



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. (2016). Kroniek Rechtspraak Wwz. *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2016(4), 18-20. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/57578>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/57578>

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 13-03-2016

Datum

13-03-2016

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

Arbeidsrecht / Algemeen

1. Inleiding

Een nieuwe lente, een nieuwe rubriek. Nu de jurisprudentie op grond van de Wwz op gang begint te komen, wordt het tijd voor het (voorzichtig) signaleren van trends en trucs. Wij zullen elke twee maanden een overzicht verstrekken van de nieuwste uitspraken, gewezen op grond van bepalingen uit de Wwz (*De stand van zaken*). De uitspraken die aan de orde worden gesteld, vind u terug op de site van TRA.^[2] In het tweede deel van onze kroniek schetsen wij de lijn die we op dat moment in de besproken (en niet besproken) jurisprudentie ontwaren (*De klare lijn*). Aan het slot diepen we een deelvraag verder uit (*De verdieping*).

Deze eerste aflevering vormt het startpunt en heeft daarom een afwijkend format. Wij lichten daarin onze werkwijze toe en brengen daarna de tot 1 februari 2016 verschenen jurisprudentie in kaart. In meerdere opzichten blijft het nog even wachten op een klare lijn.

2. Werkwijze

Voor het in kaart brengen van de jurisprudentie – die we sinds de inwerkingtreding van de wet samenbrengen in een Wwz-database^[3] – hebben we de uitspraken onderverdeeld in categorieën. We hanteren vier hoofdcategorieën: Wwz-algemeen, Wwz-ontbindingsverzoeken, Opzegging, inclusief ontslag op staande voet en Procesrecht.

Wwz-algemeen valt uiteen in aanzegplicht, concurrentiebeding en overig. De Wwz-ontbindingsverzoeken worden onderverdeeld in de subcategorieën ontbindingsverzoeken door de werkgever, ontbindingsverzoeken door de werknemer en formele ontbindingen.

Inmiddels zijn er van 1 juli 2015 tot 1 februari 2016 zo'n 215 uitspraken geweest. De meeste zijn beschikkingen naar aanleiding van ontbindingsverzoeken van werkgevers. Een goede tweede vormt opzegging, inclusief ontslag op staande voet. Over sommige kwesties is nog helemaal geen jurisprudentie verschenen, zoals het ontbindingsverzoek op de c-grond (regelmatig ziekteverzuim) of de f-grond (gewetensbezwaren).

I. Wwz-algemeen

Over de aanzegplicht zijn diverse uitspraken gedaan. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat de aanzegging tijdig is gedaan.^[4] De aanzeggingsplicht wordt niet heel streng opgevat door de rechter: de werkgever mag ook bij aanvang van de arbeidsrelatie in het arbeidscontract opnemen dat er 'reeds nu voor alsdan' wordt aangezegd.^[5] Een aanzegging die wordt bezorgd tijdens de vakantie van de werknemer is tijdig, hoewel die er pas na terugkeer van die vakantie kennis van kan nemen.^[6] De Nederlandse rechter gaat met de tijd mee: aanzeggen mag ook per 'WhatsApp'.^[7]

De Kantonrechter Amsterdam oordeelt over de voor een geldig concurrentiebeding vereiste motivering gelegen in 'zwaarwegende bedrijfsbelangen'. De werkgever mag daarbij niet met algemeenheden volstaan, maar moet de noodzaak gericht motiveren.^[8] Ook concurrentiebedingen die zijn opgenomen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd afgesloten vóór 1 januari 2015 blijven niet buiten schot. De kantonrechter Groningen oordeelt dat bij een oud concurrentiebeding de uit de Wwz blijvende veranderde maatschappelijke opvattingen doorwerken in de belangenafweging.^[9] Formeel niet, maar feitelijk wel wordt het nieuwe recht toegepast. Het beding sneuvelt bij gebrek aan zwaarwegende bedrijfsbelangen.

II. Wwz-ontbindingsverzoeken

Uit de tot nu toe verschenen jurisprudentie kan worden opgemaakt, dat de kantonrechters zich schikken in de door de regering verkondigde leer van het tot de rand gevulde ontslagglas. Een 'cocktail-ontslag' op grond van 'een beetje' disfunctioneren (d-grond), gecombineerd met wat verwijtbaar handelen (e-grond) of lichtelijk verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) is niet mogelijk. De indruk bestaat, dat de eis van een volle ontslaggrond vaker dan voorheen leidt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek.^[10] Goede voorbeelden zijn de uitspraken van de Kantonrechter Den Haag van 4 september 2015^[11] en de Kantonrechter Amsterdam van 28 oktober 2015.^[12]

Ook de herplaatsingsverplichting kan een struikelblok vormen voor werkgeversverzoeken. Hoewel het hierbij gaat om een inspanningsverplichting en niet om resultaatsverbintenis, oordeelde de kantonrechter Amsterdam op 22 oktober 2015 dat de werkgever onvoldoende invulling had gegeven aan die verplichting.^[13]

Tot op heden is in een beperkt aantal van de gepubliceerde uitspraken een billijke vergoeding toegekend. Die vergoeding valt doorgaans niet direct in de categorie 'hoofdprijs'. Uitschieters naar boven vormen de uitspraken van de kantonrechters Dordrecht (€ 50.000),^[14] Amsterdam (€ 40.000)^[15] en 's-Hertogenbosch (€ 30.000).^[16] De kantonrechters Roermond^[17] en Alkmaar^[18] kwamen respectievelijk tot slechts € 5.000 en € 6.000.

Pro-forma verzoeken komen nog steeds geregeld (sic!) voor. De Kantonrechter Utrecht oordeelde op 28 augustus 2015 dat er onder de Wwz geen plaats is om op grond van art. 96 Rv de arbeidsovereenkomst pro-forma te ontbinden. Hij ontbond de arbeidsovereenkomst vervolgens wel op de g-grond van art. 7:669 BW.^[19] De meeste rechtbanken gaan pragmatisch om met pro-forma verzoeken.^[20]

Feitelijk blijkt een pro-forma gemakkelijk te realiseren, wanneer de werkgever een verstoorde arbeidsverhouding aanvoert (g-grond) en de werknemer die grond niet betwist.^[21] Vervolgens ontstaat er nog wel een worsteling met de afgesproken vergoeding. Dient de rechter die toe te kennen, of moet hij die afwijzen, omdat daar alleen bij ernstige verwijtbaarheid sprake van kan zijn? Gedurende het korte bestaan van de Wwz is deze vraag al op talloze manieren beantwoord. Aanvankelijk was het vooral 'nee', gezien de bedoeling van de wetgever om die vergoeding tot extreme gevallen te beperken.^[22] Voorzichtig aan wordt het antwoord meer een 'soort van ja', in de vorm van een veroordeling tot nakoming van de afspraak om de *overeengekomen* vergoeding te betalen en dus niet in de vorm van toekenning van een *billijke* vergoeding.^[23]

III. Opzegging, inclusief ontslag op staande voet

De werknemer behoudt zijn recht op een transitievergoeding, wanneer de werkgever opzegt en de werknemer daarmee instemt of daarin berust. Recht op een transitievergoeding heeft de werknemer echter niet bij een beëindigingsovereenkomst. De Kantonrechter Utrecht oordeelde op 11 december 2015 dat de werkgever geen spreekplicht heeft over het ontbreken van de transitievergoeding bij een beëindigingsovereenkomst.^[24]

Inhoudelijk is de toets of een ontslag op staande voet terecht gegeven is, niet veranderd. Bij een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet is er strijd met onder andere art. 7:671 BW. Over de vraag of een vergoeding wegens onregelmatige opzegging een billijke vergoeding uitsluit, wordt verschillend gedacht. Op 16 oktober 2015 oordeelt de Kantonrechter Arnhem dat de combinatie mogelijk is,^[25] op 11 november 2015 oordeelt een andere Arnhemse kantonrechter dat geen recht op billijke vergoeding bestaat als er al een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toegekend.^[26]

Art. 7:673 BW sluit recht op transitievergoeding uit bij *ernstige* verwijtbaarheid. Dat betekent, dat bij ontbinding op de e-grond of bij een terecht gegeven ontslag op staande voet een transitievergoeding verschuldigd kan zijn wanneer de werknemer slechts 'gewoon' verwijtbaar is.^[27] De Kantonrechter Apeldoorn oordeelde evenwel dat verduistering door een (leidinggevende) winkelmedewerker alleen in uitzonderingsgevallen niet ernstig verwijtbaar is.^[28]

IV. Procesrecht

Over de vraag naar de mogelijkheid van een voorwaardelijke ontbinding na een ontslag op staande voet is momenteel discussie gaande. De rechtspraak is verdeeld. De Kantonrechter Den Haag oordeelt dat de werkgever belang heeft bij een voorwaardelijke ontbinding, nu de rechter in hoger beroep zou kunnen oordelen dat het ontslag op staande voet toch ongeldig is.^[29] Volgens de Kantonrechter Roermond is in de systematiek van de Wwz geen plaats meer voor een voorwaardelijke ontbinding bij een terecht gegeven ontslag op staande voet.^[30] Dat vindt ook de Kantonrechter Apeldoorn, die de appelrechter niet voor de voeten wenst te lopen met een voorwaardelijke ontbinding.^[31] Een ambtsgeenoot binnen diezelfde Rechtbank Gelderland ziet dat heel anders, en oordeelt dat er wél ruimte is voor voorwaardelijke ontbinding.^[32]

De vervaltermijnen van art. 7:686a lid 4 BW zijn hard. Zo oordeelt de Kantonrechter Amsterdam op 17 december 2015 dat te late indiening van een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging niet met een 'spoorwisseling' (art. 69 Rv) kan worden geheeld.^[33] Volgens de Kantonrechter Alkmaar volgt uit art. 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW dat de bevoegdheid om een verzoekschrift op grond van art. 7:677 BW in te dienen, twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, vervalt.^[34]

3. Tot slot

Wat opvalt, is dat veel zaken draaien om de vraag of oude praktijken (pro forma, afgesproken vergoeding en voorwaardelijk ontbinden) ná 1 juli 2015 nog mogelijk zijn. De wetsgeschiedenis is alleen helder over het beperkte recht op een billijke vergoeding, maar voor het overige moet de rechtspraak het wiel zelf (her)uitvinden. Voor een deel is de bestaande praktijk met enig kunst- en vliegwerk in het nieuwe regime ingepast.

In veel uitspraken wordt verwezen naar en sterk geleund op de parlementaire geschiedenis. De ruimte ontbreekt om er hier uitgebreid op in te gaan, maar wat opvalt is dat die de nodige ruimte laat. Wordt bijvoorbeeld de ratio van de aanzegplicht, tijdige duidelijkheid, wel gediend met aanzegging bij het aangaan van het contract? Nu is dat laatste misschien een detailonderwerp, maar op een van de kernonderdelen van de Wwz – beperking van recht op en hoogte van – vergoedingen biedt de nieuwe wet blijkbaar heel weinig houvast. Kunnen partijen hun zaakjes inclusief vergoeding pro forma regelen? De wetsgeschiedenis suggereert dat dat niet helemaal de bedoeling is, maar ook weer niet zo duidelijk dat rechters zo iets ontoelaatbaar achten. Wel lijkt de boodschap dat een billijke vergoeding uitzonderlijk moet zijn goed te zijn aangekomen,^[9] ook al zijn rechters inmiddels wel al weer bereid om 'royalere' partijafspraken te accorderen. Wanneer de wettelijke billijke vergoeding aan de orde is, blijft veelal onduidelijk hoe de rechter tot het toegewezen bedrag is gekomen. Voor zover er kenbare maatstaven – verwachte werkloosheidsduur of financiële gevolgen van het ontslag – worden genoemd, is nog de vraag of die nu wel of niet passen bij de bedoeling van de wetgever. In navolging van de parlementaire geschiedenis, is de rechtspraak daar nog niet erg duidelijk over.

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.

[2]

De uitspraken zijn terug te vinden via de site van TRA.

[3]

De belangrijkste bronnen zijn Rechtspraak.nl, JAR, de Praktijkgids en AR-Updates. Ook uitspraken die (nog) niet zijn gepubliceerd, maar die op andere wijze tot ons komen, worden opgenomen in onze databank. Als we verwijzen naar dergelijke uitspraken, vermelden we behalve rechtbank en datum, het zaak- en rolnummer.

[4]

Zie bijv. Ktr. Rotterdam 5 juni 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:3883.

[5]

Ktr. Utrecht 13 mei 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:3201.

[6]

Ktr. Rotterdam 23 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9222.

[7]

Ktr. Amsterdam 10 juni 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:3968.

[8]

Ktr. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864.

[9]

Ktr. Groningen 8 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4317.

[10]

Zie N. Troost, 'Ontslag lastiger geworden door nieuwe wet', *de Volkskrant* 26 januari 2016.

[11]

Ktr. Den Haag 4 september 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:10521.

[12]

Ktr. Amsterdam van 28 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7786.

[13]

Ktr. Amsterdam 22 oktober 2015, 4459119 KK EXPL 15-1279.

[14]

Ktr. Dordrecht 16 oktober 2015, AR-Updates 2015-1009.

[15]

Ktr. Amsterdam 29 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400.

[16]

Ktr. 's-Hertogenbosch 1 september 2015, 4336312.

[17]

Ktr. Roermond 5 november 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9351.

[18]

Ktr. Alkmaar 27 oktober 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9470. Zie ook Ktr. Amsterdam 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278.

[19]

Ktr. Utrecht 28 augustus 2015, AR2015-0827, ECLI:NL:RBMNE:2015:6349.

[20]

Zie bijv. Ktr. Zaanstad 3 september 2015, AR2015-0836, ECLI:NL:RBNHO:2015:7584, Ktr. Bergen op Zoom 18 januari 2016, 4658406 AZ VERZ 15-137 en 4663256 AZ VERZ 15-140. Zie ook Ktr. Zutphen 28 oktober 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6683.

[21]

Ktr. Amsterdam 30 juli 2015, JAR 2015/21 en Ktr. Amsterdam 10 augustus 2015, JAR 2015/213.

[22]

Zie de uitspraken van de Ktr. Leeuwarden van 22 juli 2015, JAR 2015/197-199.

[23]

Ktr. Rotterdam 23 oktober 2015, JAR 2015/271.

[24]

Ktr. Utrecht 11 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8803.

[25]

Ktr. Arnhem 16 oktober 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6783, zie ook Ktr. Maastricht 16 december 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:10716.

[26]

Ktr. Arnhem 11 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7439.

[27]

Ktr. Maastricht 12 november 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9998; Ktr. Amsterdam 24 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:6673; Ktr. Amsterdam 19 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8960.

[28]

Ktr. Apeldoorn 8 december 2015, JAR 2016/3.

[29]

Ktr. Den Haag 17 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:14811.

[30]

Ktr. Roermond 7 december 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:10158.

[31]

Ktr. Apeldoorn 8 december 2015, JAR 2016/3.

[32]

Ktr. Zutphen 12 november 2016, JAR 2016/4.

[33]

Ktr. Amsterdam 17 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:9413.

[34]

Ktr. Alkmaar 22 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11368.

[35]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 33.