitten. Werknemer is als gevolg van de voornoemde incidenten op staande voet ontslagen. De Kantonrechter Amsterdam oordeelt dat de gedragingen zeer laag bij de grond zijn en niet door de beugel kunnen. Werkgeefster heeft zich echter niet aan haar eigen sanctioneringsbeleid gehouden. De kantonrechter oordeelt dat de stelling van werkgeefster dat het gegeven ontslag op staande voet 'past in de context van de huidige #MeToo-discussie' te kort door de bocht is en onvoldoende recht doet aan de omstandigheden van het geval. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt derhalve toegewezen. [\[23\]](#)

Aangezien werknemers onderling afwijkende afspraken mochten maken, rechtvaardigt de overtreding van een protocol het ontslag op staande voet niet, zo oordeelt Kantonrechter Maastricht. [\[24\]](#)

Kantonrechter Leiden is van oordeel dat werkgeefster op grond van goed werkgeverschap een structureel te laat komende werknemer duidelijk had moeten waarschuwen dat hij bij een volgende keer te laat komen met een ingrijpend middel als ontslag op staande voet zou worden geconfronteerd. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven. [\[25\]](#)

2. De rechterlijke lijn: een gewaarschuwd mens

Voor de mogelijkheid van ontslag op staande voet moet een te laat komende werknemer dus gewaarschuwd worden. Eerst waarschuwen en dan pas ontslaan op staande voet ligt vaak in de rede, maar het hoeft niet altijd. Bepaalde gedragingen zijn zo ernstig, dat een werknemer ook zonder voorafgaande waarschuwing behoort te weten dat de werkgever die absoluut niet zal tolereren. [\[26\]](#) Toch zijn er betrekkelijk veel zaken waarin wordt geoordeeld dat de werkgever de werknemer op zijn (wan)gedrag had moeten aanspreken. [\[27\]](#) Zie over waarschuwingen en het gewicht ervan ook het artikel van Schneider en Wies. [\[28\]](#)

De vraag of de werkgever moet waarschuwen, wordt in het kader van het ontslag op staande voet dus genuanceerd beantwoord. Dat is ook het geval bij een ontslag op de e-grond. Ook dan is de rechtspraak wisselend: moet de werknemer zijn gewaarschuwd, of niet? Met andere woorden: de meningen verschillen toch nog wel over de vraag of het vanzelfsprekend is dat bepaald gedrag niet is toegestaan én tot ontslag kan leiden. Recent oordeelde de Haarlems kantonrechter dat overtreding van veiligheidsvoorschriften zonder waarschuwing geen ontbinding rechtvaardigde. [\[29\]](#)

Zonder nu hier de hele #MeToo-discussie dunnetjes over te willen doen, is illustratief dat bij 'slechts' verbale seksuele intimidatie de rechter soms overweegt dat de werkgever had moeten waarschuwen of berispen in plaats van over te gaan

tot ontslag.^[30] Het Hof 's-Hertogenbosch vindt echter dat het een werknemer ook zonder waarschuwing duidelijk kan zijn dat zijn gedrag onacceptabel én ontslagwaardig is.^[31] In een recente Maastrichtse zaak lag de vraag niet voor of een docent bewegingsleer gewaarschuwd had moeten worden op dit punt; in dat geval was de werknemer in 2006 en 2010 al gewaarschuwd.^[32]

Dat roept vervolgens wel weer de vraag op hoe oud een waarschuwing mag zijn om nog te kunnen meewegen. De houdbaarheidsdatum van de waarschuwing zal uiteraard van de ernst van het verwijt afhangen (verduistering of drie keer in een jaar vijf minuten te laat komen). Zo oordeelde het Hof Arnhem-Leeuwarden dat een werknemer die indringend was opgedragen geen contact op te nemen met een collega, en dat na drie jaar toch deed, ontslagen mocht worden op de e-grond. Het tijdsverloop deed de waarschuwing niet verwateren.^[33] Het Haagse hof oordeelde dat een waarschuwing in het algemeen best al wat ouder mag zijn (in casu bijna 10 jaar), maar niet in het voorliggende geval. In het met de OR afgesproken reglement was namelijk bepaald dat personeelsdossier na 5 jaar moesten worden geschoond.^[34]

Ook is relevant of de werknemer in de tussenperiode voor het overige ook naar behoren heeft gefunctioneerd. Mede daarom achtte Kantonrechter Haarlem een waarschuwing wegens te lang pauzeren 'verjaard'.^[35]

Ook is het de vraag hoe duidelijk de waarschuwing moet zijn. Moet daadwerkelijk vermeld worden dat er ontslag dreigt als de werknemer zijn leven niet betert? Dat helpt de werkgever wel.^[36] Overigens zal de werkgever er wel mee moeten oppassen de verhoudingen met zo'n waarschuwing dan ook weer niet onnodig op scherp te zetten. Wel overweegt Kantonrechter Zwolle dat een werkgever eerst disciplinaire maatregelen had moeten treffen – zeer indringende waarschuwingen dus – voordat hij tot ontslag had mogen overgaan.^[37] Het is wel de vraag of werknemers met zo'n zwaard van Damocles boven hun hoofd hun leven nog kunnen beteren, of verkrampen. Kort en goed: ook hier zal het ervan afhangen of er uitdrukkelijk op de ontslagdreiging moet worden gewezen. Het is zeker niet zo dat de werkgever per se met het 'witte briefje' hoeft te zwaaien. Werkgevers die jarenlang 'alleen maar' waarschuwen of zelfs helemaal niets doen, kunnen echter in de problemen komen.^[38]

In de rechtspraak valt in zoverre een lijn te ontwaren dat waarschuwingen bij een ernstig misdraging niet nodig zijn. De discussie is vervolgens wel wat nu precies als ernstig valt aan te merken. Duidelijk is ook dat het opnemen van allerlei geboden en verboden in de arbeidsovereenkomst, personeelshandboek of gedragscode vaak onvoldoende is.^[39] Het gedrag is ofwel evident ontoelaatbaar (en dat had de werkgever niet eens hoeven verbieden), of de werknemer moet erop zijn aangesproken.

3. Verdieping: terug naar af met de Hoge Raad

Een zwaluw maakt natuurlijk geen zomer, maar het lijkt er toch op dat de Hoge Raad heeft besloten een eigen koers te gaan varen ten opzichte van de Wwz. Als de tekst van de wet en de parlementaire geschiedenis zwijgen, tegenstrijdige signalen bevatten of tot onvoorziene consequenties leiden, voelt de Hoge Raad zich vrij om die leemtes en onduidelijkheden weg te nemen. Een wel heel duidelijk voorbeeld is de uitspraak van 13 juli 2018 over een door de kantonrechter vernietigd maar door het Hof als gerechtvaardigd beoordeeld ontslag op staande voet.^[40] Dat het niet een incidenteel zwaluwtje is, blijkt uit de uitspraak van 14 september 2018 over de gedeeltelijke transitievergoeding bij gedwongen urenvermindering (parttime ontslag).^[41]

Terug naar de uitspraak uit juli. Uit art. 7:683 BW vloeit voort, ook al staat het er niet me zoveel woorden, dat een gerechtshof de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet mag vaststellen op een voor de uitspraak in hoger beroep gelegen datum. Indien het hof een door de kantonrechter vernietigd ontslag op staande voet toch terecht acht, kan het die vernietiging niet vernietigen. De oorspronkelijke ontslagdatum is buiten beeld. Het hof mag pas per een latere, na de uitspraak in hoger beroep gelegen, datum tot ontslag over gaan. Op dit punt was de parlementaire geschiedenis van de Wwz voor de verandering volstrekt helder. Ontslag 'met terugwerkende kracht' was onwenselijk, gezien de rechtsonzekerheid die dat mee zou brengen.^[42] Er werd daarbij ook gewezen op de vaste rechtspraak ontbinding van een overeenkomst niet met terugwerkende kracht kan worden uitgesproken.^[43] Onder de Wwz ligt er dus een periode tussen het vernietigde (maar achteraf bezien terechte) ontslag op staande voet en de in hoger beroep bepaalde ontslagdatum.

Wat dat betreft bracht de Wwz een verandering ten opzichte van het voordien bestaande systeem, waarin tot aan de Hoge Raad kon worden doorgeprocedeerd over een ontslag op staande voet waarbij de werknemer na vele jaren soms toch rechtsgeldig ontslagen bleek met ingang van de oorspronkelijk datum.

Het in deze zaak centraal staande vraag is hoe het zit met het recht op loon in de tussenperiode. Na vernietiging van het ontslag herleeft de arbeidsovereenkomst, en daar hoort een recht op loon bij. Naar vaste rechtspraak is niet werken als gevolg van een vernietigd ontslag voor risico van de werkgever.^[44] De arbeidsovereenkomst eindigt immers pas na de uitspraak in hoger beroep. De vernietiging door de kantonrechter is 'untouchable'.

Moet dit alles ertoe leiden dat een werknemer die, naar oordeel van het hof, terecht op staande voet is ontslagen, recht heeft op loon in de tussenperiode? De Hoge Raad wil daar niet aan. Een ontslag met terugwerkende kracht acht ook de

Raad niet mogelijk. Maar hij komt wel met een nieuwe invulling van de loonrisicoregeling die dat resultaat heel dicht benadert. Ook al herleeft de arbeidsovereenkomst, de werknemer die na een vernietigd ontslag op staande voet niet werkt heeft geen recht op loon, als later wordt geoordeeld dat het ontslag toch terecht was. In de literatuur was er ook veel kritiek op de (eventuele) loondoorbetalingsplicht in dit soort gevallen. Het nieuwe ontslagrecht leek daartoe te dwingen, maar de Hoge Raad accordeert een door het Hof Arnhem-Leeuwarden verzonden list.^[45]

De Hoge Raad (r.o. 3.7.1.) overweegt dat het moeilijk te rechtvaardigen is dat een werkgever bij wie, krachtens een definitief rechterlijk oordeel is komen vast te staan, dat hij een geldige dringende reden had om de arbeidsovereenkomst direct te beëindigen steeds verplicht zou zijn tot loonbetaling over de duur van een procedure in meerdere instanties, alleen maar omdat de rechter in eerste aanleg – ten onrechte – in zijn nadeel heeft beslist. Nu uit de tekst van de wet of de wetsgeschiedenis niet duidelijk wordt dat de wetgever deze consequentie van het nieuwe stelsel heeft voorzien – laat staan gewild – acht de Hoge Raad het mogelijk om tot een nieuwe uitleg van art. 7:628 BW te komen. Volgens de Hoge Raad is niet vast komen te staan dat er een materiële wijziging ten opzichte van het oude recht is beoogd (r.o. 3.8.1.). In feite gaan we met deze uitspraak terug naar af, het ontslagrecht zoals dat voor 1 juli 2015 luidde. Naar de letter blijft art. 7:683 BW dan wel van kracht, maar feitelijk verliest het daarin vervatte verbod van ontslag met terugwerkende kracht via art. 7:628 BW grotendeels zijn betekenis. De facto is het oude systeem herleefd, waarbij het enig effect van de Wwz is dat een werknemer die terecht op staande voet is ontslagen gedurende de procedure een zo goed als betekenisloze arbeidsovereenkomst heeft.

Los van de uitkomst van deze zaak, en los van de hier spelende kwestie, is opmerkelijk dat de Hoge Raad zich vrij voelt om toch tamelijk creatief met redelijk nieuwe wetgeving om te gaan. Hij weigert zich te verstoppen achter de tekst van de wet of de MvT. Het lijkt er sinds deze zomer op dat de Hoge Raad zich ertoe gezet heeft om uit krom Wwz-hout toch rechte planken te zagen.

Voetnoten

^[1]

Barend Barentsen is hoogleraar sociaal recht, Yvonne Erkens universitair hoofddocent en Fieke Weber is student-assistent bij de afdeling sociaal recht van de universiteit Leiden.

^[2]

Hof Arnhem-Leeuwarden 8 mei 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:4783.

^[3]

Ktr. Tilburg 17 mei 2018, zaaknummer 6738329 AZ VERZ 18-19.

^[4]

Ktr. Utrecht 3 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1898.

^[5]

Ktr. Almere 6 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3066.

^[6]

Hof Arnhem-Leeuwarden 12 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5633.

^[7]

Ktr. Enschede 29 mei 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:1849.

^[8]

Ktr. Roermond 8 mei 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:4411.

^[9]

Ktr. Rotterdam 19 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5901.

^[10]

Hof Den Haag 24 juli 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:1761.

^[11]

Ktr. Maastricht 10 juli 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:7405.

^[12]

Hof Amsterdam 10 juli 2018, zaaknummer 200.228.152/01.

^[13]

Hof Den Haag 24 juli 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:1569.

^[14]

Ktr. Alkmaar 23 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4410.

[\[15\]](#)

Ktr. Leeuwarden 2 mei 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:1775.

[\[16\]](#)

Ktr. Haarlem 20 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6269.

[\[17\]](#)

Ktr. Rotterdam 12 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5741.

[\[18\]](#)

Ktr. Groningen 15 juni 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:3255.

[\[19\]](#)

Ktr. Alkmaar 17 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6063.

[\[20\]](#)

HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209, JAR 2018/203.

[\[21\]](#)

Ktr. Haarlem 8 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3323.

[\[22\]](#)

Ktr. Zaanstad 14 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4066.

[\[23\]](#)

Ktr. Amsterdam 1 mei 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:3327.

[\[24\]](#)

Ktr. Maastricht 30 juli 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:7306.

[\[25\]](#)

Ktr. Leiden 27 juni 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:9278.

[\[26\]](#)

S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet* (diss. Leiden), Deventer: Kluwer 2013, p. 282-285.

[\[27\]](#)

Een bloemlezing: Ktr. Amsterdam 8 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:10379, Ktr. Amsterdam 8 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9966, Ktr. Assen 18 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4996; Ktr. Rotterdam 6 maart 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2137, Ktr. Almere 17 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3339.

[\[28\]](#)

Wies & M.A. Schneider, 'Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): de lijnen in de rechtspraak uitgekristalliseerd?', *ArbeidsRecht* 2018/30.

[\[29\]](#)

Ktr. Haarlem 20 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6269.

[\[30\]](#)

Ktr. Alkmaar 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753, JAR 2018/28, m.nt. B. Barentsen.

[\[31\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 21 juni 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:2705.

[\[32\]](#)

Ktr. Maastricht 12 juli 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:6664.

[\[33\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 28 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:4162.

[\[34\]](#)

Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2422.

[\[35\]](#)

Ktr. Haarlem 28 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7912.

[\[36\]](#)

Ktr. Haarlem 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332; Hof Amsterdam 31 oktober 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4432.

[\[37\]](#)

Ktr. Zwolle 1 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4251.

[38]

Ktr. Groningen 27 oktober 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:5002.

[39]

Ktr. Haarlem 20 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6269.

[40]

HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209, *JAR* 2018/203.

[41]

HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617.

[42]

Zie [Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 119-120 (MvT).

[43]

HR 26 mei 1966, ECLI:NL:HR:1966:AC4659, *NJ* 1966/345 (*Schmitz/Schrijnemakers*).

[44]

Zie bijvoorbeeld HR 16 september 2011, *JAR* 2011/261.

[45]

O.a. A.R. Houweling, 'Rechtspreken wat krom is: recht op loon na een 'Kleine Diko'-ontslag op staande voet', *ArbeidsRecht* 2018/7; onder 1, B. Barentsen & R.A.A. Duk, 'Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder', *TRA* 2015/67, onder 9; G.C. Boot, *Arbeidsprocesrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2017, 9.2.87.