

Datum

04-12-2017

AuteurProf. 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 / Algemeen

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Wetgeving

art. 7:673 lid 8 BW; art. 7:629a BW; art. 7:686 BW;

Hoge Raad 13 oktober 2017, ECLI:NL:HR:2017:2626; Hof 's-Hertogenbosch 14 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3971; Hof Arnhem-Leeuwarden 11 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7914
Deze kroniek betreft de Wwz-rechtspraak in de periode september/oktober 2017.

1. De stand van zaken

1.1 Wwz-algemeen

1.1.1 Aanzegplicht

De Rechtbank Gelderland is van oordeel dat een werknemer bij een voortzetting van rechtswege van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen aanspraak heeft op een aanzegvergoeding. Omdat de arbeidsovereenkomst doorloopt, heeft het ontbreken van de aanzegging geen negatieve gevolgen voor de werknemer gehad.^[2]

1.1.2 Transitievergoeding

Aan de Hoge Raad is de vraag voorgelegd of er inderdaad geen sprake was van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werknemer, zodat de volledige transitievergoeding verschuldigd is. De advocaat-generaal benadrukt dat bij ontslag op staande voet in beginsel gewoon een transitievergoeding verschuldigd is. Tevens bespreekt hij het 'luizengaatje' (de uitzondering op het verval van de transitievergoeding ex art. 7:673 lid 8 BW), waarvan de toets overeenkomt met die in de artikelen 6:2 en 6:248 lid 2 BW. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep, de Hoge Raad doet dat onder verwijzing naar art. 81 RO.^[3] In een andere zaak oordeelt het Hof s'-Hertogenbosch ook dat de werknemer recht heeft op transitievergoeding, hoewel hij op staande voet was ontslagen.^[4]

In een andere zaak bekleedt de werknemer een tijdelijke functie, omdat re-integratie op haar eigen functie op dat moment niet mogelijk was. In een discussie over de vraag welk loon voor de berekening van de transitievergoeding moet worden gehanteerd, oordeelt de kantonrechter dat moet worden uitgegaan van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur en het daarbij behorende loon.^[5] In een spiegelbeeldige zaak oordeelt de Kantonrechter Roermond dat een tijdelijke urenuitbreiding niet meetelt voor de berekening van de transitievergoeding.^[6]

1.2 Wwz-ontbindingsverzoeken

1.2.1 a-grond

Het UWV heeft de toestemming voor ontslag geweigerd, nu de werknemer zich op dag van het indienen van het ontslagverzoek ziek gemeld heeft. De werkgever keert zich tegen dit oordeel bij de kantonrechter. De Kantonrechter Apeldoorn wijst het verzoek af en benadrukt dat de juridische houdbaarheid van het oordeel van het UWV niet beoordeeld

hoeft te worden, omdat ook de kantonrechter gebonden is aan het opzegverbod. De ziekmelding dateert in ieder geval van voor het ontbindingsverzoek.^[7]

1.2.2 c-grond

De Kantonrechter Tilburg oordeelt over de zelden gehanteerde c-grond (frequent ziekteverzuim). Hoewel de kantonrechter wel aanneemt dat er sprake is van een frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim over een lange periode, oordeelt de rechter dat deze situatie niet onaanvaardbaar is voor de bedrijfsvoering van de werkgeefster. Ook zonder dat de werkgeefster behoorlijke maatregelen had getroffen ter vervanging van de langdurig zieke werkneemster bleef de zaak immers draaien.^[8]

1.2.3 d-grond

Ontbinding wegens disfunctioneren blijft een heet ijzer om aan te pakken. Deze twee maanden werden er evenveel afwijzingen als toewijzingen gepubliceerd.^[9] Wij zullen nader op het onderwerp ingaan onder 2: de rechterlijke lijn.

1.2.4 e-grond

Het Hof Arnhem-Leeuwarden wijst een ontbindingsverzoek op de e-grond af, omdat de werkgever ten onrechte geen deskundigenoordeel ex art. 7:629a BW heeft overlegd. Hoewel de werkneemster geen toestemming voor onderzoek naar haar psychische klachten wil verlenen, kan van de werkgever gevergd worden een deskundigenverklaring over te leggen.^[10]

Een medewerker van de reclassering onderhield in strijd met de gedragscodes nauw persoonlijk contact met een vrouwelijke werkgestrafte. De kantonrechter kwalificeert dit als verwijtbaar handelen maar niet als *ernstig verwijtbaar* handelen. De rechter acht hierbij van belang dat het gestelde seksuele contact onvoldoende aannemelijk is geworden, net als de stelling dat werknemer op de hoogte was van de geldende gedragscode.^[11] In een andere zaak had een werknemer van een groot accountantskantoren een WhatsApp-bericht naar een twintigjarige studente gestuurd die solliciteerde naar een student stage:

“Je zag er fantastisch uit. Heb je vaak zulke hakken aan?”

De Kantonrechter Leeuwarden wijst een ontbindingsverzoek op de e-grond echter af, nu er slechts sprake is van een incident.^[12]

De Kantonrechter Amersfoort oordeelt dat een salonmanager verwijtbaar heeft gehandeld door niet op het werk te verschijnen, terwijl haar werkgeefster haar uitdrukkelijk geen verlof had verleend.^[13] In een andere zaak had een werknemer een lange periode zijn boekverslagen en agenda niet volledig naar waarheid ingevuld. Dit gedrag acht de kantonrechter *ernstig verwijtbaar*, omdat de werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn functie en het vertrouwen van de werkgever heeft beschaamd.^[14]

1.2.5 g-grond

De Kantonrechter Enschede wijst een ontbindingsverzoek op de g-grond toe. Vooral de begroting van de billijke vergoeding springt in deze zaak in het oog, nu de kantonrechter de mate van verwijtbaarheid aan de hand van een tienpuntsschaal waardeert (1= nauwelijks ernstig verwijtbaar en 10= zeer ernstig verwijtbaar). Hiermee beoogt de rechter overigens geen algemene ‘rekenfactor’ te introduceren, zo wordt uitdrukkelijk overwogen. ^[15]

In een zaak bij het Hof 's-Hertogenbosch stelt de werknemer dat hij nooit heeft gezegd dat er sprake is/was van een arbeidsconflict. Dit blijkt volgens het hof wel uit de overgelegde stukken. De arbeidsovereenkomst is dan ook terecht door de kantonrechter ontbonden op de g-grond.^[16]

De Kantonrechter Rotterdam oordeelt dat de verstoring van de relatie aan de werknemer te wijten is, omdat deze zich onmogelijk heeft gemaakt in de werkrelaties met zijn collega's. Desondanks wordt er een billijke vergoeding toegekend, nu de werkgever niet kon aantonen dat zij in de afgelopen jaar iets aan het gedrag van de werknemer heeft gedaan.^[17] Een andere stroeve werkrelatie waarbij een werkgever niet genoeg had gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding te voorkomen, werd voorgelegd aan het Hof Amsterdam. De werkgever had volgens de kantonrechter jegens de werkneemster niet voldaan aan de elementaire vereisten van zorgvuldigheid, door onder andere niet concreet genoeg kritiek te uiten op het functioneren van de werknemer.^[18]

1.2.6 h-grond

De hoofdprijs qua billijke vergoeding viel deze periode in Brabant.^[19] Een billijke vergoeding van € 100.000 werd toegekend aan een statutair bestuurder die ten onrechte op de h-grond werd ontslagen. Op geen enkel moment voorafgaand aan het ontslagbesluit is het verschil van inzicht omtrent het beleid met de werknemer besproken, waardoor volgens de rechter niet kan worden aangenomen dat er sprake is van een ‘onoverbrugbaar verschil van inzicht’. In dit geval kan de rechter het ontslag niet terugdraaien (art. 7:682 lid 3 BW). De rechter weegt bij begroting van de hoogte van de billijke vergoeding mee

(i) dat werknemer moest terugvallen op een WW-uitkering; (ii) dat het ontslag een diffamerende werking heeft; en (iii) dat werknemer imagoschade heeft na een zeer kort dienstverband waardoor hij moeilijk een nieuwe werkgever kan vinden.

In een uitspraak van het Hof Den Haag wordt een ontbindingsverzoek op de h-grond toegewezen.^[20] Er wordt in het bijzonder aandacht geschonken aan de uitleg van de plicht tot 'herplaatsing in een passende functie' van art. 7:669 BW. De rechter oordeelt dat het niet in de rede ligt om te aanvaarden dat een expat de door hem gewenste voorrang heeft bij herplaatsing binnen het Shell-concern wereldwijd, nu dit zou ingrijpen in de vrijheid van afzonderlijke vennootschappen. Via de redelijkheid wordt de op zichzelf concernbrede herplaatsingsplicht dus beperkt. De werkgever moet zich *inspannen* maar wordt niet geacht herplaatsing te garanderen. In zoverre wordt er geen 'concernwerkgeverschap' aangenomen.

1.3 Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

De Kantonrechter Alkmaar stelt de billijke vergoeding vast op € 80.000, meewegend dat de werknemster een 52-jarige vrouw is met een lichamelijke beperking en eenzijdige werkervaring. Haar carrièreperspectief is daarom niet al te best. De rechter berekent de inkomensschade voor de werknemster vrij nauwkeurig en rondt de vergoeding uiteindelijk naar boven af wegens verwijtbaarheid van de werkgever.^[21] Het Hof Den Haag oordeelt dat inkomensschade die de werknemer lijdt als gevolg van weigering van een WW-uitkering als gevolg van het ongeldige ontslag op staande voet voor risico van de werkgever komt. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 35.000, waarbij de rechter tevens rekening houdt met het door de werknemer gedeerde brutoloon en vakantiegeld.^[22]

Het Hof 's-Hertogenbosch stelt de billijke vergoeding vast op € 4.048,72 bij een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig was. Bij het bepalen van dit bedrag gaat de rechter uit van het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen over de periode tot de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen, en brengt daarop de Ziektewetuitkering die werknemer over diezelfde periode krijgt in mindering.^[23] De Rechtbank Gelderland oordeelt dat niet onaannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst alsnog op korte termijn zou zijn ontbonden op grond van de verstoorde arbeidsverhouding en stelt de billijke vergoeding vast op € 9.000.^[24] De waarde van de 'alternatieve arbeidsovereenkomst', dat is de arbeidsovereenkomst waarvan de werknemer ongestoord had kunnen genieten als het ongeldige ontslag niet zou zijn gegeven, is niet altijd heel erg hoog.

Dat blijkt ook uit de volgende twee uitspraken. De Kantonrechter Enschede sluit voor de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding uitdrukkelijk aan bij de New Hairstyle-beschikking. De rechter weegt mee dat de werknemer het ontslag enigszins over zichzelf heeft afgeroepen en oordeelt dat om die reden de hoogte van de vergoeding geen punitief of afschrikwekkend karakter hoeft te hebben. De rechter stelt de billijke vergoeding vast op € 6.000.^[25] Kantonrechter Maastricht sluit ook uitdrukkelijk aan bij de beschikking van de Hoge Raad voor de berekening van de hoogte. De rechter weegt een aantal factoren uit de beschikking mee en stelt de billijke vergoeding vast op € 1.936,74.^[26]

1.4 Procesrecht

De Kantonrechter Leeuwarden oordeelt dat een beroep op de MKB-regeling ook bij verweer op een verzoek van de werknemer tot betaling van de transitievergoeding mogelijk is, nu niet met zoveel woorden iets anders is geregeld in art. 7:673d BW. Ook na de vervaltermijn kan de werkgever zich bij wege van verweer op deze zogeheten overbruggingsregeling beroepen.^[27]

1.4.1 Art. 7:686 BW

Ontbinding op grond van wanprestatie wordt ook onder de Wwz weinig gebruikt. Een uitzondering is de zaak bij de Kantonrechter Rotterdam.^[28] Deze oordeelt dat de zware norm van art. 7:686 BW niet geldt indien een werknemer ontbinding verzoekt wegens wanprestatie, nu deze bepaling in beginsel ter bescherming van de werknemer dient. De lichtere norm van art. 6:265 BW dient dan te gelden.

2. De rechterlijke lijn: de d-grond

Ontbindingsverzoeken op basis van art. 7:669 lid 3 sub d BW (disfunctioneren) worden vaak afgewezen. Uit het Evaluatieonderzoek van de VAAN en VvA^[29] over de Wwz blijkt dat disfunctioneren met 84% (in de gepubliceerde rechtspraak was dat 79%) afwijzingen de minst kansrijke ontbindingsgrond is. Dat beeld wordt in deze kroniekperiode bevestigd, al lijken de percentages in de recent gepubliceerde rechtspraak iets minder slecht te liggen voor werkgevers.

De Kantonrechter Roermond wijst op 9 oktober 2017 het ontbindingsverzoek op de d-grond af, omdat de werkgever de werknemer niet tijdig en duidelijk over zijn disfunctioneren heeft geïnformeerd en hem evenmin voldoende in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. De werkgever moet aantonen dat de werknemer is aangesproken op zijn functioneren. Achteraf opgestelde verklaringen volstaan niet. Van een verbetertraject was in deze zaak evenmin sprake. Het verzoek stuit hierop af, de kantonrechter laat in het midden of de werknemer wel of niet ongeschikt was voor de uitoefening van zijn functie.^[30]

Ook in een andere zaak voor de Kantonrechter Roermond wordt het ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren afgewezen. In deze zaak stelt de werkgever dat collega's van de werknemer zijn 'stukgelopen' op de samenwerking met de werkneemster, een peuterleidster. Na een overname van een aantal peuterspeelzalen in de regio wordt aan de werkneemster gevraagd een bijdrage te leveren aan het overgangsproces. Dat valt niet te rijmen met het verwijt dat de werkneemster niet kan samenwerken. Er hebben evenmin functionerings- of beoordelingsgesprekken plaatsgevonden, er zijn geen verslagen waaruit iets negatiefs blijkt en er is geen verbetertraject afgesproken. De werkneemster wordt door haar collega's en leidinggevende(n) juist geprezen en gecompimenteerd. [\[31\]](#)

De Kantonrechter Alkmaar wijst een verzoek tot ontbinding op de d-grond toe. De functie van de werkneemster is vanwege haar functioneren met ingang van 1 januari 2016 gewijzigd in omvang en inhoud. Daarna heeft de werkneemster zich herhaalde malen ziek gemeld wegens een arbeidsconflict. Met een door haar werkgeefster opgestelde vaststellingsovereenkomst gaat zij niet akkoord. Na haar herstelmelding wordt een verbetertraject gestart, dat echter niet het gewenste resultaat oplevert. Omdat de functie ten behoeve van de werkneemster is vereenvoudigd, acht de kantonrechter een verbetertraject van drie maanden voldoende. Ook tijdens het door de werkgever zorgvuldig ingerichte verbetertraject, bleef de werkneemster veel fouten maken. Zij heeft niet concreet gemaakt op welke wijze dat traject anders vormgegeven had moeten worden. [\[32\]](#) In een andere zaak acht het Hof Den Haag een termijn van drie maanden echter onvoldoende, maar daar ontbrak een met de *Alkmaarse* zaak vergelijkbare voorgeschiedenis. [\[33\]](#)

Een zaak van de Kantonrechter Utrecht betreft een werknemer die sinds 2007 in dienst was van de Hogeschool Utrecht. De school wil overgaan tot ontslag, omdat werknemer zijn masterdiploma niet heeft gehaald. Hij heeft daar bijna tien jaar de tijd voor gehad en is door zijn werkgever per 1 februari 2017 volledig vrijgesteld van werkzaamheden om de master af te ronden. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer ongeschikt is voor de uitoefening van de functie als hogeschooldocent nu hij essentiële werkzaamheden die horen bij de functie van docent niet meer uit kan oefenen (toetsen opstellen, examinator zijn, cijfers invoeren etc.). [\[34\]](#) De school heeft hem ruimschoots de tijd gegeven zijn masterscriptie af te ronden, en heeft alle opleidingskosten voor haar rekening genomen. Van wanprestatie in de zin van art. 7:686 BW is volgens de kantonrechter hier geen sprake. Dat de werknemer zijn master niet heeft behaald is niet het gevolg van verwijtbaar handelen.

In een van onze eerdere Kronieken hebben we ook aandacht besteed aan de d-grond. [\[35\]](#) Daar gaven we de volgende aanwijzingen, gedestilleerd uit de tot dan toe bekende jurisprudentie:

- 1) de werkgever dient tijdig en duidelijk aan te geven dat er sprake is van disfunctioneren;
- 2) de werknemer moet voldoende tijd krijgen voor verbetering;
- 3) de werkgever moet het verbetertraject faciliteren en moet de werknemer daarbij coachen;
- 4) het hele (verbeter)proces moet schriftelijk worden vastgelegd.

Deze aanwijzingen kunnen op grond van de hier besproken zaken als volgt worden aangevuld en verrijnd.

Ad 1

Kritiek moet duidelijk en eenduidig worden verwoord. Vastlegging is cruciaal, bijvoorbeeld door notulen op te stellen van besprekingen of bijeenkomsten. Ook van een klein bedrijf mag verslaglegging worden verwacht. Achteraf geconstrueerde verklaringen volstaan niet. De werkgever moet de werknemer wijzen op de consequenties voor het dienstverband van het uitblijven van verbetering. In de in deze aflevering van *TRA* besproken zaak van het Hof 's-Hertogenbosch is het oordeel zelfs dat de kritiek schriftelijk aan werknemer moet zijn medegedeeld. [\[36\]](#)

Ad 2

Ingeval de functie is aangepast ten behoeve van de werknemer vanwege eerder onvoldoende functioneren, kan met een korter verbetertraject worden volstaan. In feite is het verbetertraject dan al eerder begonnen, toen de werknemer het aangepaste werk kreeg.

Ad 3

Een verbetertraject moet aan een aantal vereisten voldoen: er moeten realistische doelstellingen worden beschreven, er dient een redelijke termijn te worden gegund en de werkgever moet de werknemer (laten) begeleiden. Als een werkgever de omslag maakt naar een professionele organisatie en de werknemer a een verbetertraject toch onvoldoende aansluiting vindt, dan kan van de werkgever niet worden gevergd dat hij de bedrijfsvoering aanpast aan de werknemer. De werkgever moet zich inspannen om de werknemer te herplaatsen, maar een plicht van de werkgever tot externe herplaatsing wordt niet snel aangenomen.

Ad 4

Vastlegging is cruciaal. Als er (ernstig) disfunctioneren wordt aangevoerd, moet dat blijken uit schriftelijke stukken. Iemand

iets ernstigs verwijten en daarvan geen notities maken, wordt door rechters als tegenstrijdig bestempeld. De vastlegging moet duidelijk zijn. In de Roermondse uitspraak van 9 oktober 2017 waren de onderbouwingen van het disfunctioneren voor tweërlei uitleg vatbaar: waar de werkgever er een negatieve, verwijtende uitleg aan geeft, leest de werkneemster er een positieve, bevestigende boodschap in.

3. Verdieping

In een van onze eerste Kronieken bespraken wij de aanvulling van rechtsgronden.^[37] Mits de werkgever de voor een ontbindingsgronden benodigde feiten maar duidelijk aanvoert, hoeft hij niet uitdrukkelijk te zeggen op welke grond van art. 7:669 lid 3 BW hij precies doelt. De rechter heeft de ruimte om het beroep van de werkgever in de vereiste wettelijke grond te vertalen. Zeker wanneer de gronden dicht bij elkaar in de buurt liggen – ernstig disfunctioneren en verwijtbaar handelen – mag de rechter dat doen. Uiteraard moeten partijen de gelegenheid krijgen om zich over deze andere inkleuring van de feiten uit te laten om een verrassingsbeslissing te voorkomen.

In de sindsdien gewezen rechtspraak komt de kwestie van aanvulling van rechtsgronden niet al te duidelijk meer naar voren. Wakker geschrokken de hoge afwijzingspercentages van vlak na de invoering van de Wwz, zijn werkgevers zo te zien expliciet voor meer ankers gaan liggen. Ze voeren uitdrukkelijk verschillende gronden aan. De rechter hoeft niet heel vaak de rol van aanvuller van rechtsgronden te spelen. Zo af en toe zal een expliciete verwijzing naar een van de lettertjes van het derde lid van art. 7:669 BW ontbreken, maar zal toch wel duidelijk zijn of er disfunctioneren of een arbeidsconflict aan het ontslag ten grondslag wordt gelegd (of allebei).

Daarbij moet bedacht worden dat de rechtsgevolgen van de verschillende gronden niet van elkaar verschillen. Of het nu om disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie gaat, dat maakt voor de uitkomst geen verschil. Ook wanneer er een h-grond wordt aangenomen, heeft dat materieel; geen ander resultaat dan wanneer er een d- of een g-grond is zou zijn gezien. Alleen wanneer de e-grond (verwijtbaar handelen) wordt erkend, worden er geen herplaatsingsinspanningen van de werkgever verwacht. Doet die ontslaggrond zich voor, is er echter nog niet gezegd dat er sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen. Over het al of niet vervallen van het recht op transitievergoeding moet nog een afzonderlijk oordeel volgen. Dat is ook het geval wanneer de rechter een onherstelbare verstoring in de arbeidsrelatie constateert. De (ernstige) schuldvraag, die gevolgen heeft voor de verschuldigdheid van vergoedingen, staat daar strikt genomen los van.

Dat alles zorgt ervoor dat de kwestie van aanvulling van rechtsgronden een wat slapend bestaan is gaan leiden. Dat kan onder het door het Kabinet-Rutte III voorgestelde gewijzigde ontslagrecht misschien toch weer wat anders worden. Om het ontslagrecht iets te versoepelen denkt de nieuwe regering aan de introductie van een nieuwe ontslaggrond, de cumulatiegrond. Die moet ontslag mogelijk maken als er aan de voorwaarden van de afzonderlijke wettelijke gronden niet is voldaan, maar de omstandigheden redelijkerwijs toch tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst nopen. In dat verband wordt het voorbeeld genoemd van een enigszins disfunctionerende werknemer, die ook wel iets te verwijten valt en met wie thans een gespannen relatie bestaat. Op zichzelf beschouwd zijn die gronden nu onvoldoende voor ontslag, dat kan ook niet op basis van de h-grond. De cumulatiegrond moet ontslag in dit soort gevallen mogelijk maken. Bij ontslag op die grond is de werkgever wel een extra transitievergoeding verschuldigd, een opslag van 50% op de reguliere vergoeding.

In genoemde eerdere kroniek hebben een dergelijke restgrond de i-grond gedoopt. Die letter volgt niet alleen alfabetisch op het bestaande rijtje, maar zou ook kunnen staan voor 'impasse-grond'. Het probleem is nu wat een werkgever moet aanvoeren om een beroep op die grond te kunnen doen. Is het aanvoeren van verschillende van de andere gronden voldoende? Of moet daaraan worden toegevoegd dat voortzetting van de arbeidsrelatie hoe dan ook is? Wellicht is een standaardzin in het verzoekschrift voldoende:

“voorgaande redenen rechtvaardigen ieder voor zich ontbinding, maar uiterst subsidiair verzoekt werkgever ontbinding omdat deze redenen in onderlinge samenhang beschouwd ook ontbinding noodzakelijk maken, ook indien die redenen nier geheel in rechte komen vast te staan.”

Zo'n cliché-zin is zo geschreven, zodat de aanvulling van ontslaggronden ook straks geen al te lastig issue zal blijken. Veel ingewikkelder wordt het nog voor de wetgever om die i-grond te formuleren. En vervolgens ook voor werkgevers om de daarvoor benodigde feiten aan te voeren, want wat is 'half disfunctioneren' opgeteld bij 'een beetje' verwijtbaar? Misschien dat het ontslagrecht over enkele jaren soepeler wordt, maar wederom niet simpeler.

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]

Rb. Gelderland 26 september 2017, AR 2017/1241.

[3]

Hoge Raad 13 oktober 2017, ECLI:NL:HR:2017:2626.

[4]

Hof 's-Hertogenbosch 14 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3971.

[5]

Ktr. Roermond 13 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8895.

[6]

Ktr. Roermond 30 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10444.

[7]

Ktr. Apeldoorn 6 september 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4577.

[8]

Ktr. Tilburg 6 september 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:6312.

[9]

Toewijzingen waren: Ktr. 25 september 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:6310; Ktr. Utrecht 29 september 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:5002; Ktr. Alkmaar 9 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:8263; Ktr. Leeuwarden 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4019. Afwijzingen waren: Ktr. Bergen op Zoom 7 september 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:6354. Ktr. Roermond 19 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9068. Ktr. Roermond 9 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9757; Hof 's-Hertogenbosch 12 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4621.

[10]

Hof Arnhem-Leeuwarden 11 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7914.

[11]

Ktr. Enschede 4 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3608.

[12]

Ktr. Leeuwarden 27 september 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3709.

[13]

Ktr. Amersfoort 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4975.

[14]

Ktr. Roermond 21 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9196.

[15]

Ktr. Enschede 4 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3768.

[16]

Hof 's-Hertogenbosch 19 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4622.

[17]

Ktr. Rotterdam 6 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:6858

[18]

Hof Amsterdam 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4176.

[19]

Rb. Oost-Brabant 4 september 2017, AR 2017/1189.

[20]

Hof Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2654.

[21]

Ktr. Alkmaar 12 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7424.

[22]

Hof Den Haag 12 september 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2631.

[23]

Hof 's-Hertogenbosch 7 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3856.

[24]

Rb. Gelderland 15 september 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:5211.

[25]

Ktr. Enschede 18 september 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3621.

[\[26\]](#)

Ktr. Maastricht 6 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:8702.

[\[27\]](#)

Ktr. Leeuwarden 25 oktober 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4048; ECLI:NL:RBNNE:2017:4049; ECLI:NL:RBNNE:2017:4050.

[\[28\]](#)

Ktr. Rotterdam 14 september 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7261. Zie ook de uitspraak van de kantonrechter Utrecht (Ktr. Utrecht 29 september 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:5002), die hierna in de rechterlijke lijn wordt besproken.

[\[29\]](#)

A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds & P. Kruit (red.), *VAAN – VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, Den Haag: Boom 2016.

[\[30\]](#)

Ktr. Roermond 19 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9068.

[\[31\]](#)

Ktr. Roermond 9 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9757.

[\[32\]](#)

Ktr. Alkmaar 9 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:8263.

[\[33\]](#)

Hof Den Haag 24 oktober 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2932.

[\[34\]](#)

Ktr. Utrecht 29 september 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:5002.

[\[35\]](#)

B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & H.L. Doorn, 'Kroniek Rechtspraak Wwz', *TRA* 2016/89.

[\[36\]](#)

Hof 's-Hertogenbosch 12 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4621.

[\[37\]](#)

TRA 2016/58.