

Kroniek Rechtspraak Wwz

Prof. mr. B. Barentsen, mr. M.Y.H.G. Erkens & F.A. Weber, datum 13-03-2018

Datum

13-03-2018

Auteur

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

Auteursprofiel

[B. Barentsen](#)

M.Y.H.G. Erkens

F.A. Weber

Folio weergave

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

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Medezeggenschapsrecht

Arbeidsrecht / Algemeen

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Wetgeving

art. 7:673 BW; art. 7:611 BW; art. 7:669 BW;

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

HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:1252 (*Constar*); Hof 's-Hertogenbosch 30 november 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5246

Deze kroniek betreft de Wwz-rechtspraak in de periode november-december 2017.

1. De stand van zaken

1.1 Wwz-algemeen

1.1.1 Aanzegging

Een werknemster krijgt ruim een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te horen dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Daarna hebben de werknemster en de werkgever meermaals contact gehad over de afronding van het dienstverband. Werknemer beweert enkele dagen voor het einde van het dienstverband dat zij geen schriftelijke aanzegging heeft ontvangen, waarop die diezelfde dag in een brief is toegezonden. Zij vordert een aanzegvergoeding. Hoewel er geen schriftelijke aanzegging was gedaan, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemster aanspraak zou hebben op een aanzegvergoeding. Het moet duidelijk zijn geweest dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet, zodat zij ook tijdig maatregelen had kunnen treffen om het inkomensverlies op te vangen.^[2]

De Kantonrechter Amsterdam houdt zich aan het adagium 'een *aanzegging* is geen *opzegging*'.^[3] De werknemster heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een toezegging tot verlenging voor onbepaalde tijd. De voorwaarde voor toezegging is echter niet vervuld. De kantonrechter oordeelt dat de werknemster de *aanzegging* niet redelijkerwijs heeft kunnen opvatten als een *opzegging* voor het geval de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou zijn voortgezet. Het dienstverband van de werknemster is van rechtswege geëindigd op de overeengekomen datum, 30 november 2016.

1.2 Wwz-ontbindingsverzoeken

1.2.1 a-grond

De gang naar de rechter blijkt een herkansingsmogelijkheid voor een bibliotheekmedewerkster. Met toestemming van het UWV zegt de werkgever op wegens reorganisatie. Het hof oordeelt echter dat er onvoldoende feitelijke aanknopingspunten zijn voor het oordeel dat de functie Ondersteunend Bibliotheekmedewerker niet passend zou zijn voor werknemster. Herplaatsing is misschien wel mogelijk, zodat de werkgever de arbeidsovereenkomst moet herstellen.^[4]

De Kantonrechter Arnhem oordeelt ook dat een werkgeefster niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan en wijst het ontbindingsverzoek af.^[5] Ook het Hof 's-Hertogenbosch wijst een ontbindingsverzoek op de a-grond af. Er is geen sprake van een 'redelijke' grond, omdat de feitelijke situatie was dat de werkgever teleurgesteld is in het functioneren van de werknemer in een speciaal voor haar gecreëerde functie.^[6]

De Kantonrechter Den Haag vernietigt een ontslag dat door een werkgever (eenmanszaak) was gegeven in verband met het pensioen van de werkgever. Voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen is immers de toestemming van het UWV vereist.^[7]

1.2.2 b-grond

De Kantonrechter Roermond moet oordelen over een na twee jaar ziekte afgegeven ontslagvergunning. Het is de kantonrechter niet duidelijk op welke termijn herstel bij de werknemer valt te verwachten, en voor hoeveel uren. Het verzoek wordt afgewezen.^[8] Het Hof 's-Hertogenbosch wijst de vorderingen van een werknemer af die opkomt tegen een ontslag op de b-grond, omdat de bedrijfsarts destijds een juiste inschatting over de verwachte hersteltermijn heeft gemaakt.^[9]

1.2.3 d-grond

Het valt ons op dat er in de maanden november-december relatief weinig uitspraken gepubliceerd zijn omtrent de d-grond.^[10]

Bij Kantonrechter Eindhoven gaat het over een werknemer die vele jaren voldoende functioneerde, wat verandert na de komst van een nieuwe leidinggevende. De aanmerkingen op het functioneren van werknemer zijn echter ook gedeeltelijk terug te vinden in functioneringsverslagen van twee andere teamleiders, waardoor het onduidelijk is of deze punten gezien moeten worden als aanmerkingen op het functioneren van de werknemer of als een andere visie van de nieuwe leidinggevende op de manier waarop de functie uitgeoefend dient te worden. Nu ook de doelen in het verbetertraject niet aan de vereisten voldoen, wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek af.^[11]

1.2.4 e-grond

De Kantonrechter Rotterdam oordeelt over een werknemer die meermaals ongeoorloofd afwezig was na zijn vakanties. Dit gedrag wordt gekwalificeerd als verwijtbaar handelen.^[12] De Kantonrechter Enschede is van oordeel dat oude incidenten (uit 2009) in het kader van de e-grond niet meer meegenomen kunnen worden. Dat zou immers betekenen dat incidenten uit een ver verleden een werknemer zijn gehele carrière blijven achtervolgen.^[13] De Kantonrechter Roermond oordeelt dat het niet overleggen van een kopie van haar diploma's door de werknemer genoeg is voor een ontbinding op de e-grond. ^[14]

Het zonder toestemming van de werkgever meenemen van een Nijntje-speelhuis is niet alleen als verwijtbaar, maar als *ernstig* verwijtbaar bestempeld.^[15] Het herhaaldelijk bewust aansturen op het stilleggen van het treinverkeer door een machinist tijdens een vakbondsprotest op Amsterdam CS is ook als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd, vooral wegens het gevaarlijke karakter van deze actie.^[16]

Het Hof Amsterdam oordeelt over een werknemer die volgens haar werkgever kledingstukken verduisterd heeft en onbevoegd een korting van € 526 aan een kennis zou hebben gegeven. Nu de verduistering niet is bewezen en de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van de korting, oordeelt het hof dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte heeft toegewezen.^[17]

Het niet informeren van zijn werkgever over de intrekking van zijn VGB kwam een werknemer van de KLM duur te staan: de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Deze gedraging is – gelet op zijn vertrouwensfunctie – zelfs gekwalificeerd als *ernstig* verwijtbaar handelen.^[18] In een *Drentse* zaak leverde het plaatsen van uitlatingen door een werknemer op LinkedIn over zijn opdrachtgevers en collega's echter geen ontslaggrond op. ^[19] Net buiten de kroniekperiode, maar opmerkenswaard is de uitspraak van de Alkmaarse kantonrechter over een leerkracht die seksueel en racistisch getinte 'grappen' maakt tegen leerlingen. Een ontslag op de d- of de e-grond zit er niet in. Sterker nog: de werkgever heeft daar te snel voor gekozen. De ontbinding op de g-grond komt voor zijn rekening, daarom wordt er een billijke vergoeding toegekend.^[20]

1.2.5 g-grond

Een werknemer verkeert terecht in de veronderstelling dat hij niet op het voorstel tot overplaatsing naar een andere vestiging hoeft in te gaan. Daarna ontstaat een onoplosbaar conflict als hij niet instemt met dat voorstel. Het hof schat dat de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geduurd zou hebben en ontbindt de arbeidsovereenkomst met een billijke vergoeding van € 11.500.^[21] De Kantonrechter Maastricht ontbindt een arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding, maar is tevens van oordeel dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de werknemer aan de kant te zetten op basis van vage verdenkingen. Dit heeft een zodanige impact op de werknemer gehad, dat hij arbeidsongeschikt is geworden. De rechter kent daarom een billijke vergoeding van maar liefst € 110.000 toe.^[22]

Een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen is door het Hof 's-Hertogenbosch niet toegewezen. Wel is er

sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie, nu zes van de zeven maten van de maatschap geen vertrouwen in werknemer als algemeen directeur hebben.^[23]

De rechter moet een eigen beoordeling geven over de vraag of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Daarom is het hof niet gebonden aan het oordeel daarover van de klachtencommissie voor het bijzonder onderwijs, zo benadrukt het Hof Arnhem-Leeuwarden. De arbeidsovereenkomst is ontbonden op de g-grond, maar het hof oordeelt ook de verstoorde relatie niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.^[24]

1.2.6 h-grond

Een werknemer is statutair bestuurder tot er een vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit is genomen. De Kantonrechter Apeldoorn oordeelt dat de werkgever er in deze situatie verantwoordelijk voor is om een andere oplossing dan ontbinding te vinden, aangezien de werkgever er zelf voor gezorgd heeft dat de functie inhoudsloos is geworden. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.^[25]

1.3 Ontbindingsverzoek werknemer

De werknemer is van mening dat het tijdens zijn re-integratieproces aangeboden werk niet passend is en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zowel het Hof als de kantonrechter wijzen het ontbindingsverzoek toe, zonder toekenning van een billijke vergoeding of de transitievergoeding. Veranderingen in de organisatie zijn er de oorzaak van dat werknemer en werkgever gaandeweg tegenover elkaar zijn komen te staan. Van 'wegtreiteren' is echter geen sprake. ^[26]

1.4 Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

Het Hof Amsterdam kent een werknemer een vergoeding van € 3.000 toe, bestaande uit het loon over de opzegtermijn (€ 1.821 bruto) en een geringe billijke vergoeding (€ 1.179 bruto). De rechter acht van belang dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kort na het (ten onrechte gegeven) ontslag op staande voet had kunnen laten eindigen door ontbinding op de e-grond.^[27]

Het Hof Den Haag kent een billijke vergoeding toe aan de werknemer bestaande uit een element gederfd loon (€ 13.825) en een aanvullend bedrag (tot € 25.000 totaal) vanwege het ten onrechte niet kunnen beschikken over inkomen, terwijl de werknemer ernstige financiële problemen heeft. Ook is meegewogen dat het ontslag op staande voet onrust en stress heeft meegebracht en dat de werknemer moeite heeft moeten doen om een en ander aan te vechten.^[28]

In een andere zaak stelt Kantonrechter Middelburg de billijke vergoeding vast op zes maandsalarissen (€ 22.000). De werknemer had uitzicht op een dienstverband van nog iets minder dan een jaar. De rechter gaat echter niet uit van de duur van het ten onrechte gemiste dienstverband, maar doet iets kantonrechterformule-achtigs. Op basis van 1,5 maandsalaris per dienstjaar en een vermenigvuldigingsfactor van 2 vanwege het ernstig verwijtbare handelen komt de vergoeding uit op die zes maandsalarissen. Hier zijn het smartengeld en de advocaatkosten bij inbegrepen.^[29]

De Kantonrechter Amsterdam neemt wel de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou hebben voortgeduurd als uitgangspunt voor de berekening van de billijke vergoeding van € 2.400. De rechter matigt het bedrag wel, omdat anders sprake zou zijn van een wanverhouding tussen gewerkte en niet-gewerkte tijd. De werkneemster had ook al een nieuwe baan gevonden.^[30] De Kantonrechter Alkmaar stelt de billijke vergoeding na een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet vast op het loon tot de datum dat de arbeidsovereenkomst zou zijn afgelopen. De rechter ziet geen reden om de vergoeding wegens onregelmatige opzegging op de billijke vergoeding in mindering te brengen.^[31] De Kantonrechter Roermond houdt bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding (drie maandsalarissen) rekening met de mate van verwijtbaarheid van het ten onrechte gegeven ontslag en met de inkomensschade die werknemer lijdt.^[32]

1.5 Procesrecht

Aan partijen moet gelegenheid worden geboden om te verzoeken dat de mondelinge behandeling zal worden gehouden ten overstaan van een meervoudige kamer. Het verzoek moet in beginsel worden ingewilligd, tenzij er zwaarwegende gronden voor afwijzing zijn.^[33]

Het Hof herstelde een arbeidsovereenkomst zonder nadere voorzieningen te treffen voor de tussenliggende periode, nu werkneemster voor aanvang van de ontbindingsprocedure onbetaald verlof had opgenomen. Werkneemster stelde zich op het standpunt dat het treffen van voorzieningen een dwingend voorschrift is waarvan alleen door middel van een beroep op de norm van art. 6:248 BW kan worden afgeweken. De Hoge Raad oordeelde aan de hand van de parlementaire stukken dat de rechter bij herstel van een arbeidsovereenkomst waarbij een periode van onderbreking van die overeenkomst optreedt, moet beslissen of daarvoor een voorziening moet worden getroffen, en, zo ja, welke voorziening. De rechter heeft de vrijheid om het treffen van voorzieningen achterwege te laten zonder te toetsen of dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.^[34]

2. De rechterlijke lijn: de Constar-zaak

Al geruime tijd is er discussie gaande over de vraag naar welk recht beoordeeld moet worden of sprake is van opvolgend werkgeverschap als de werkgeverswissel vóór 1 juli 2015 (de inwerkingtreding van de Wwz) heeft plaatsgevonden. Het onder de Wwz gehanteerde criterium voor opvolgend werkgeverschap verschilt immers van het vóór 1 juli 2015 geldende criterium uit het arrest *Van Tuinen/Wolters*.^[35] In de *Constar*-zaak heeft de Hoge Raad duidelijkheid verschaft: opvolgend werkgeverschap van vóór de Wwz dient beoordeeld te worden naar oud recht.^[36] Zie over deze kwestie ook De Groot in *TRA* 2018/18.

Vóór de inwerkingtreding van de Wwz gold het criterium uit *Van Tuinen/Wolters*.^[37] De nieuwe werkgever kwalificeerde als opvolgend werkgever wanneer de nieuwe arbeidsovereenkomst (i) dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden vergde als de vorige overeenkomst; en (ii) tussen hem en de 'oude' werkgever *zodanige banden* bestonden dat het door de 'oude' werkgever op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheid en geschiktheid in redelijkheid moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.^[38]

Met het 'zodanige banden'-criterium heeft de wetgever gebroken. ^[39] In art. 7:668a lid 2 en art. 7:673 lid 4 onder b BW is vastgelegd dat sprake kan zijn van opvolgend werkgeverschap 'ongeacht of [bij de nieuwe werkgever] inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer'. Een werkgeverswissel als gevolg van faillissement leidt onder de nieuwe maatstaf daarom bijvoorbeeld sneller tot opvolgend werkgeverschap, ook als tussen de oude en de nieuwe werkgever geen enkele band bestaat. In het overgangsrecht van de Wwz is voor een aantal gevallen uitzonderingen gemaakt op het beginsel van onmiddellijke werking (zie art. XXIIe lid 3 en art. XXII lid 8 Wwz). Deze bepalingen bevatten met betrekking tot het opvolgend werkgeverschap echter geen antwoord op de vraag welk recht van toepassing is op werkgeverswisselingen die hebben plaatsgevonden voor inwerkingtreding van de Wwz. In de rechtspraak werd uiteenlopend over deze kwestie geoordeeld.^[40] Eerder bespraken wij een aantal uitspraken waarin rechters deze gevallen beoordeelden aan de hand van het oude recht,^[41] terwijl andere rechters het nieuwe recht toepasten.^[42]

De Hoge Raad oordeelt dat zowel bij de ketenregeling (art. 7:668a BW) als bij de berekening van de transitievergoeding (art. 7:673 lid 4 BW) 'opvolgend werkgeverschap' vóór 1 juli 2015 moet worden beantwoord aan de hand van de maatstaven van het *Van Tuinen*-arrest.^[43] De Raad overweegt hiertoe dat het opvolgend werkgeverschap in de zin van art. 7:668a lid 2 BW een 'juridisch gekwalificeerd feit' is. Op grond van het overgangsrecht Nieuw BW moet daarom geoordeeld worden op basis van het recht dat gold op het moment van de werkgeverswisseling.^[44] De Hoge Raad overweegt dat het voorgaande in lijn is met een aantal bepalingen van overgangsrecht in de Wwz met betrekking tot de ketenregeling. Het sluit bijvoorbeeld aan bij het argument uit de wetsgeschiedenis dat de werkgever het keuzemoment – omtrent het wel of niet aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst – niet achteraf ontnomen mag worden door de nieuwe wet.^[45]

Bovenstaand argument gaat echter niet op bij de transitievergoeding ex art. 7:673 lid 4 BW, aangezien ook 'gewone' werkgevers door de invoering van de Wwz verplicht werden tot het betalen van een transitievergoeding zonder dat zij hiermee rekening konden houden. Ook zij hadden geen keuzemoment. De Hoge Raad gaat aan dit bezwaar voorbij en overweegt dat, nu hetzelfde begrip voor opvolgend werkgeverschap wordt gehanteerd voor de transitievergoeding en de ketenregeling, het wenselijk is in verband met de rechtszekerheid en hanteerbaarheid van het recht dat het opvolgend werkgeverschap op dezelfde manier moet worden uitgelegd voor beide regelingen.^[46]

3. De verdieping: scholing

De inwerkingtreding van de Wwz heeft ook tot codificatie van de scholingsplicht van de werkgever geleid. Art. 7:611a BW bevat een scholingsplicht, daarnaast volgt uit art. 7:669 BW dat een werkgever in het kader van zijn herplaatsingsplicht moet proberen de werknemer om te scholen, voordat hij kan overgaan tot ontslag.

De achtergrond van deze regels is dat het arbeidsrecht wat minder de nadruk moet leggen op baanzekerheid, in de vorm van rigide ontslagbescherming. Het idee is dat de werknemer met behulp van scholing langer inzetbaar is en ander werk kan gaan doen als de oude baan wegvalt of als het daarin om wat voor reden ook minder goed gaat. De MvT van de Wwz bevat zelfs een plaatje van een werknemer die letterlijk uit de ene positie wegvalt en via de trampoline van transitievergoeding en scholing in een nieuwe baan stuitert.

Misschien dat de nieuwe regels bijdragen aan een mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers. Mogelijk is de knop om, en staat in steeds meer arbeidsrelaties 'een leven lang leren' centraal. In de gepubliceerde rechtspraak speelt scholing echter nog niet zo'n prominente rol. Het scholingsargument duikt in een handjevol uitspraken op. De kwestie van vorming van de werknemer en het behoud van inzetbaarheid wordt daarin bovendien gereduceerd tot de vraag of de werkgever met het aanbieden van een bepaalde cursus voldoende heeft gedaan om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Een voorbeeld is de uitspraak van de Kantonnerechter Utrecht over een leraar die 'onvoldoende professionele distantie' heeft ten opzichte van leerlingen. Daar had de werknemer op aangesproken moeten worden. Ook had hem een

verbetertraject (coaching) moeten worden geboden. De rechter verwijst in dit verband onder meer naar de wettelijke scholingsplicht.^[47] Het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelt in een recentere zaak dat de werkgever met het aanbieden van de cursus 'feedback geven en ontvangen' voldoende heeft gedaan om het functioneren van de werknemer te verbeteren. ^[48]

Als er voor een functie een opleidingseis geldt, dan moet de werkgever de werknemer daar tijdig op attenderen. Op die manier heeft de werknemer de tijd om het vereiste diploma te behalen. Daarmee is overigens nog niet gezegd dat de werkgever die scholing ook zou moeten betalen of faciliteren. Een werknemer moet de gelegenheid krijgen om een noodzakelijke opleiding af te ronden, dat wel. Het hangt van de precieze omstandigheden van het geval af hoe ver een werkgever daarbij moet gaan. De Kantonrechter Amersfoort overweegt dat een werknemer die niet beschikt over de ingevolge de Wft vereiste diploma's geholpen had moeten worden met organisatorische maatregelen. ^[49] De werkgever had tijd voor de werknemer vrij moeten maken waarin hij de opleiding kon volgen.

Een voorbeeld is de uitspraak van de Alkmaarse kantonrechter die het ernstig verwijtbaar acht dat de werknemer er te laat op is gewezen dat zij een MBO-diploma moest halen. Bovendien is de werkgever te laat gestart met het organiseren van bijscholing. In dit geval wordt dus een scholingsplicht aangenomen die verder gaat dan waarschuwen. Ontslag is echter onvermijdelijk, nu het diploma na een wetwijziging in 2014 een hard functievereiste is geworden.^[50] Een leraar die jarenlang onbevoegd voor de klas heeft gestaan mag niet ontslagen worden, aldus de Kantonrechter Amersfoort.^[51] Ook hier is de werkgever te laat met het aankakten van dit probleem, zodat de werknemer niet tijdig met een opleiding kon starten. De rechter ziet geen reden om de overeenkomst te ontbinden, nu de werknemer wél inzetbaar is voor de klas zodra de opleiding alsnog wordt gestart.

Al met al speelt de scholingsplicht een nog wat bescheiden rol in de rechtspraak. Veeleer een leven lang cursus volgen, dan een leven lang leren. Wel valt, al is het lastig harde uitspraken te doen op basis van de paar uitspraken die zijn gedaan, de tendens te bespeuren dat de werkgever verplicht is om scholing te organiseren en/of faciliteren. Ook de Kantonrechter Roermond oordeelt overigens dat de werkgever de werknemer had moeten ondersteunen bij het behalen van las-certificaten.^[52]

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]

Ktr. Alkmaar 15 november 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9592.

[3]

Ktr. Amsterdam 20 november 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:8671.

[4]

Hof 's-Hertogenbosch 7 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5397.

[5]

Ktr. Arnhem 30 november 2017, AR 2017/1515.

[6]

Hof 's-Hertogenbosch 21 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5900.

[7]

Ktr. Den-Haag 7 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:12761.

[8]

Ktr. Roermond 1 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:11781.

[9]

Hof 's-Hertogenbosch 7 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5399.

[10]

Enkel Ktr. Eindhoven 8 november 2017, AR 2017/1403 werd in deze categorie gepubliceerd.

[11]

Ktr. Eindhoven 8 november 2017, AR 2017/1403.

[12]

Ktr. Rotterdam 13 november 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:9214.

[13]

Ktr. Enschede 13 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4208.

[\[14\]](#)

Ktr Roermond 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12164.

[\[15\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 17 november, ECLI:NL:GHARL:2017:10329.

[\[16\]](#)

Ktr. Almere 6 december 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6010.

[\[17\]](#)

Hof Amsterdam 7 november 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4590.

[\[18\]](#)

Ktr. Haarlem 7 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10268.

[\[19\]](#)

Ktr. Assen 18 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4996.

[\[20\]](#)

Ktr. Alkmaar 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753.

[\[21\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 30 november 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5246.

[\[22\]](#)

Ktr. Maastricht 15 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:11179.

[\[23\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 23 november 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5114.

[\[24\]](#)

Hof Arnhem-Leeuwarden 4 december 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:10770.

[\[25\]](#)

Ktr. Apeldoorn 6 november 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:5917.

[\[26\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 23 november 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5115.

[\[27\]](#)

Hof Amsterdam 21 november 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4853.

[\[28\]](#)

Hof Den Haag 21 november 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:3237.

[\[29\]](#)

Ktr. Middelburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8161.

[\[30\]](#)

Ktr. Amsterdam 2 november 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:8670.

[\[31\]](#)

Ktr. Alkmaar 5 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10537.

[\[32\]](#)

Ktr. Roermond 12 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151.

[\[33\]](#)

HR 22 december 2017, ECLI:NL:HR:2017:3264, r.o. 3.6.3, 3.6.4 en 3.6.5.

[\[34\]](#)

HR 22 december 2017, ECLI:NL:HR:2017:3241, r.o. 3.3.2 en 3.3.3.

[\[35\]](#)

HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, *NJ* 2013/171, *JAR* 2012/150 (*Van Tuinen/Wolters*).

[\[36\]](#)

HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:2905 (*Constar*), r.o. 3.8.2 en 3.8.4.

[\[37\]](#)

HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, NJ 2013/171, JAR 2012/150 (Van Tuinen/Wolters).

[38]

HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, NJ 2013/171, JAR 2012/150 (Van Tuinen/Wolters). Zie tevens HR 25 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9601.

[39]

E. Verhulp, 'Commentaar op art. 7:668a BW', in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp, *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2016, p. 211. Deze wijziging heeft gevolgen voor de ketenregeling, transitievergoeding, *Raetlie*-regel, ontslagvolgorde bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden, opzegtermijn en redelijke termijn voor herplaatsing. Zie S. Palm, 'Opvolgend werkgeverschap en overgangsrecht: oude gevallen opnieuw beoordeeld?', TAP 2017/122.

[40]

Conclusie A-G Timmerman voor HR 17 november 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1252, onder 5.5.

[41]

Zie de eerdere kroniek in TRA 2017/61.

[42]

Zie bijvoorbeeld: Rb. Gelderland 3 oktober 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:6642, JAR 2016/290, m.nt. J. van der Pijl. Zie tevens Rb. Midden-Nederland 21 juli 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4242, Rb. Oost-Brabant 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:4849 en Rb. Zeeland-West Brabant 21 december 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8235.

[43]

HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2010:BW9603.

[44]

HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:1252 (Constar), r.o. 3.8.2.

[45]

HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:1252 (Constar), r.o. 3.8.3 en [Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 22.

[46]

HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:1252 (Constar), r.o. 3.8.4.

[47]

Ktr. Utrecht 5 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:519.

[48]

Hof Arnhem-Leeuwarden 24 oktober 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:9489.

[49]

Ktr. Amersfoort 10 mei 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2501, JAR 2017/159.

[50]

Ktr. Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5443, JAR 2016/187.

[51]

Ktr. Utrecht 22 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5099, JAR 2016/291.

[52]

Ktr. Roermond 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8683, JAR 2017/245.