Door de beslisboom kan ik het bos weer zien

Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de toepasbaarheid van een digitale beslisboom over de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet voor een werkgever.

Jeannot Coomans

29 mei 2017, Tilburg

VDT Advocaten
Advocatenkantoor Tilburg
Postbus 4203 5004 JE Tilburg
Kapitein Hatterasstraat 23-g

T: 013-5440400
F: 013 544 64 64
E: info@vdt-advocaten.nl

Door de beslisboom kan ik het bos weer zien

Een praktijkgericht juridisch onderzoek naar de toepasbaarheid van een digitale beslisboom over de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet voor een werkgever.

Naam:	Jeannot Coomans
Studentnummer:	2647699
Afstudeerorganisatie:	VDT Advocaten
Afstudeermentor:	Mr. B.M. van Dinter
Afstudeerperiode:	Februari 2017 – mei 2017
Opleiding:	HBO-Rechten
Onderwijsinstelling:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Eerste afstudeerdocent:	Mr. dr. G.A.F.M. van Schaaijk
Tweede afstudeerdocent:	Mr. F.A.C. Klaassen

Datum van verschijning:	29 mei 2017
Plaats van verschijning:	Tilburg

VDT Advocaten
Advocatenkantoor Tilburg
Postbus 4203 5004 JE Tilburg
Kapitein Hatterasstraat 23-g

T: 013-5440400
F: 013 544 64 64
E: info@vdt-advocaten.nl

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt een onderzoeksrapport dat ik heb geschreven ter afronding van mijn opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg. In opdracht van VDT Advocaten te Tilburg heb ik onderzoek gedaan naar de toepasbaarheid van een digitale beslisboom over de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet voor een werkgever.

Sinds mijn minor aan de Juridische Hogeschool heb ik steeds meer interesse gekregen in de toepassing van digitale hulpmiddelen binnen de juridische wereld. Toen VDT Advocaten aangaf bezig te zijn met het ontwikkelen van een online platform ter aanvulling van hun arbeidsrechtpraktijk was mijn interesse meteen gewekt. Dat ik in het kader van dit platform mijn onderzoek mocht doen naar het ontslag op staande voet, één van mijn favoriete arbeidsrechtelijke leerstukken, in combinatie met een digitale beslisboom was voor mij een droomscenario.

Ik zou deze gelegenheid graag aangrijpen om een aantal mensen te bedanken die mij geholpen hebben tijdens, maar ook vóór mijn afstudeerperiode. Ten eerste wil ik Geertje van Schaaijk bedanken voor haar persoonlijke begeleiding en betrokkenheid tijdens mijn afstudeerperiode. Verder wil ik Brenda van Dinter en Monja van den Berg bedanken voor de geweldige begeleiding, binnen VDT Advocaten. Ook wil ik Christine Govers en Sonja Jacobs bedanken voor het fungeren als tweede en derde paar ogen bij de afronding van mijn onderzoeksrapport. Hiernaast wil ik John Lousberg bedanken, als mijn docent arbeidsrecht heeft hij met zijn enthousiaste wijze van lesgeven vanaf zijn eerste college mijn interesse in het arbeidsrecht weten te wekken. Verder is hij degene die mij kennis heeft laten maken met het fenomeen van de digitale beslisboom en is hij altijd bereid geweest om mij te helpen tijdens mijn afstudeerperiode en daarvoor.

Tot slot wil ik het hele team van VDT Advocaten bedanken voor de geweldige stageperiode die ik heb mogen meemaken binnen hun kantoor. Ik had me geen betere stageplaats kunnen wensen. Al met al mag ik terug kijken op een leerzame, plezierige en gezellige afstudeerperiode

Ik wens u veel lees en klikplezier toe.

Jeannot Coomans

Tilburg, mei 2017

Inhoudsopgave

Samenvatting

Lijst met afkortingen

Hoofdstuk 1: Inleiding ... 8

1.1 De afstudeerorganisatie ... 8

1.2 Probleembeschrijving ... 8

1.3 Centrale vraag ... 9

1.4 Doelstelling ... 9

1.5 Deelvragen ... 9

1.6 Onderzoeksstrategieën ... 9

1.7 Bronnen, methoden en verantwoording ... 9

1.8 Leeswijzer ... 12

Hoofdstuk 2: De kenmerken en eisen van een beslisboom ... 12

2.1 Wat is een beslisboom? ... 12

2.2 Kenmerken van een beslisboom ... 13

2.3 Eisen van een beslisboom ... 13

Hoofdstuk 3: De wettelijke voorwaarden van het ontslag op staande voet ... 14

3.1 De dringende reden ... 14

3.2 Onverwijld mededelen ... 17

3.3 Onverwijld beëindigen ... 18

3.4 Vertaling naar een beslisboom ... 19

Hoofdstuk 4: Acties van de werknemer en mogelijke juridische risico's voor de werkgever ... 19

4.1 De wettelijke vervaltermijn ... 19

4.2 Verzoek tot vernietiging, herstel of beëindiging ... 21

4.2.1 Verzoek tot vernietiging van het ontslag in eerste aanleg ... 21

4.2.2 Herstel of beëindiging van de arbeidsovereenkomst na hoger beroep ... 23

4.3 Berusting in het ontslag, verzoek om financiële vergoedingen en verval van een concurrentiebeding ... 26

4.3.1. Vergoeding wegens onregelmatige opzegging ... 26

4.3.2 De billijke vergoeding in eerste aanleg ... 28

4.3.3 De billijke vergoeding in hoger beroep ... 31

4.3.4 De transitievergoeding ... 33

4.3.5 Verval van een concurrentiebeding ... 38

4.4 Vertaling naar een beslisboom ... 40

Hoofdstuk 5: De conceptbeslisboom, naar aanleiding van de kenmerken, eisen en de juridische analyse ... 40

Hoofdstuk 6: De opzet, uitvoering en resultaten van het praktijkonderzoek 42
Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen..... 44
7.1 Conclusies..... 44
7.2 Aanbevelingen..... 46
Literatuurlijst 48
Bijlagen 49

Samenvatting
Om een rechtsgeldig ontslag op staande voet te geven moet aan drie wettelijke vereisten worden voldaan. Deze vereisten zijn opgenomen in art. 7:677 lid 1 BW:

- *er moet sprake zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet;*
- *de dringende reden moet onverwijld worden medegedeeld aan de werknemer;*
- *het dienstverband met werknemer moet onverwijld worden beëindigd.*

Als aan deze voorwaarden is voldaan is er sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In sommige gevallen voldoet een werkgever echter bewust niet aan de voorwaarden, omdat deze simpelweg van een werknemer af wil. Aangezien een onterecht ontslag op staande voet een scala aan juridische risico's met zich kan meebrengen is het voor een werkgever van belang om te weten wat deze risico's precies inhouden en welke risico's van toepassing kunnen zijn in een bepaalde situatie. Als een werkgever een duidelijk beeld heeft van deze risico's kan hij een belangenafweging maken. Er kan dan worden overwogen of de risico's het waard zijn om bewust een onterecht ontslag op staande voet te geven.
De opdrachtgever van dit onderzoek is van start gegaan met een online portaal ten behoeve van haar arbeidsrechtpraktijk. Hierdoor bestond er behoefte aan een *tool* om de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet te schetsen waarmee tevens invulling gegeven kon worden aan dit portaal. Deze *tool* is gevonden in de vorm van een digitale beslisboom. Een dergelijke beslisboom kan worden ontwikkeld aan de hand van het softwareprogramma Berkeley Publisher.

De vraag die centraal staat in dit onderzoek is:
Welke beslisboom, gemaakt aan de hand van het softwareprogramma Berkeley Publisher, inzake de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet voor een werkgever, is geschikt voor VDT gelet op de analyse van actuele literatuur, jurisprudentie en een praktijkonderzoek naar de ervaringen van een testpanel met de beslisboom?

Om een antwoord te vinden op deze vraag is kwalitatief literatuuronderzoek gedaan naar de wettelijke voorwaarden voor ontslag op staande voet en is kwalitatief literatuur- en jurisprudentieonderzoek gedaan naar juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Verder is door middel van kwalitatief literatuuronderzoek en een praktijkonderzoek gekeken naar de kenmerken en eisen en praktische inzetbaarheid van een digitale beslisboom omtrent dit onderwerp. Uit dit onderzoek zijn de volgende conclusies naar voren gekomen:

- Een digitale beslisboom is een geschikt middel om de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet weer te geven;
- Bij het ontwikkelen en gebruiken van een beslisboom is van belang dat deze efficiënt, uniform, laagdrempelig, interactief en juridisch correct is;
- Uit het praktijkonderzoek blijkt dat er goed gekeken moet worden naar de toelichting op de beslisboom, het gebruik van juridische termen, gebruiksvriendelijkheid van de beslisboom en de volgorde van de juridische risico's;
- In deze beslisboom zal eerst getoetst worden of sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet voordat de juridische risico's omtrent een ontslag op staande voet aan bod komen;
- Ook een terecht ontslag op staande voet kan een juridisch risico met zich meebrengen;
- De juridische risico's strekken verder dan alleen de wettelijke risico's, zo is ook het maken van kosten voor rechtsbijstand een risico van het geven van een (onterecht) ontslag op staande voet.

Naar aanleiding van het onderzoek is een digitale beslisboom ontwikkeld, aan de hand waarvan de gebruiker een beeld krijgt van de juridische risico's van een terecht of onterecht ontslag op staande voet.

Lijst met afkortingen

Art.	Artikel
BW	Burgerlijk Wetboek
Wwz	Wet werk en zekerheid
VDT	VDT Advocaten
UWV	Uitvoeringsinstituut werkgevers
ISO	International Organisation for Standarization
HR	Hoge Raad
Hof	Gerechtshof
Rb.	Rechtbank
Ktr.	Kantonrechter
GTM-arrest	Gelderse tramweg-arrest

Hoofdstuk 1: Inleiding

In dit hoofdstuk staat het onderwerp van deze afstudeeropdracht centraal. Ten eerste zal de afstudeerorgansatie worden toegelicht. Hierna komt de probleembeschrijving aan bod. Vervolgens worden de centrale vraag en doelstelling van het onderzoek beschreven. Hierna worden de onderzoeksstrategieën besproken. Hierop volgen de bronnen, methoden en verantwoording. Tot slot is een leeswijzer opgenomen.

1.1 De afstudeerorganisatie

VDT is een van de grotere advocatenkantoren in Tilburg. VDT is in 1994 opgericht onder de naam "Van Dijk Tilburg", door Paul van Dijk. VDT heeft zich volledig toegespitst op het verlenen van juridisch advies en bijstand aan ondernemers. Het kantoor bestaat uit meer dan 20 werknemers, waaronder advocaten, curatoren, juridisch medewerkers en het secretariaat. VDT heeft alleen in Tilburg een vestiging, maar heeft cliënten door heel Nederland.

1.2 Probleembeschrijving

Om als werkgever een rechtsgeldig ontslag op staande voet te mogen geven, moet er in totaal aan drie wettelijke vereisten worden voldaan. De betreffende vereisten staan genoemd in art. 7:677 lid 1 BW:

- *er moet sprake zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet;*
- *de dringende reden moet onverwijld worden medegedeeld aan de werknemer;*
- *het dienstverband met werknemer moet onverwijld worden beëindigd.*

Deze voorwaarden zijn cumulatief, wat inhoudt dat indien aan één van de voorwaarden niet wordt voldaan geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In de praktijk kan het echter voorkomen dat een werkgever een werknemer op staande voet ontslaat, wetende dat hij niet aan één van de voorwaarden voldoet. Voordat er wordt besloten om op staande voet te ontslaan, wetende dat niet aan de wettelijke vereisten is voldaan, zal de werkgever vaak een belangenafweging maken. Deze afweging zal in veel gevallen gaan over enerzijds het belang om het dienstverband te beëindigen en anderzijds de juridische risico's die een onterecht ontslag op staande voet met zich meebrengen.

De invoering van de Wwz per 1 juli 2015 heeft met zich meegebracht dat er veel is veranderd ten aanzien van de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet.[1]
Door de verandering die de Wwz teweeg heeft gebracht wil VDT graag specifieker advies geven inzake de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Hiernaast is VDT van start gegaan met een online platform ten behoeve van haar arbeidsrechtpraktijk, genaamd ArbeidOptimaal. Hiermee wil VDT niet alleen specifieker advies geven, maar ook advies geven aan de hand van een *tool* die past binnen dit platform. Om deze reden zullen de bevindingen uit het onderzoek worden omgezet in een digitale beslisboom. Deze beslisboom zal worden ontwikkeld aan de hand van het softwareprogramma Berkeley Publisher. De bedoeling is dat deze beslisboom vervolgens in het ArbeidOptimaal portaal wordt geplaatst. Hierdoor kunnen de gebruikers aan de hand van de beslisboom een beeld krijgen van de mogelijke juridische risico's die gepaard gaan met een onterecht ontslag op staande voet. Hieruit blijkt de praktisch relevante bijdrage van het onderzoek.
Om een duidelijk advies te kunnen geven omtrent de toepasbaarheid van een beslisboom inzake de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet zullen er drie zaken worden onderzocht. Ten eerste zal op basis van betrouwbare en actuele literatuur bekeken worden wat de wettelijke voorwaarden voor een ontslag op staande voet inhouden. Verder zal op grond van actuele en betrouwbare literatuur en jurisprudentie worden bekeken hoe de rechters de juridische risico's toepassen en uitleggen in de praktijk. Hierbij wordt niet ingegaan op de mogelijkheden voor een werkgever om de juridische risico's te beperken, zoals onder andere de voorwaardelijke ontbinding. Onder de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet wordt verstaan:

[1] Sagel 2016, p. 39.

- Beroep tegen het ontslag door de werknemer;
- De vergoeding wegens onregelmatig opzeggen;
- De billijke vergoeding;
- De transitievergoeding;
- Verval van een concurrentiebeding;
- Vernietiging van het ontslag;
- Wedertewerkstelling van de werknemer;
- Toekenning van een loonvordering aan de werknemer;
- Herstel van de arbeidsverhouding na hoger beroep;
- Beëindiging van de arbeidsverhouding na hoger beroep.

Ten derde zal er een praktijkonderzoek, op basis van actuele literatuur en jurisprudentie, en een kwalitatieve enquête plaatsvinden naar de kenmerken en eisen van een beslisboom en de ervaringen van een testpanel met een conceptbeslisboom.

1.3 Centrale vraag

De centrale vraag naar aanleiding van de probleembeschrijving luidt als volgt:

Welke beslisboom, gemaakt aan de hand van het softwareprogramma Berkeley Publisher, inzake de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet voor een werkgever, is geschikt voor VDT, gelet op de analyse van actuele literatuur, jurisprudentie en een praktijkonderzoek naar de ervaringen van een testpanel met de beslisboom?

1.4 Doelstelling

Op 29 mei 2017 worden een onderzoeksrapport en een beslisboom opgeleverd inzake de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet voor een werkgever, zodat VDT specifieker, laagdrempeliger en veelzijdiger haar cliënten van advies kan voorzien en de beslisboom ter invulling van hun ArbeidOptimaal portaal op internet kan plaatsen.

1.5 Deelvragen

1. Welke kenmerken en eisen spelen een rol bij het maken en gebruiken van een digitale beslisboom?
2. Welke vragen zijn geschikt om het ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten?
3. Welke vragen zijn geschikt om de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten?
4. Hoe komt de conceptbeslisboom omtrent de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet eruit te zien, gelet op de kenmerken en eisen van een beslisboom en conclusies van de juridische analyse?
5. Welke conclusies kunnen worden getrokken uit de respons van het testpanel op de conceptbeslisboom?

1.6 Onderzoeksstrategieën

Om een antwoord te vinden op de centrale vraag en de deelvragen is gebruik gemaakt van drie onderzoeksstrategieën. Voor het juridisch inhoudelijke deel is gekozen voor een kwalitatief rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. Voor de toelichting omtrent de digitale beslisboom is gekozen voor een kwalitatief literatuur onderzoek. Wat betreft het praktijkgerichte deel is gekozen voor het gebruiken van een testpanel dat feedback heeft gegeven op de conceptbeslisboom.

1.7 Bronnen, methoden en verantwoording

Voor beantwoording van de eerste deelvraag is gebruik gemaakt van een inhoudsanalyse om een duidelijk beeld te krijgen van de kenmerken en eisen omtrent het ontwikkelen van een

beslisboom. Hierbij is gebruik gemaakt van bestaande bronnen. Zo is gebruik gemaakt van artikelen en tekst en uitleg van Berkeley Bridge, de ontwikkelaar van het softwareprogramma Berkeley Publisher. Aangezien Berkeley Bridge ontwikkelaar is en al veel ervaring heeft met het ontwikkelen van beslisbomen voor de praktijk zullen zij op een duidelijke manier inzicht kunnen bieden in de eisen en kenmerken van een beslisboom.

Verder is gebruik gemaakt van literatuur van schrijvers en organisaties die niet zijn geaffilieerd met Berkeley Bridge. Door het gebruik van deze literatuur wordt bekeken of er verschil bestaat in de uitleg van een beslisboom in de praktijk. Hiernaast kan door het raadplegen van deze bronnen bekeken worden of de genoemde eisen en kenmerken door Berkeley Bridge breder gedragen worden in de praktijk.

Tot slot is er gekeken naar praktijkvoorbeelden van klanten van Berkeley Bridge. Door het gebruik van deze voorbeelden wordt duidelijk wat voor een kenmerken daadwerkelijk functionerende beslisbomen bezitten. Deze bron wordt dus in feite gebruikt om te bevestigen of de genoemde kenmerken en eisen ook daadwerkelijk in de praktijk naar voren komen. Door het raadplegen van bronnen, afkomstig van verschillende instanties, wordt de betrouwbaarheid van de conclusies vergroot. Er is hier in feite sprake van hoor- en wederhoor. Verder wordt door het gebruik van de voorbeelden uit de praktijk de betrouwbaarheid vergroot, omdat hieruit daadwerkelijk blijkt of de aannames in de literatuur ook terug komen in de praktijk.

Voor beantwoording van deelvraag twee is ook gebruik gemaakt van een inhoudsanalyse om meer inzicht te krijgen in de uitleg van de wettelijke voorwaarden omtrent het ontslag op staande voet. Er is hierbij gebruik gemaakt van bestaande bronnen. Zo is vakliteratuur geraadpleegd van twee verschillende auteurs, zijnde Sagel en Quist. Deze auteurs zijn gekozen vanwege hun vakkundigheid, zij worden gezien als autoriteiten op het gebied van arbeidsrecht. Het proefschrift van Sagel is voor arbeidsrechtjuristen wat voor chef-koks de Michelin gids is. De betrouwbaarheid en validiteit van deze bron blijkt onder andere uit het feit dat 100 jaar aan jurisprudentie is geanalyseerd voor het proefschrift. Alle conclusies die Sagel trekt in zijn proefschrift zijn dan ook onderbouwd aan de hand van jurisprudentie. In de praktijk wordt het proefschrift ook op waarde geschat; zo wordt er incidenteel door rechters naar verwezen in hun uitspraken.[2] Hiernaast is Sagel verbonden aan de universiteit van Leiden als hoogleraar arbeidsrecht.[3]

Ook aan het werk van Quist ligt een omvangrijke jurisprudentieanalyse ten grondslag. Er zijn 350 uitspraken omtrent het ontslag op staande voet onderzocht. Ook in dit geval zijn de conclusies dus gebaseerd op jurisprudentie. Door het feit dat de conclusies zijn getrokken op basis van deze jurisprudentieanalyse kan er gesproken worden van een betrouwbare en valide bron. Verder is Quist verbonden aan de Erasmus universiteit Rotterdam als Assistent Professor.[4]

Hiernaast is gebruik gemaakt van de vaste jurisprudentie omtrent het ontslag op staande voet. Aangezien deze jurisprudentie uitvoerig is beschreven in de literatuur is deze in het kader van efficiëntie niet opnieuw geanalyseerd. Wel is ervoor gekozen om de uitspraken te bekijken, om zo een duidelijker beeld te krijgen van de rechtsregels. Door het feit dat vele arbeidsrechtjuristen, waaronder Sagel en Quist, deze uitspraken hebben geanalyseerd blijkt de betrouwbaarheid van deze uitspraken. Deze uitspraken zijn in feite de fundering van de proefschriften die beide auteurs hebben geschreven.

Voor de beantwoording van deelvraag drie is wederom gebruik gemaakt van een inhoudsanalyse van bestaande bronnen. Om tot een antwoord op deze deelvraag te komen is gekozen voor het verrichten van een jurisprudentieanalyse. Hierbij is alleen gebruik gemaakt van jurisprudentie die na inwerkingtreding van de Wwz is gewezen. Het is namelijk de bedoeling dat de gebruiker van de beslisboom een beeld krijgt van de huidige juridische risico's

---

[2] Hof 's-Hertogenbosch 27 augustus 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:4258.

[3] "Stefan Sagel" www.universiteitleiden.nl (zoek op: Stefan Sagel kies Stefan Sagel bij Personen) geraadpleegd op 1 mei 2017.

[4] "Jeroen Quist" www.eur.nl (zoek op: Jeroen Quist, kies people onder 'informatie van', kies Erasmus School of Law, kies mr. dr. (Jeroen) J.P. Quist) geraadpleegd op 1 mei 2017.

van een onterecht ontslag op staande voet. De gekozen uitspraken zijn geanalyseerd om een beeld te krijgen over de uitleg en toepassing van deze bepalingen door rechters in de praktijk. De jurisprudentie is gekozen op basis van het onderwerp van de uitspraak. Per juridisch risico is een aantal uitspraken bekeken. Er is geen specifiek aantal gekozen, omdat de bruikbaarheid met name blijkt uit de manier waarop de wettelijke bepalingen zijn uitgelegd door de rechters. Eén duidelijk gemotiveerde uitspraak is relevanter voor dit onderzoek dan een groter aantal amper gemotiveerde uitspraken. Voor selectie van de uitspraken is gebruik gemaakt van de website van de VAAN. Op deze website worden uitspraken gepubliceerd die relevant kunnen zijn voor het werkveld. Door de deskundige redactie van de VAAN kan erop vertrouwd worden dat de gepubliceerde uitspraken op deze website relevant zijn. Verder is gebruik gemaakt van een jurisprudentieanalsye van Barendsen over het eerste jaar Wwz-rechtspraak om relevante uitspraken te vinden.[5] Barendsen wordt net als Sagel en Quist gezien als een autoriteit op het gebied van arbeidsrecht. Aangezien deze bron slechts is gebruikt om jurisprudentie te vinden wordt verwezen naar de verantwoording omtrent het gebruik van jurisprudentie, zoals hierboven weergegeven. Ook in dit geval kan er door de vakkundige redactie die dit boek heeft geschreven op vertrouwd worden dat de opgenomen uitspraken relevant zijn. Hiernaast wordt de jurisprudentie zelf nog geanalyseerd, waardoor ook wordt geoordeeld of de uitspraken relevant zijn voor dit specifieke onderzoek.

Naast de jurisprudentieanalyse is gekeken naar artikelen omtrent het ontslag op staande voet, om te bezien of de conclusies uit de jurisprudentieanalyse bredere steun vinden. Er zijn alleen artikelen uit het gerenommeerde arbeidsrechttijdschrift *Tijdschrift Recht en Arbeid* geraadpleegd. In dit tijdschrift wordt door tal van deskundige arbeidsrechtjuristen artikelen geschreven. Hiernaast hanteert het tijdschrift strenge richtlijnen voordat zij tot publicatie van een artikel overgaan.[6] De betrouwbaarheid van deze artikelen vloeit dus voort uit de auteurs die de artikelen hebben geschreven en het blad waarin deze zijn gepubliceerd.

Verder is gebruik gemaakt van de parlementaire geschiedenis van de Wwz. Op grond van deze bron is bekeken of er een diepere betekenis schuilging achter de wettelijke bepalingen. Door het in acht nemen van deze toelichtingen kon vollediger worden onderzocht wat bepaalde definities of bepalingen precies betekenen. Aangezien dit een feitelijke weergave is van het totstandkomingsproces van de Wwz wordt deze bron als betrouwbaar geacht.

Tot slot is gebruik gemaakt van *Tekst & Commentaar* om de diepere betekenis en uitleg van wettelijke bepalingen te doorgronden. Aangezien de bron bijna onlosmakelijk is verbonden met de wettelijke bepalingen zelf wordt deze als betrouwbaar geacht.

Om deelvraag vier te beantwoorden is gebruik gemaakt van de methode reflectie. Gedurende het ontwikkelen van de beslisboom is een logboek bijgehouden. In dit logboek is toegelicht waar de knelpunten in het proces zaten en hoe hier vervolgens mee is omgegaan. De keuzes die zijn gemaakt omtrent vormgeving en inhoud van de beslisboom zijn hierin dus vastgelegd. Aan de hand van dit logboek kan dan ook antwoord gegeven worden op deze deelvraag, omdat uit de beschreven keuzes afgeleid kan worden hoe de conceptbeslisboom er uit moet komen te zien. De betrouwbaarheid van deze bron vloeit voort uit het feit dat het eigen waarnemingen zijn die gedurende het hele proces zijn bijgehouden. Voor derden valt de betrouwbaarheid van deze bron ook te controleren. De beslisboom wordt vormgegeven aan de hand van de keuzes die zijn beschreven in het logboek, aan de vormgeving van de beslisboom kan worden afgelezen of de keuzes, beschreven in het logboek, ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd.

Om deelvraag vijf te beantwoorden is gebruik gemaakt van een kwalitatieve enquête. Aan de hand van een aantal richtvragen hebben veertien respondenten, te weten vijf leken, vijf juristen en vier cliënten, feedback gegeven op de conceptbeslisboom. Voor een uitgebreidere toelichting op het praktijkonderzoek wordt verwezen naar hoofdstuk zes. De feedback van de respondenten is de bron die is gebruikt om antwoord te geven op deze deelvraag. Door het gebruik van deze bron kan een duidelijk beeld gevormd worden van de mate waarin de

[5] Barendsen e.a. 2016, hoofdstuk 4 en 5.

[6] “Richtlijnen TRA” www.tijdschriftrechtenarbeid.nl (Kies: ‘Auteursinstructie’) geraadpleegd op 1 mei 2017.

beslisboom functioneert en waar nog terreinwinst geboekt kan worden. In feite toetst de 'praktijk' (lees: juristen, cliënten en leken) de praktische inzetbaarheid van de beslisboom. De betrouwbaarheid van de feedback vloeit voort uit de positie van de personen die het testpanel beslaan. Degenen die om feedback gevraagd zullen worden zijn zowel personen die geen banden hebben met de ontwikkeling van de beslisboom als personen die deze wel hebben. De feedback van de eerste groep is vanwege hun onafhankelijkheid betrouwbaar. Zij zullen de feedback zonder enig gevolg of consequentie kunnen geven. De feedback van de tweede groep is betrouwbaar juist doordat ze betrokken zijn bij de beslisboom. Aangezien de beslisboom de naam van VDT moet kunnen dragen zullen zij extra kritisch zijn om ervoor te zorgen dat de beslisboom voldoet aan de eisen van het kantoor. Hiernaast geeft de gradatie in juridische kennis een betrouwbaar beeld van de praktijk, omdat de beslisboom ook gebruikt zal gaan worden door personen die niet of amper juridisch zijn onderlegd.

1.8 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport bestaat uit zeven hoofdstukken. Hoofdstuk twee tot en met zes vormen de kern van het onderzoek. In hoofdstuk twee wordt uitgelegd wat de eisen en kenmerken zijn die van belang zijn bij het ontwikkelen en gebruiken van een beslisboom. In hoofdstuk drie en vier vindt vervolgens de juridische inhoudelijke analyse plaats van de wettelijke voorwaarden voor ontslag op staande voet en de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Deze hoofdstukken vormen het juridisch kader. In zowel hoofdstuk drie als vier wordt ook ingegaan op de vertaling van de juridische analyse naar de definitieve beslisboom. Vervolgens wordt in hoofdstuk vijf toegelicht hoe de conceptbeslisboom er, naar aanleiding van de voorlopige juridische analyse en kenmerken en eisen van een beslisboom, is uit komen te zien. In hoofdstuk 6 worden de opzet, uitvoering en conclusies van het praktijkonderzoek besproken. Tot slot zullen een aantal conclusies en aanbevelingen volgen over de vraag welke beslisboom geschikt is voor het schetsen van de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet. In dit laatste hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord, waarbij wordt verwezen naar de definitieve beslisboom.

Hoofdstuk 2: De kenmerken en eisen van een beslisboom

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de kenmerken en eisen van een beslisboom en welke rol zij vervullen bij het ontwikkelen van een beslisboom. Deze kenmerken en eisen zijn belangrijke handvaten om de praktische toepasbaarheid van de beslisboom te toetsen. Op deze kenmerken en eisen zal dan ook in hoofdstuk vijf worden teruggekomen. In dit hoofdstuk staat de volgende deelvraag centraal: welke kenmerken en eisen spelen een rol bij het ontwikkelen en gebruiken van een digitale beslisboom?

2.1 Wat is een beslisboom?

Voordat wordt toegelicht wat de kenmerken en eisen van een beslisboom zijn wordt uitgelegd wat een beslisboom überhaupt is. Volgens Lodder en Oskamp is een beslisboom een verzameling vragen waarbij de volgende vraag afhankelijk is van het antwoord op de voorgaande vraag.[7] Hierbij dient opgemerkt te worden dat een beslisboom meer kan omvatten dan alleen maar vragen. Zo kunnen er onder andere ook tekstuele toelichtingen en formules worden toegevoegd. Dat een beslisboom, ontwikkeld aan de hand van Berkeley Publisher, uit meer kan bestaan dan alleen maar vragen blijkt ook uit het groot aantal functies dat Berkeley Publisher kent.[8] Een beslisboom kan vergeleken worden met een geautomatiseerd stroomdiagram dat, afhankelijk van de input van de gebruiker, informatie weergeeft en daar een conclusie aan verbindt.

Een logische vervolgvraag is; wat is dan de functie van een beslisboom? Een beslisboom functioneert vaak als ondersteunend of aanvullend middel. Hij wordt gebruikt om meer inzicht

[7] Lodder & Oskamp 2002, p. 105.

[8] "Welke functies kent Berkeley Publisher?" www.berkeleybridge.nl (kies Learn en vervolgens Tutorials in de navigatiebalk) geraadpleegd op 22 maart 2017.

te bieden in bepaalde processen of om processen volledig te digitaliseren. Het volledig digitaliseren van een proces is bijvoorbeeld het geval bij de Snelbalie Vergunningen.[9] Dit is een beslisboom waarbij de gebruiker aan de hand van een aantal vragen wordt geleid naar de correcte informatie omtrent het aanvragen van een bepaalde vergunning.

2.2 Kenmerken van een beslisboom

Het meest kenmerkend voor een beslisboom is dat deze kennis, in dit geval een juridisch leerstuk, omzet in een online interactieve applicatie.[10] De beslisboom digitaliseert in feite een (deel van een) proces.

Het interactieve aspect blijkt uit het feit dat aan de hand van de input van de gebruiker de route van de beslisboom wordt bepaald. Een beslisboom is dus tweerichtingsverkeer. De gebruiker zal zelf "aan de slag" moeten om de beslisboom te doorlopen. Door de input van de gebruiker wordt de situatie gespecifieerd. Hierdoor kan per situatie worden bekeken welke juridische risico's van toepassing kunnen zijn.

Tot slot is efficiëntie kenmerkend voor een beslisboom. In veel gevallen uit de praktijk valt te zien dat het gebruik van een beslisboom en een toename in efficiëntie hand in hand gaan.[11] Deze efficiëntie ziet niet alleen op het gebruikersgedeelte maar ook op het ontwikkelen van de beslisboom. Door het feit dat de juristen de beslisboom zelf ontwikkelen bestaat er geen ruis tussen de ontwikkelaars en jurist, omdat deze beide functies door dezelfde persoon worden vervuld.

2.3 Eisen van een beslisboom

Naast de kenmerken is in dit hoofdstuk een rol weggelegd voor de eisen aan een beslisboom. In principe zijn deze eisen handvaten die weergeven wat van belang is bij het ontwikkelen van een beslisboom. Deze eisen kunnen uiteindelijk ook worden betrokken bij de beoordeling van de praktische functionaliteit van de beslisboom. Deze vormen een leidraad aan de hand waarvan kan worden bekeken in hoeverre de definitieve beslisboom toepasbaar is in de praktijk.

Volgens Berkeley Bridge zijn de eisen van een beslisboom, binnen de juridische praktijk en advocatuur, efficiëntie en uniformiteit.[12] Efficiëntie is een relevante eis omdat een beslisboom ervoor kan zorgen dat een bepaald proces daadwerkelijk efficiënter kan worden doorlopen. In het geval dat het doorlopen van een beslisboom meer tijd kost dan het proces oorspronkelijk kostte, kan het maken en gebruiken van een beslisboom minder rendabel en relevant zijn.

Hiernaast speelt uniformiteit een rol bij het gebruiken van een beslisboom in de juridische wereld. Bij advisering door mensen kunnen er verschillen bestaan in interpretatie of kunnen verschillende aannames worden gemaakt, waardoor verschil ontstaat in het advies. Dit wordt uitgesloten door het gebruik van een beslisboom, omdat deze altijd uitgaat van de ingevoerde gegevens en de daaraan gekoppelde conclusies. De beslisboom zelf kent geen ruimte voor aannames of interpretaties. De gebruiker kan de conclusies natuurlijk wel op zijn eigen manier interpreteren. Deze uniformiteit is alleen van toepassing als de beslisboom op de juiste manier geprogrammeerd is. Hier ligt dus een taak voor degene die de beslisboom ontwikkelt. Deze eis ziet er dus op dat de conclusie die na het doorlopen van de beslisboom naar voren komt uniform is per specifiek geval.

Verder moet deze specifieke beslisboom laagdrempelig zijn, dit vloeit voort uit de doelgroep waarvoor de beslisboom is bedoeld. De doelgroep bestaat namelijk uit de cliënten van VDT

---

[9] "Wat is de Snelbalie Vergunningen?" www.berkeleybridge.nl (kies Vergunningen en vervolgens Snelbalie Vergunningen in de navigatiebalk) geraadpleegd op 27 maart 2017.

[10] "Wat is kenmerkend voor een beslisboom?" www.berkeleybridge.nl (kies Berkeley Publisher vervolgens 'Software Suite' en tot slot 'Hoe werkt het' in de navigatiebalk) geraadpleegd op 27 maart 2017.

[11] "Praktijkvoorbeelden" www.berkeleybridge.nl (kies Berkeley Publisher, Demonstraties, Klantcases in de navigatiebalk) geraadpleegd op 27 maart 2017.

[12] "Berkeley Publisher voor advocatuur" www.berkeleybridge.nl (zoek op 'advocatuur', kies E-books & Whitepapers en vervolgens 'Berkeley Publisher en Advocatuur') geraadpleegd op 27 maart 2017.

die gebruik maken van het online platform ArbeidOptimaal. Dit houdt in dat het gaat om ondernemers of HR-werknemers met geen tot weinig juridische kennis. Hierdoor is het van belang dat de gebruikers de beslisboom begrijpen, zowel inhoudelijk als tekstueel. Zij moeten namelijk aan de hand van de beslisboom een beeld kunnen krijgen van de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Om dit te bereiken moet de beslisboom niet in ingewikkeld juridisch jargon zijn geschreven of bol staan van juridische redeneringen. Het komt er op neer dat de inhoud van de beslisboom door de doelgroep moet worden begrepen. Naast de inhoud moet ook het gebruik van de beslisboom laagdrempelig genoeg zijn voor de doelgroep. Het moet dus niet zo zijn dat een gebruiker de beslisboom niet zelfstandig kan doorlopen. De inhoudelijke en tekstuele begrijpelijkheid en de gebruiksvriendelijkheid kunnen worden samengevat in de eis laagdrempeligheid. De relevantie van laagdrempeligheid van de beslisboom blijkt niet alleen uit de doelgroep maar wordt ook onderschreven door de ISO.[13]

Naast deze eisen die specifiek zien op de beslisboom zelf, is het vanzelfsprekend van belang dat de inhoud van de beslisboom juridisch correct is. Een beslisboom kan aan alle eisen en kenmerken voldoen, maar als de inhoud van de beslisboom niet correct is zal deze in de praktijk geen toegevoegde waarde kunnen leveren.

Al met al zal bij het ontwikkelen van de beslisboom rekening moeten worden gehouden met de hierboven genoemde kenmerken en eisen. Hierbij is van belang dat de eisen scherp in de gaten worden gehouden, omdat deze eisen een belangrijke rol spelen in de praktische toepasbaarheid van de beslisboom. Mocht er tijdens het ontwikkelen te weinig rekening worden gehouden met deze eisen dan kan het zo zijn dat de beslisboom minder goed functioneert in de praktijk of minder begrijpelijk is voor de gebruikers. Hierbij zal in het geval van deze beslisboom de nadruk liggen op de laagdrempeligheid, waaronder de leesbaarheid, begrijpelijkheid en gebruiksvriendelijkheid worden verstaan. Het antwoord op de deelvraag genoemd in de inleiding is dan ook dat efficiëntie, interactiviteit, laagdrempeligheid en uniformiteit kenmerken en eisen zijn die een rol spelen bij het maken en gebruiken van de digitale beslisboom.

Hoofdstuk 3: De wettelijke voorwaarden van het ontslag op staande voet

In dit hoofdstuk worden de wettelijke voorwaarden omtrent het ontslag op staande voet behandeld.
Eerst zullen de voorwaarden inhoudelijk worden toegelicht. Vervolgens zal worden toegelicht hoe deze voorwaarden moeten worden verwerkt in een beslisboom. De analyse van deze voorwaarden is van belang voor de beantwoording van de centrale vraag, omdat eerst zal moeten worden vastgesteld of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet. Hierna kan pas worden ingegaan op de juridische risico's. Indien direct op de juridische risico's zou worden ingegaan mist de gebruiker de aanleiding voor het van toepassing zijn van deze risico's. Dit zou de begrijpelijkheid en volledigheid van de beslisboom niet ten goede komen. Om deze reden is ervoor gekozen om eerst de wettelijke voorwaarden te behandelen en daarna pas de juridische risico's. De deelvraag die in dit hoofdstuk centraal staat is dan ook: welke vragen zijn geschikt om het ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten?

3.1 De dringende reden

In deze paragraaf staat centraal: wat houdt de voorwaarde van een dringende reden voor ontslag op staande voet in volgens de literatuur en jurisprudentie?

De dringende reden is wellicht de belangrijkste pijler van het ontslag op staande voet. Het hebben van een dringende reden zorgt ervoor dat het spreekwoordelijke balletje begint te rollen. Het is namelijk de dringende reden die ervoor zorgt dat deze onverwijld moet worden medegedeeld en dat hierna het dienstverband onverwijld moet worden beëindigd. Bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van een dringende reden speelt een arrest van de

[13] "Het belang van laagdrempeligheid", www.berkeleybridge.nl (Zoek op 'richtlijnen' kies vervolgens *'Richtlijnen voor een beslismodel – Acceptatie van een beslismodel'*) geraadpleegd op 27 maart 2016.

Hoge Raad een cruciale rol, namelijk het Schrijvers/VanEssen-arrest.[14] Op grond van dit arrest moet met alle feiten en omstandigheden van het geval rekening worden gehouden bij de beoordeling van de dringende reden. Onder deze feiten en omstandigheden worden begrepen de aard en de ernst van de dringende reden, de aard en duur van de dienstbetrekking, het functioneren van de werknemer en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Aangezien dit arrest leidend is in de beoordeling van een dringende reden, zal de geformuleerde maatstaf puntsgewijs worden toegelicht.

Aard en ernst van de dringende reden

Bij de beoordeling van de aard en ernst van de dringende reden wordt vanzelfsprekend aandacht besteed aan de dringende reden. Volgens Sagel worden zaken als fraude, diefstal en verduistering in de meeste gevallen als dringende reden aangemerkt.[15]

Aan het feit of een werknemer vooraf is gewaarschuwd wordt bij de taxatie van de aard en ernst van de dringende reden veel gewicht toegekend. Hierbij kan het gaan om zowel individuele als generieke waarschuwingen.[16] De aard en ernst van de dringende reden zullen dus in samenhang met gegeven waarschuwingen worden bezien.

Aard van de dienstbetrekking

Het tweede gezichtspunt betreft de aard en duur van de dienstbetrekking. Ten behoeve van de duidelijkheid is deze gesplitst in de duur van de dienstbetrekking en het functioneren en de aard van de dienstbetrekking.

De verwoording van dit gezichtspunt is enigszins misleidend. Zo speelt namelijk niet alleen de aard van de dienstbetrekking, maar ook de aard van de onderneming een rol bij de beoordeling van de dringende reden.[17]

Wat betreft de aard van de dienstbetrekking is vooral van belang of sprake is van een voorbeeld- en/of vertrouwensfunctie. In deze gevallen kan de functie namelijk extra verantwoordelijkheden met zich meebrengen, waardoor een misstap een werknemer extra zwaar kan worden aangerekend.[18] Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de overtreding van de betreffende werknemer ook moet zien op de extra verantwoordelijkheden die hij uit hoofde van zijn functie draagt.

Verder kan de aard van de dienstbetrekking als verzwarend gelden wanneer een werknemer een representatieve functie heeft. Dit is bepaald in het Dirksz/Hyatt-arrest.[19] Tevens is in dit arrest bepaald dat ook de aard van de onderneming een verzwarend effect teweeg kan brengen ten aanzien van de dringende reden. Ook hier moet de overtreding zien op de verwachtingen die de aard van de onderneming met zich meebrengt.

Duur van de dienstbetrekking en het functioneren

Over de duur van de dienstbetrekking en het functioneren van de werknemer stelt Sagel het volgende:[20]

- De lengte van het dienstverband kan verzachtend werken, indien naar behoren is gefunctioneerd;
- Enkel de aanwezigheid van een lang dienstverband is onvoldoende;
- De duur van het dienstverband heeft een minder grote invloed op de uitkomst van de beoordeling dan de andere gezichtspunten.

In feite zegt Sagel hier dat de duur van de dienstbetrekking geen doorslaggevende invloed zal hebben in de beoordeling van de dringende reden. Sagel staat niet alleen in deze denkwijze. Ook uit jurisprudentieonderzoek van Quist blijkt dat niet al teveel gewicht moet worden

[14] HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102.
[15] Sagel 2013, p. 273.
[16] Sagel 2013, p. 275.
[17] HR 14 september 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802.
[18] Sagel 2013, p. 305-306.
[19] HR 14 september 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802, r.o. 3.4.4.
[20] Sagel 2013, p. 311-315.

toegekend aan de duur van het dienstverband.[21] Dit gezichtspunt zal dus niet snel een doorslaggevende betekenis hebben bij de beoordeling van een dringende reden.

Persoonlijke omstandigheden
Het laatste gezichtspunt is de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
De Hoge Raad heeft in Schrijvers/VanEssen twee persoonlijke omstandigheden genoemd die meegewogen dienen te worden in de beoordeling van het ontslag op staande voet, te weten leeftijd en de gevolgen van het ontslag.[22] Quist merkt hierbij op dat de leeftijd op zichzelf weinig gewicht in de schaal zal leggen.[23] Sagel merkt op dat zowel de gevolgen die inherent zijn aan een ontslag op staande voet als eventuele bijzondere gevolgen meegewogen dienen te worden.[24]

Uit de bovenstaande analyse blijkt dat het Schrijvers/VanEssen-arrest een grote rol speelt in de beoordeling van de dringende reden. In principe geeft dit arrest de handvaten voor de beoordeling van de dringende reden. Deze handvaten kunnen niet alleen worden gebruikt door rechters, maar ook door de gebruikers van de beslisboom. Als een gebruiker ervan op de hoogte is dat deze gezichtspunten een rol spelen kan een volledigere afweging worden gemaakt bij het beantwoorden van de vraag. Aangezien de beslisboom beknopt moet blijven zullen de gezichtspunten alleen worden genoemd en niet verder worden uitgelegd. Hiernaast zou het aan de bedoeling van de beslisboom voorbij gaan om de dringende reden tot in detail uit te leggen. Naast de gezichtspunten uit het Schrijvers/VanEssen-arrest zullen de voorbeelden van een dringende reden uit art. 7:678 BW worden genoemd, om nog meer handvaten te geven om de vraag te kunnen beantwoorden. De vraag en tekstuele toelichting zien er als volgt uit:

‘Om ontslag op staande voet te mogen verlenen, moet er sprake zijn van een dringende reden. Hiervan is sprake, indien er zich een voorval voordoet dat zo ernstig is dat het dienstverband per direct moet worden beëindigd.

Onder een dringende reden kan onder andere worden verstaan:
- het verstrekken van valse inlichtingen door een medewerker bij het aangaan van het dienstverband;
- een medewerker die onder invloed van alcohol of andere middelen op het werk verschijnt na een eerdere waarschuwing over dit onderwerp van de werkgever;
- een medewerker die zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor het vertrouwen van de werkgever is geschaad;
- wanneer een medewerker de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn collega's mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- wanneer een medewerker de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn collega's verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wet of de goede zeden;
- wanneer een medewerker opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- wanneer een medewerker opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- het schenden van een geheimhoudingsplicht door een medewerker;
- het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, door of namens de werkgever verstrekt aan een medewerker;
- wanneer een medewerker op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

[21] Quist 2014, p. 455.
[22] HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102.
[23] Quist 2014, p. 476.
[24] Sagel 2013, p. 328.

- wanneer een medewerker door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

Deze opsomming is niet limitatief. Situaties die niet in deze lijst voorkomen kunnen alsnog als een dringende reden worden aangemerkt.

Bij de beoordeling van de dringende reden zal de rechter de volgende factoren meewegen:
- de aard en ernst van de dringende reden;
- gegeven waarschuwingen;
- de aard van de dienstbetrekking;
- de aard van de onderneming.

En in mindere mate:
- de duur van de dienstbetrekking en het functioneren van de werknemer;
- de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals leeftijd van de medewerker en de gevolgen van het ontslag.

Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet?'

1 Ja
2 *Nee*

3.2 Onverwijld mededelen
In deze paragraaf staat de volgende vraag centraal: wat houdt de voorwaarde van mededeling van de dringende reden volgens de literatuur en jurisprudentie in?

Sagel merkt op dat de mededelingseis in het leven is geroepen om de werknemer de mogelijkheid te geven om te beslissen of hij tegen het ontslag in beroep wil komen of niet.[25]
In het Bakermans/Staalservice-arrest heeft de Hoge Raad invulling gegeven aan de mededelingseis.[26] Op grond van dit arrest moet de dringende reden voor ontslag na de mededeling 'onmiddellijk duidelijk' zijn.[27]
In een arrest van 2 maart 1917 is bepaald dat na het mededelen van de dringende reden deze is gefixeerd.[28] Dit betekent dat de dringende reden na het mededelen niet meer mag worden gewijzigd.

Al met al houdt deze voorwaarde in dat de werkgever de mededeling van het ontslag dusdanig zal moeten vormgeven dat het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom hij ontslagen wordt. Hiernaast zorgt de mededeling van de ontslaggrond ervoor dat de ontslaggrond wordt gefixeerd. De werkgever kan hierna de ontslaggrond niet meer veranderen, alleen nog maar aanvullen zolang dit binnen de onverwijldheidstermijn gebeurt.

Aangezien het hier gaat om een duidelijke wettelijke voorwaarde zal deze in de beslisboom worden verwerkt als een gesloten vraag met een tekstuele toelichting. De toelichting dient als een handvat voor de gebruiker om antwoord te kunnen geven op de vraag.
Uit de analyse blijkt dat het belangrijk is dat de ontslaggrond onmiddellijk duidelijk is voor de werknemer. Dit zal dan ook worden opgenomen in de toelichting op deze vraag. Hiernaast zal kort worden aangestipt dat de mededeling de ontslaggrond fixeert. De tekstuele toelichting en vraag zien er als volgt uit:

[25] Sagel 2013, p. 133.
[26] HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939.
[27] HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939, r.o. 3.2.
[28] Sagel 2013, p. 133.

De dringende reden moet direct (de wet spreekt van onverwijld) worden medegedeeld aan de medewerker. Na de mededeling moet het voor de medewerker onmiddellijk duidelijk zijn wat de grond voor het ontslag op staande voet is. Hiernaast mag de ontslaggrond na mededeling niet meer worden gewijzigd, wel mag deze nog worden aangevuld als het kort na de mededeling gebeurt.
Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, de dringende reden onverwijld/direct zou zijn medegedeeld?'

1 Ja
2 Nee

3.3 Onverwijld beëindigen

In deze paragraaf staat de volgende deelvraag centraal: wat houdt de voorwaarde van onverwijlde beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens de literatuur en jurisprudentie in?

In het GTM-arrest is gespecificeerd wanneer de onverwijldheidstermijn begint te lopen. Dit is op het moment dat de voor ontslag bevoegde functionaris een vermoeden heeft van een dringende reden.[29] Een logische vervolgvraag op deze rechtsregel is: wanneer is er sprake van een vermoeden van een dringende reden? Volgens Sagel zijn, op grond van het GTM-arrest, twee gezichtspunten van belang bij de beoordeling van een vermoeden.[30] Ten eerste moet er sprake zijn van een geïndividualiseerd vermoeden. Dit betekent dat in zekere mate duidelijk moet zijn tegen wie het vermoeden zich richt.

Ten tweede moet het vermoeden ook geconcretiseerd zijn. Volgens Sagel is er sprake van een geconcretiseerd vermoeden, als met redelijke mate van duidelijkheid gesteld kan worden dat een werknemer gedragingen heeft verricht die als dringende reden aangemerkt kunnen worden.[31]

Naast de twee bovengenoemde gezichtspunten kan nog een derde gezichtspunt worden afgeleid uit het GTM-arrest, namelijk 'de bevoegde functionaris'. Pas als deze een vermoeden heeft van een dringende reden vangt de onverwijldheidstermijn aan.
De regel dat de onverwijldheidstermijn begint te lopen zodra een vermoeden van een dringende reden bestaat bij de tot ontslag bevoegde functionaris, is relevant voor de beslisboom. Dit is namelijk een heldere en concrete regel die het voor de gebruiker duidelijk maakt wanneer er gehandeld zal moeten worden. Hierbij zal worden opgemerkt dat het om een geïndividualiseerd en geconcretiseerd vermoeden moet gaan. Hiermee is aan de gebruiker een aantal handvaten gegeven om deze vraag te kunnen beantwoorden. De toelichting en vraag omtrent het onverwijld beëindigen zien er als volgt uit:

'Het dienstverband moet per direct (de wet spreekt van onverwijld) na de mededeling worden beëindigd. Dit betekent dat er na het mededelen van de dringende reden niet te lang gewacht mag worden met het stopzetten van de werkzaamheden en de beëindiging van het dienstverband.
De hoofdregel is dat de termijn voor beëindiging begint te lopen zodra er een vermoeden van een dringende reden bestaat bij degene die bevoegd is tot het geven van ontslag. Dit vermoeden moet concreet en geïndividualiseerd zijn.

Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, het dienstverband onverwijld/direct zou zijn beëindigd?'

1 Ja
2 Nee

[29] HR 15 februari 1980, ECLI:NL:HR:1980:AC4006.
[30] Sagel 2013, p. 28-29.
[31] Sagel 2013, p. 30.

3.4 Vertaling naar een beslisboom

In dit hoofdstuk staat de volgende deelvraag centraal: Welke vragen zijn geschikt om het ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten? In deze paragraaf wordt toegelicht hoe het antwoord op deze vraag luidt en wat dit betekent voor het antwoord op de centrale vraag.

In bijlage 1 is het antwoord op de deelvraag opgenomen. Hierin staat een overzicht van de vragen en toelichtingen die zijn gebruikt om het ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten. Deze vragen en toelichtingen zijn hierboven per paragraaf weergegeven.

Deze analyse draagt bij aan de beantwoording van de centrale vraag, omdat uit deze analyse voor een deel blijkt welke beslisboom geschikt is om de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet weer te geven. Kort gezegd is dit een beslisboom waarin eerst wordt bekeken of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet, voordat wordt ingegaan op de juridische risico's.

Hoofdstuk 4: Acties van de werknemer en mogelijke juridische risico's voor de werkgever

In dit hoofdstuk worden de acties toegelicht die een werknemer naar aanleiding van een ontslag op staande voet kan ondernemen. Hierbij wordt er ingegaan op de juridische risico's die deze acties met zich mee kunnen brengen.

Ten eerste komt het instellen van beroep tegen het ontslag aan de orde, omdat de meeste juridische risico's pas van toepassing zijn nadat er beroep is ingesteld.

Hierna wordt het verzoek tot vernietiging van het ontslag behandeld. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen dit verzoek in eerste aanleg en hoger beroep.

Vervolgens wordt berusting in het ontslag met verzoek om vergoedingen en verval van een concurrentiebeding behandeld. Ten aanzien van deze actie, zal onderscheid worden gemaakt tussen het toekennen van een billijke vergoeding in eerste aanleg en in hoger beroep.

Tot slot zal wordt toegelicht hoe deze juridische risico's vertaald worden in een beslisboom. Deze analyse is van belang voor beantwoording van de centrale vraag, omdat hieruit blijkt hoe de juridische risico's vertaald moeten worden in een beslisboom. Zonder deze analyse kan er niet degelijk worden geadviseerd welke beslisboom geschikt is voor de opdrachtgever. Dit hoofdstuk ziet dan ook op de volgende deelvraag: Welke vragen en toelichtingen zijn geschikt om de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten?

4.1 De wettelijke vervaltermijn

Deze paragraaf ziet op de eerste actie die een werknemer moet verrichten om de meeste juridische risico's van toepassing te laten zijn. Er zal tijdig in beroep gegaan moeten worden tegen het ontslag op staande voet. Als de werknemer niet tijdig in beroep gaat vervalt zijn mogelijkheid om vernietiging van het ontslag of toekenning van een billijke of onregelmatige opzeggingsvergoedingen te verzoeken. Aangezien het tijdig in beroep gaan bepaalt of de meeste juridische risico's om de hoek komen kijken of niet, wordt deze termijn als eerste besproken. In deze paragraaf staat centraal wat de jurisprudentie en literatuur zegt over de wettelijke vervaltermijn en wat dit betekent voor de ontwikkeling van de beslisboom.

Sinds de invoering van de Wwz is in de wet een termijn opgenomen, waarbinnen de werknemer zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag of verzoek tot toekenning van een billijke of onregelmatige opzeggingsvergoedingen moet indienen. Op grond van art. 7:686a lid 4 sub a BW heeft een werknemer twee maanden de tijd om vernietiging van het ontslag of toekenning van een billijke of onregelmatige opzeggingsvergoedingen te verzoeken aan de rechter.

Uit *Tekst & Commentaar* op dit artikel blijkt, dat na afloop van de termijn een verzoek niet meer aangevuld of gewijzigd kan worden.[32] De toetsing van deze termijn valt binnen de ambtshalve bevoegdheden van de rechter, zo blijkt uit *Tekst & Commentaar* en jurisprudentie.[33] [34]

In beginsel lijkt het erop dat er sprake is van een strikte en harde termijn, hetgeen ook wordt onderschreven door Sagel.[35]

De eerste uitspraak die behandeld zal worden, is kenmerkend voor de wijze waarop rechters de vervaltermijn toepassen.[36] In deze zaak ging het om een werknemer die in beroep kwam tegen het toekennen van een ontslagvergunning door het UWV aan de werkgever. Dat het in casu niet gaat om een ontslag op staande voet doet niet af aan de relevantie van deze uitspraak, omdat het in deze zaak om dezelfde vervaltermijn gaat als bij het verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet. In deze casus was werkneemster één minuut te laat met het instellen van beroep tegen het ontslag. Hierdoor oordeelde de kantonrechter dat het verzoek buiten de termijn van twee maanden is ingediend. Werkneemster werd niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoeken. Hierbij merkt de kantonrechter op dat '*kern van een vervaltermijn is dat deze fataal is en niet kan worden gestuit of verlengd'*. In deze zaak wordt de vervaltermijn uiterst strikt gehandhaafd, zo strikt dat zelfs een overschrijding van één minuut fataal is.

Deze strikte denkwijze wordt ook gehanteerd door de kantonrechter in Leeuwarden.[37] In deze uitspraak wordt het volgende gesteld:

'*Dit is een – gelet op het belang van de rechtszekerheid dat speelt bij vervaltermijnen – strikte, dwingendrechtelijke termijn, die anders dan bij een verjaringstermijn, niet kan worden gestuit, geschorst of verlengd'*.

Uit dit citaat blijkt dat de kantonrechter in kwestie van mening is dat de termijn als fataal gezien moet worden en ook zo moet worden toegepast.

Zou de derogerende werking van redelijkheid en billijkheid, als bedoeld in art. 6:248 lid 2 BW, de vervaltermijn kunnen oprekken? Voor de beantwoording van deze vraag zag de kantonrechter in Enschede zich gesteld.[38] In deze uitspraak ging het om een werkneemster die op staande voet was ontslagen en vier dagen na het verlopen van de vervaltermijn een verzoek tot vernietiging van het ontslag indiende bij de rechtbank. Werkneemster stelde dat het niet tijdig indienen van het verzoek was toe te rekenen aan haar psychische gesteldheid. Gezien haar psychische gesteldheid zou het in strijd zijn met de redelijkheid en billijkheid om haar verzoek af te wijzen. De kantonrechter ging voorbij aan dit verweer en verklaarde de werkneemster niet-ontvankelijk in haar verzoek. Ook is hier te zien dat deze rechter strikt omspringt met de handhaving van de vervaltermijn. Deze strikte manier van handhaven vindt ook steun in andere lage en hogere rechtspraak.[39]

In een zaak bij de kantonrechter te Utrecht werd wel afgeweken van de wettelijke vervaltermijn.[40] Het ging hier om een werkneemster die na twee jaar ziekte, met toestemming van het UWV, werd ontslagen. Werkneemster diende een verzoekschrift tot vernietiging van de ontbinding in, deze was echter gericht aan de moedermaatschappij van werkgeefster. Hierna is alsnog een verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag ingediend tegen werkgeefster echter pas drie maanden na de datum van het ontslag en dus buiten de wettelijke vervaltermijn. Volgens de kantonrechter was afwijking van de vervaltermijn in dit geval

---

[32] Slooten e.a. 2016, p. 313.
[33] Slooten e.a. 2016, p. 313.
[34] Rb. Rotterdam (ktr.) 8 maart 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1752, AR 2016-0344.
[35] Sagel 2016, p. 39.
[36] Rb. Almere (ktr.) 31 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1803, AR 2016-0378.
[37] Rb. Leeuwarden (ktr.) 8 maart 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:828, AR 2017-0262.
[38] Rb. Enschede (ktr.) 28 januari 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:285, AR 2016-0093.
[39] Rb. Alkmaar (ktr.) 20 december 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:11229, Rb. Maastricht (ktr.) 2 januari 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:16 en Hof Den Bosch, 2 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:860.
[40] Rb. Utrecht (ktr.) 22 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:543, AR 2017-0266.

gerechtvaardigd, vanwege een opeenstapeling van redenen. Dit bracht met zich mee dat de wettelijke vervaltermijn in dit geval werd “opgerekt” en werkneemster in haar verzoek werd ontvangen.

Uit de hierboven onderzochte uitspraken blijkt dat deze rechters de vervaltermijn uniform toepassen. In veel uitspraken komt het strikte en fatale karakter van de vervaltermijn duidelijk naar voren. Dit blijkt onder andere uit het feit dat slechts in één geval werd afgeweken van de vervaltermijn en dat dit onder zeer uitzonderlijke omstandigheden gebeurde. Strikte handhaving van de termijn lijkt dus de huidige manier van denken binnen de rechtspraak.
Aangezien deze termijn strikt en uniform wordt toegepast zal dit ook zo naar voren moeten komen in de beslisboom. Dit kan het beste worden gedaan door de vervaltermijn te vatten in een gesloten vraag. Hierbij zal worden toegelicht wat het betekent als een werknemer niet tijdig in beroep gaat. Er kan dus vroeg in de beslisboom een scheiding worden gemaakt tussen de situaties waarin de juridische risico’s een rol spelen en de gevallen waarin slechts één juridisch risico een rol speelt. Uit de analyse in deze paragraaf zijn de volgende toelichting en vraag afgeleid:

‘*Als een medewerker een ontslag op staande voet wil laten vernietigen of een financiële vergoedingen wil vorderen, zal de medewerker dit binnen twee maanden moeten doen.*

Na 2 maanden kan het ontslag niet meer worden vernietigd en kunnen er geen billijke en onregelmatige opzeggingsvergoedingen meer worden verzocht.’

‘Denk je dat de betreffende medewerker binnen twee maanden na de datum van het ontslag op staande voet hiertegen in beroep gaat?’
1 Ja
2 Nee

4.2 Verzoek tot vernietiging, herstel of beëindiging

4.2.1 Verzoek tot vernietiging van het ontslag in eerste aanleg

In feite kan een werknemer, nadat hij op staande voet is ontslagen, twee paden bewandelen. Enerzijds kan de werknemer terug in dienst willen bij zijn werkgever en over de periode dat hij niet heeft kunnen werken zijn loon alsnog willen ontvangen. Hij zal dan vernietiging van het ontslag op staande voet en loondoorbetaling moeten vorderen.

Anderzijds kan de werknemer niet meer terug in dienst willen bij zijn (ex-)werkgever. De werknemer zal dan berusten in het ontslag op staande voet, maar de kantonrechter verzoeken om financiële vergoedingen die op zijn geval van toepassing zijn. In deze subparagraaf wordt op de eerstgenoemde situatie ingegaan. Op de tweede situatie wordt in paragraaf 4.3 ingegaan.

In deze subparagraaf staat dan ook centraal wat de jurisprudentie zegt over vernietiging van een ontslag op staande voet en de verwerking hiervan in de beslisboom.

Nadat een ontslag op staande voet heeft plaatsgevonden zal de werknemer, die terug in dienst wil bij zijn (ex-)werkgever, vernietiging van dit ontslag verzoeken. Op grond van art. 7:681 lid 1 sub a BW jo. art. 7:671 BW kan de werknemer hiertoe verzoeken, aangezien de arbeidsovereenkomst is beëindigd zonder instemming van de werknemer.

Wat betreft het vorderen van loon over de periode dat werknemer niet heeft kunnen werken, zal hij een beroep moeten doen op art. 7:628 BW. Dit artikel bepaalt dat een werknemer aanspraak kan maken op zijn loon over een bepaalde periode, indien hij in die periode zijn werk niet heeft kunnen verrichten door een reden die voor rekening van de werkgever komt. In het geval van een onterecht gegeven ontslag op staande voet is het ontslag zelf deze reden. In een geval van onterecht ontslag op staande voet kan de werknemer, over de periode van de datum van het ontslag op staande voet tot en met de vernietiging van het ontslag, met

terugwerkende kracht het loon vorderen. Over dit loon is de werkgever de wettelijke rente verschuldigd als bedoeld in art. 6:119 BW, deze bedraagt 2 procent. Hiernaast kan de werkgever over dit loon de wettelijke verhoging verschuldigd zijn, als bedoeld in art. 7:625 lid 1 BW. Deze verhoging kan oplopen tot 50 procent van de loonvordering.

Een rechter zal bij een verzoek tot vernietiging van het ontslag de nadruk leggen op toetsing van de wettelijke voorwaarden zoals deze zijn besproken in hoofdstuk 2. Indien komt vast te staan dat aan één van deze voorwaarden niet voldaan is, is er sprake van een onterecht ontslag op staande voet. Dit gaat meestal gepaard met een vernietiging van het ontslag en toekenning van de loonvordering, indien daarom is verzocht.

Van een dergelijke situatie was sprake in een zaak bij de kantonrechter te Alkmaar.[41] In deze zaak ging het om een werknemer die onder invloed van alcohol op het werk verscheen, zich niet hield aan afspraken en een opleiding niet afmaakte. Dit alles was voor werkgever voldoende aanleiding om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer heeft vervolgens vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van het loon vanaf de datum van ontslag gevorderd. De kantonrechter was van mening dat de werkgever zijn argumenten onvoldoende had onderbouwd. Hierdoor kwamen de verwijten niet in rechte vast te staan. Dit had tot gevolg dat de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigde. De vordering tot doorbetaling van het loon vanaf de datum van het ontslag op staande voet wees de kantonrechter dan ook toe.

In een zaak bij de kantonrechter te Almere werd ook vernietiging van een ontslag op staande voet gevorderd.[42] In deze zaak was de werknemer per brief op staande voet ontslagen. In deze ontslagbrief waren door werkgever zeven redenen opgesomd waarop het ontslag was gebaseerd. De kantonrechter was van mening dat de genoemde redenen noch ieder voor zich, noch in onderling verband een dringende reden voor ontslag op staande voet opleverde. De kantonrechter vernietigde dan ook het ontslag op staande voet en veroordeelde de werkgever tot betaling van de loonvordering. In dit geval werd het verzoek tot wedertewerkstelling afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst vijftien dagen na de uitspraak van rechtswege zou eindigen. Hierdoor had werknemer geen belang bij een wederindiensttreding, zo stelde de kantonrechter.

Tot slot een uitspraak van de kantonrechter te Rotterdam.[43] Ook in deze zaak stond het verzoek om vernietiging van ontslag op staande voet centraal. Kort samengevat werd de werknemer in deze zaak op staande voet ontslagen, omdat hij volgens zijn werkgever frauduleuze handelingen had verwerkt in de boekhouding. Werknemer verzocht vervolgens vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling. De kantonrechter was van mening dat niet in rechte was komen vast te staan dat werknemer wist dat het ging om frauduleuze handeling die hij verwerkte in de boekhouding van werkgever. Hiernaast had werknemer zelf geen voordeel van de fraude, hetgeen laat zien dat werknemer niet bewust betrokken was bij de fraude, zo stelt de kantonrechter. De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag werd dan ook vernietigd. Verder werd de werkgever veroordeeld tot betaling van de loonvordering en werd hem bevolen werknemer toe te laten tot de werkvloer, zodat deze zijn werkzaamheden kon hervatten. Dit laatste werd bevolen op straffe van een dwangsom ten bedrage van € 100,- per dag met een maximum van € 10.000,-.

Uit de analyse van de bovenstaande jurisprudentie blijkt dat een vernietiging van een ontslag op staande voet, in de meeste gevallen hand in hand gaat met toekenning van een vordering tot loondoorbetaling en in sommige gevallen ook met wedertewerkstelling. Bij de beoordeling van een verzoek tot vernietiging wordt met name gekeken naar de wettelijke voorwaarden voor ontslag op staande voet. Indien niet aan deze voorwaarden is voldaan vernietigt de rechter het

[41] Rb. Alkmaar (ktr.) 22 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1515, AR 2017-0424.

[42] Rb. Almere (ktr.) 2 februari 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:507, AR 2017-0181.

[43] Rb. Rotterdam (ktr.) 7 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8654, AR 2016-1336.

ontslag op staande voet. Het onterechte ontslag wordt vervolgens gekwalificeerd als de reden waardoor de werknemer zijn werkzaamheden niet kon uitvoeren. Aangezien de werkgever dit ontslag heeft gegeven komt dit voor zijn rekening, wat toekenning van de loonvordering rechtvaardigt. Verder blijkt dat in sommige gevallen een verregaande maatregel wordt opgelegd, in de vorm van een dwangsom, om te bewerkstelligen dat een werkgever de werknemer weer toelaat tot de werkvloer.
Voor de beslisboom betekent deze analyse dat toegelicht zal moeten worden dat het geven van een onterecht ontslag op staande voet een risico tot loondoorbetaling en wedertewerkstelling met zich meebrengt. Deze zullen in de vorm van een tekstuele toelichting worden opgenomen in de beslisboom. Dit ziet er als volgt uit:

'Indien er niet is voldaan aan de wettelijke vereisten voor ontslag op staande voet en als de medewerker om vernietiging van het ontslag verzoekt, zal de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigen. Als er vernietiging plaatsvindt betekent dit dat het dienstverband in feite nooit tot een einde is gekomen.

Indien het ontslag wordt vernietigd zul je;

- met terugwerkende kracht loon moeten betalen over de periode van datum ontslag op staande voet tot aan de datum waarop de kantonrechter het ontslag heeft vernietigd. Hierover ben je als werkgever de wettelijke rente verschuldigd, deze bedraagt twee procent. Verder kun je ook de wettelijke verhoging verschuldigd zijn. Deze kan oplopen tot 50 procent van de loonvordering.'

Indien de kantonrechter een verzoek tot wedertewerkstelling toekent zul je:

- de werknemer moeten toelaten tot de werkvloer, zodat hij zijn werkzaamheden kan hervatten. De kantonrechter kan dit zelfs bevelen onder straffe van een dwangsom.'

4.2.2 Herstel of beëindiging van de arbeidsovereenkomst na hoger beroep

Er kan zich ook een situatie voordoen dat het ontslag op staande voet door de kantonrechter in stand wordt gelaten. De werknemer kan hiertegen in hoger beroep gaan en herstel van de arbeidsovereenkomst verzoeken aan het hof.

Anderzijds kan het ook zo zijn dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd door de kantonrechter en de werkgever in hoger beroep alsnog beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Centraal staat dus wat de jurisprudentie en parlementaire geschiedenis zegt over herstel en beëindiging van de arbeidsovereenkomst na hoger beroep en de verwerking hiervan in de beslisboom.

Op grond van art. 7:683 lid 3 BW kan het hof de arbeidsovereenkomst herstellen, indien het hof van mening is dat het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet in eerste aanleg ten onrechte is afgewezen. Hierbij mag de rechter in hoger beroep zelf de datum bepalen wanneer hij de arbeidsovereenkomst herstelt, zo blijkt uit de parlementaire geschiedenis.[44]

Een voorbeeld van een dergelijke zaak deed zich voor bij het hof Arnhem-Leeuwarden.[45] In deze zaak werd de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De werknemer kwam hiertegen in hoger beroep.
Het hof oordeelde dat op grond van de feiten en omstandigheden van het geval het niet tot een ontbinding had mogen komen. Vervolgens zag het zich gesteld voor de vraag per wanneer de arbeidsovereenkomst hersteld moest worden. Het hof veroordeelde de werkgever tot herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016, de datum van het ontslag. In dit geval werd de datum van herstel van de arbeidsovereenkomst gelijk gesteld aan de datum van het

[44] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 119.
[45] Hof Den Bosch 5 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:7962, AR 2016-1105.

ontslag. Het feit dat het in deze zaak ging om ontbinding van de arbeidsovereenkomst in plaats van ontslag op staande voet, doet niet af aan de relevantie. Zowel herstel van de arbeidsovereenkomst na onterechte ontbinding als herstel na onterechte afwijzing van een vernietigingsverzoek gebeurt op grond van art. 7:683 lid 3 BW.

Ook het hof Den Bosch had met een dergelijke zaak te maken.[46] In deze zaak oordeelde het hof dat het verzoek, van werknemer in eerste aanleg, tot vernietiging van het ontslag ten onrechte was afgewezen. Het hof bepaalde dan ook dat de arbeidsovereenkomst hersteld moest worden, op de datum van het ontslag op staande voet. Ook hier herstelde het hof de arbeidsovereenkomst op een datum gelegen in de verleden tijd.

Het hof heeft dus de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te herstellen op een datum in de verleden tijd, indien een werknemer in hoger beroep gaat. Dit staat haaks op de mogelijkheid die het hof heeft als de werkgever in hoger beroep gaat. Dit zal hieronder worden toegelicht.

Op grond van art. 7:683 lid 6 BW mag het hof, indien het van mening is dat een vernietiging van een ontslag op staande voet in eerste aanleg onterecht is toegekend, een datum bepalen waarop de arbeidsverhouding alsnog eindigt. In de parlementaire geschiedenis is uitdrukkelijk aangegeven dat deze datum niet met terugwerkende kracht mag worden bepaald.[47] Simpel gezegd: de datum van het einde van het dienstverband moet dus liggen op of na de datum van de uitspraak van het hof. Verder is in de parlementaire geschiedenis bepaald dat het hof het vonnis van de kantonrechter niet mag vernietigen, om zo te bewerkstelligen dat het dienstverband alsnog in het verleden eindigt.[48]

Het hof Den Haag mocht het spits afbijten om te oordelen over een dergelijke kwestie. Met deze uitspraak wierp het hof direct een steen in de spreekwoordelijke Wwz vijver.[49] In deze zaak ging de werkgever in hoger beroep tegen de vernietiging van het ontslag op staande voet door de kantonrechter. Het hof was van mening dat in dit geval het ontslag op staande voet ten onrechte was vernietigd, waardoor het zich voor het bepalen van een nieuwe einddatum gesteld zag. Hierbij overwoog het hof dat letterlijke interpretatie van art. 7:683 lid 6 BW met zich meebrengt dat een werkgever, door in hoger beroep te gaan, in een slechtere positie komt te verkeren dan wanneer hij dit niet doet.

Als het hof namelijk de vernietiging van het ontslag onterecht acht stelt het hof alsnog een einddatum voor de arbeidsovereenkomst vast. In de periode tussen de vernietiging van het ontslag, door de kantonrechter en de einddatum van het hof is door de werkgever loon betaald. Dit loon kan niet als onverschuldigd betaald worden aangemerkt, omdat door de vernietiging van het ontslag er weer sprake was van een arbeidsovereenkomst gedurende deze periode. De werkgever zal door in hoger beroep te gaan geconfronteerd worden met loonkosten die hij niet kan terugvorderen, ook al is het hof van mening dat het ontslag op staande voet terecht was.

Volgens het hof Den Haag is dit in strijd met het verbod op *reformatio in peius.* Op grond hiervan en gezien de wens van partijen om de arbeidsverhouding op een datum in de verleden tijd te laten eindigen, passeert het hof in dit geval de bedoeling van de wetgever en stelt de einddatum vast in de verleden tijd.

Het hof Arnhem-Leeuwarden moest een aantal maanden later ook over een soortgelijke situatie oordelen.[50] In deze zaak verzocht de werkgever om een verklaring van recht omtrent het vaststellen van het einde van het dienstverband op de datum van het ontslag op staande voet. Het hof merkte kraakhelder op hoe het denkt over het bepalen van een einddatum van de arbeidsovereenkomst, door te verwijzen naar de memorie van toelichting. In deze uitspraak is het volgende citaat, afkomstig uit de memorie van toelichting, opgenomen:

---

[46] Hof Den Bosch 1 december 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5341, AR 2016-1370.
[47] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 120.
[48] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 120.
[49] Hof Den Haag 23 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:435, AR 2016-0233.
[50] Hof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4550, AR 2016-0625.

‘*In de gevallen bedoeld in het zesde lid bepaalt de rechter in hoger beroep of cassatie op welk toekomstig tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. Daarbij is het de appel- of cassatierechter niet toegestaan om een beschikking van de kantonrechter houdende een vernietiging van de opzegging te vernietigen, omdat de opzegging zelf dan zou herleven, hetgeen per saldo zou neerkomen op een (door het nieuwe stelsel niet beoogde) einddatum in het verleden’.*

Kortom houdt het hof Arnhem-Leeuwarden zich aan de bedoeling van de wetgever. Deze denkwijze staat haaks op de denkwijze van het hof Den Haag.

Tot slot heeft het hof Den Bosch over deze problematiek in een van haar uitspraken een opmerking gemaakt.[51] In deze zaak ging het om een werknemer die op staande voet was ontslagen vanwege het meenemen van lege PET-flessen van werkgever. In deze zaak heeft het hof de arbeidsovereenkomst uiteindelijk niet hoeven herstellen, omdat het van mening was dat de kantonrechter de vernietiging van het ontslag terecht had toegekend. Toch maakt het hof in deze uitspraak een opmerking over de art. 7:683 lid 6 problematiek, deze is als volgt:

‘Het is immers mogelijk dat de rechter (na verwijzing) in cassatie oordeelt dat het verzoek om vernietiging van de opzegging ten onrechte is toegewezen. In dat geval dient de rechter na verwijzing in cassatie te bepalen op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt (artikel 7:683 lid 6 BW). Dat zou tot gevolg kunnen hebben dat [Theatres] over een lange periode loon verschuldigd is, ondanks een terecht gegeven ontslag op staande voet.’

Wellicht met een beetje *wishful reading* valt in deze overweging te zien dat de werking van art. 7:683 lid 6 BW, onrechtvaardige consequenties kan hebben voor een werkgever. Of het hof Den Bosch zich hiermee achter de denkwijze van het hof Den Haag schaart, is hieruit moeilijk af te leiden. Blijkbaar was het wel relevant genoeg om een opmerking over te maken.

Uit de bovenstaande analyse blijkt dat het herstel van een arbeidsovereenkomst, na hoger beroep, meestal zal geschieden op de datum van het ontslag. De werkgever zal de werknemer dan weer toegang tot de werkvloer moeten verschaffen en hem in staat stellen zijn werkzaamheden weer te verrichten. Hiernaast zal hij inspanningen moeten verrichten om de arbeidsverhouding te herstellen.
Indien het hof de arbeidsovereenkomst alsnog beëindigt zal de werkgever loon moeten betalen over de periode tussen de vernietiging van het ontslag op staande voet en de nieuwe einddatum die het hof vaststelt.

Wat betreft het herstel van de arbeidsovereenkomst worden de juridische risico’s tekstueel toegelicht. Er is gekozen voor een tekstuele toelichting, omdat de juridische risico’s altijd van toepassing zijn bij herstel van de arbeidsovereenkomst. Hiernaast is het lastig om de juridische risico’s op een begrijpelijke manier te vatten in een gesloten vraag. Deze toelichting ziet er als volgt uit:

‘Indien het hof van mening is dat het ontslag op staande voet ten onrechte in stand is gelaten, door de kantonrechter, kan de arbeidsverhouding worden hersteld.

het hof stelt een datum vast waarop de arbeidsverhouding wordt hersteld. Dit is meestal de datum waarop de werknemer is ontslagen.

Indien de arbeidsverhouding wordt hersteld zul je;

- inspanningen moeten verrichten om de arbeidsverhouding te herstellen, indien je dit niet doet kan je dit worden tegengeworpen.

[51] Hof Den Bosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2161, AR 2016-0592.

- de werknemer in de gelegenheid moeten stellen zijn werkzaamheden te hervatten.'

Ook bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen de juridische risico's tekstueel worden toegelicht. Hiervoor is gekozen omdat er nog geen consensus bestaat onder de hoven over de uitleg van 7:683 lid 6 BW. Hierdoor kan het per hof verschillen of loon verschuldigd is over de periode tussen vernietiging van het ontslag op staande voet en de nieuwe einddatum die het hof vaststelt. Als deze einddatum samenvalt met de datum van het ontslag op staande voet is er geen loon verschuldigd. Indien de einddatum in de toekomst wordt vastgesteld is er wel loon verschuldigd. Dit heeft geleid tot de volgende tekstuele toelichting:

'Indien het hof van mening is dat de vernietiging van het ontslag op staande voet, door de kantonrechter, onterecht was kan de arbeidsovereenkomst alsnog worden beëindigd. Het hof stelt dan een nieuwe datum vast waartegen het dienstverband eindigt. Deze zal, afhankelijk van het hof, in de toekomst liggen of niet.

Als de nieuwe einddatum niet samenvalt met de datum van het ontslag op staande voet ben je loon verschuldigd over de periode tussen de vernietiging van het ontslag op staande voet en de einddatum die het hof vaststelt.'

4.3 Berusting in het ontslag, verzoek om financiële vergoedingen en verval van een concurrentiebeding

Zoals onder 4.2.1 is toegelicht kan de werknemer na een ontslag op staande voet twee paden bewandelen. In deze paragraaf wordt ingegaan op de situatie dat de werknemer berust in het ontslag en de rechter vervolgens verzoekt om toekenning van financiële vergoedingen. Deze vergoedingen worden behandeld van algemeen naar per geval specifieke vergoedingen. Tot slot wordt ingegaan op het verval van een concurrentiebeding bij een onterecht ontslag op staande voet. Centraal in deze paragraaf staat wat de jurisprudentie en parlementaire geschiedenis zegt over de verschillende vergoedingen en het verval van een concurrentiebeding.

4.3.1. Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

In deze subparagraaf staat centraal wat de jurisprudentie zegt over de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de uitwerking hiervan in de beslisboom.

Op grond van art. 7:672 lid 2 BW moet rekening worden gehouden met een opzegtermijn als een arbeidsovereenkomst wordt opgezegd. In het geval dat er wordt opgezegd door een partij en deze houdt geen rekening met de opzegtermijn, is diegene een vergoeding verschuldigd aan zijn wederpartij, zo blijkt uit art. 7:672 lid 10 BW. Als een werknemer op staande voet wordt ontslagen, wordt het dienstverband onverwijld beëindigd, dit brengt met zich mee dat de opzegtermijn niet in acht wordt genomen. In het geval dat een kantonrechter van mening is dat er sprake is van een onterecht ontslag op staande voet is er sprake geweest van een onregelmatige opzegging. De werknemer is dan namelijk onterecht onverwijld ontslagen. Dit betekent dat de werkgever een schadevergoeding moet betalen.

De kantonrechter te Alkmaar sluit zich aan bij deze redenatie.[52] In dit geval was er sprake van een onterecht ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelde dat hierdoor was opgezegd in strijd met de opzegtermijn. De kantonrechter veroordeelde de werkgever dan ook tot het betalen van een vergoeding wegens onregelmatige opzeggen. Ook het hof Den Bosch volgt deze redenatie.[53] Wederom ging het hier om een onterecht ontslag op staande voet. Het hof oordeelde dat er sprake was van een opzegging in strijd met de opzegtermijn, waardoor de verzochte schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging werd toegekend. Ook de

[52] Rb. Alkmaar (ktr.) 7 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1054, AR 2017-0398.

[53] Hof Den Bosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514, r.o. 3.11.

kantonrechter te Utrecht oordeelde op deze manier bij een onterecht ontslag op staande voet.[54]
De wijze waarop deze schadevergoeding wordt berekend verschilt per soort arbeidsovereenkomst, zo blijkt uit *Tekst & Commentaar* op art. 7:672 lid 10 BW.[55] Het verschilt namelijk per soort arbeidsovereenkomst tegen welke datum rechtsgeldig mag worden opgezegd. De vergoedingen worden als volgt berekend:

- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, indien de opzegtermijn in acht was genomen;
- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst;
- Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, indien de opzegtermijn in acht was genomen.

In elk van deze gevallen bedraagt de vergoeding die betaald moet worden het loon over de periode tussen de datum van het ontslag en de einddatum indien rechtsgeldig zou zijn opgezegd.

Uit de analyse van de bovenstaande jurisprudentie blijkt dat eenduidig wordt gedacht over de toepassing van deze vergoeding. In alle drie de uitspraken komt duidelijk naar voren dat er bij een onterecht ontslag op staande voet sprake is van een onregelmatige opzegging.
Dit betekent voor de beslisboom dat dit juridische risico, aan de hand van een gesloten vraag, kan worden opgenomen in de beslisboom. Aangezien er geen discussie bestaat over de berekening van de hoogte van de vergoeding en in de beslisboom altijd wordt uitgegaan van de situatie dat de werkgever opzegt, is het alleen relevant om te weten wat voor een soort arbeidsovereenkomst een werknemer heeft. Zodra dit is vastgesteld kan worden toegelicht hoe in dat betreffende geval de hoogte van de vergoeding wordt berekend.
Er zal dus eerst worden toegelicht waarom dit juridische risico van toepassing is. Vervolgens zal gevraagd worden wat voor een soort arbeidsovereenkomst de betreffende werknemer van gebruiker heeft. Hierna wordt aan de hand van een tekstuele toegelicht hoe de hoogte van de vergoeding wordt berekend. Dit ziet er als volgt uit:

'Indien de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, is er sprake geweest van een onregelmatige opzegging, aangezien de opzegtermijn niet in acht is genomen.
Hierdoor ben je een vergoeding verschuldigd ten hoogte van het loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had geduurd. De hoogte van deze vergoeding verschilt per soort arbeidsovereenkomst.'

'Wat voor een soort arbeidsovereenkomst heeft de betreffende medewerker?'
1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding
3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding

1 'Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, indien de opzegtermijn in acht was genomen. De hoogte van de vergoeding is het loon over deze periode.'

[54] Rb. Utrecht (ktr.) 27 mei 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:2980, r.o. 4.5.
[55] Slooten e.a. 2016, p. 265.

2 *'Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, indien de opzegtermijn in acht was genomen. De hoogte van de vergoeding is het loon over deze periode.'*

3 'Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de vergoeding is het loon over deze periode.'

4.3.2 De billijke vergoeding in eerste aanleg

In deze subparagraaf wordt ingegaan op wat de jurisprudentie en parlementaire geschiedenis zeggen over de billijke vergoeding in eerste aanleg en hoe dit is verwerkt in de beslisboom.

Op de billijke vergoeding kan een beroep worden gedaan indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Wanneer hier sprake van is heeft de wetgever niet concreet gemaakt, er is slechts een aantal voorbeeldsituaties genoemd in de memorie van toelichting.[56] Hiernaast is de bepaling van de hoogte van een dergelijke vergoeding volledig overgelaten aan de rechters. De wetgever benoemt alleen dat de hoogte van de vergoeding naar haar aard in verhouding moet staan tot het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.[57] Tot slot blijkt uit de memorie van toelichting dat de billijke vergoeding een punitief en preventief karakter heeft.[58]

Op grond van art. 7:681 lid 1 sub a BW jo. art. 7:671 BW kan de werknemer een billijke vergoeding verzoeken, aangezien de arbeidsovereenkomst is beëindigd zonder instemming van de werknemer. In het geval van een ontslag op staande voet kan er dus verzocht worden om een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van het ontslag. Om aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding moet normaal gesproken aangetoond worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De wetgever is echter van mening dat een onterecht ontslag op staande voet altijd ernstig verwijtbaar handelen met zich meebrengt.[59] Dit is bevestigd in een uitspraak van het hof Den Bosch.[60] In het geval van een onterecht ontslag op staande voet kan de werknemer dus verzoeken tot toekenning van een billijke vergoeding.

Het feit dat bij een onterecht ontslag op staande voet altijd sprake is van ernstig verwijtbaar handelen betekent echter niet dat een billijke vergoeding ook altijd wordt toegekend. De rechter kan ertoe besluiten de vergoeding niet toe te kennen, indien *what's in a name,* dit hem niet billijk voorkomt.

Deze situatie deed zich onder andere voor bij de kantonrechter te Arnhem.[61] In deze zaak ging het om een onterecht gegeven ontslag op staande voet, vanwege het ontbreken van een dringende reden. De werknemer in deze zaak vorderde naast een billijke vergoeding ook een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze laatste werd toegekend aan de werknemer, op grond hiervan oordeelde de kantonrechter dat het onbillijk zou zijn om zowel een billijke vergoeding als een vergoeding wegens onregelmatig opzeggen toe te kennen. Daarom besloot de kantonrechter het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding af te wijzen.

Een tweede uitspraak waarin de kantonrechter besloot tot het afwijzen van een billijke vergoeding, deed zich voor bij de kantonrechter te Rotterdam.[62] In dit geval ging het om een

---

[56] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.
[57] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32.
[58] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-33.
[59] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61.
[60] Hof Den Bosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514, AR 2016-0678.
[61] Rb. Arnhem (ktr.) 11 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7439, AR 2015-1206.
[62] Rb. Rotterdam (ktr.) 19 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2857, AR 2016-0520.

werkneemster van een tandartsenpraktijk die zich op enig moment ziekmelde. Hierna werd ze door haar werkgever op staande voet ontslagen. Werkneemster berustte in het ontslag en verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. Ook verzocht de werkneemster toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en deed zij beroep op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter overwoog vervolgens dat, aangezien niet zeker was of werkneemster daadwerkelijk ziek was ten tijde van de ziekmelding, het onbillijk zou zijn om werkgever, naast de transitievergoeding en vergoeding voor onregelmatige opzegging, ook nog te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding. De kantonrechter wees het verzoek om een billijke vergoeding dan ook af.

Zoals al werd opgemerkt wordt de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding volledig overgelaten aan de rechter. Dit heeft voor veel onduidelijkheid gezorgd, met name omdat er amper aanknopingspunten zijn gegeven voor het bepalen van de hoogte. Aan de hand van de volgende uitspraken, inzake ontslag op staande voet, wordt bekeken hoe rechters tot nu de hoogte van de billijke vergoeding hebben bepaald.

Te beginnen met een uitspraak van de kantonrechter te Roermond.[63] De kantonrechter was in dit geval van mening dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag, waardoor er sprake was van een onterecht ontslag op staande voet. Werkneemster heeft de kantonrechter om toekenning van een billijke vergoeding verzocht. De kantonrechter heeft dit verzoek toegekend. Hierbij merkt de kantonrechter op dat niet alleen de mate van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever een rol speelt, maar ook de gedragingen van werknemer. Hierna wordt opgemerkt dat het ontslag op staande voet de werkgever ernstiger zal worden verweten in het geval dat werknemer niets valt te verwijten. Wanneer de werknemer zelf ook niet “brandschoon” is maar het ontslag op staande voet net niet gehaald wordt, zal het onterechte ontslag de werkgever minder worden aangerekend.

In deze uitspraak komt duidelijk naar voren dat rekening is gehouden met de mate van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

Ook de kantonrechter te Zaanstad heeft zich mogen uitlaten over de bepaling van de hoogte van een billijke vergoeding.[64] Deze kantonrechter laat in zijn overwegingen omtrent de billijke vergoeding duidelijk naar voren komen dat rekening is gehouden met de mate van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever en het punitieve en preventieve karakter van de vergoeding. Waarbij de kantonrechter stelt dat bij een volstrekt onterecht ontslag op staande voet meer gewicht zal worden toegekend aan het punitieve karakter, dan bij een onterecht ontslag op staande voet dat bijvoorbeeld net niet onverwijld is gegeven. Uit deze uitspraak valt af te leiden dat het lichtvaardig omgaan met het geven van ontslag op staande voet extra kan worden toegerekend aan de werkgever volgens deze betreffende kantonrechter.

Ook de kantonrechter te Zwolle bezigt een soortgelijke manier van denken.[65] Ook in dit geval was er sprake van een onterecht ontslag op staande voet, waarna een billijke vergoeding is toegekend. Ten eerste stelt de kantonrechter dat het feit dat de dringende reden in het geheel niet vast is komen te staan leidt tot een hogere vergoeding, dan in het geval dat de dringend reden net niet vast was komen te staan. Dit is de gelijkenis in motivering met de voorgaande twee uitspraken. Verder heeft de kantonrechter rekening gehouden met de situatie dat het ontslag vernietigd zou zijn en werknemer zijn dienstverband had kunnen voortzetten. Ook heeft de kantonrechter de huidige loonaanspraak van werknemer verdisconteerd in de berekening, hetgeen in lijn is met de bedoeling van de wetgever.[66] Wat relevant is aan deze uitspraak is dat deze kantonrechter duidelijk laat zien dat rekening wordt gehouden met de huidige loonaanspraak van de werknemer en het preventieve en punitieve karakter van de billijke vergoeding.

---

[63] Rb. Roermond (ktr.) 20 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2517, AR 2017-0329.
[64] Rb. Zaanstad (ktr.) 28 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6519, AR 2016-0867.
[65] Rb. Zwolle (ktr.) 1 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1205, AR 2016-0401.
[66] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 90.

Verder heeft de kantonrechter te Alkmaar zich duidelijk uitgelaten over de bepaling van de hoogte van een billijke vergoeding.[67] Wederom ging het om een onterecht ontslag op staande voet waarna onder andere een billijke vergoeding is toegekend aan de werknemer. Ook hier verwijst de kantonrechter naar de bedoeling van de wetgever dat er rekening moet worden gehouden met de mate van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever en het punitieve en preventieve karakter van de billijke vergoeding.

De kantonrechter te Amsterdam houdt ook rekening met bijzondere omstandigheden, net als de kantonrechter te Alkmaar.[68] Ook in dit geval ging het om een onterecht ontslag op staande voet. Inzake de hoogte van de billijke vergoeding betrekt ook deze kantonrechter de mate van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, door te stellen dat de werkgever anders had moeten handelen in dit geval en hem dit wordt aangerekend. Door dit handelen is een situatie ontstaan waardoor werkneemster geen andere optie zag dan te berusten in het ontslag.

Wat betreft het toekennen van een billijke vergoeding, in eerste aanleg, is er nog steeds niet al te veel duidelijkheid. Wat opgemerkt kan worden is dat op grond van de parlementaire geschiedenis een onterecht ontslag op staande voet per definitie ernstig verwijtbaar handelen met zich meebrengt. In het merendeel van de behandelde uitspraken oordelen de kantonrechters in lijn met deze gedachtegang. De kans dat een verzoek om een billijke vergoeding, na een onterecht ontslag op staande voet, wordt toegekend kan dus vrij groot worden geacht. Verder bleek dat op grond van billijkheid de billijke vergoeding soms wordt afgewezen.

Over de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding kan opgemerkt worden dat de meeste kantonrechters duidelijk de mate van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en het punitieve en preventieve karakter van de billijke vergoeding meewegen in hun oordeel. Dat deze conclusie niet op zichzelf staat valt ook af te leiden uit het feit dat Sagel dergelijke denkwijzen heeft vastgesteld naar aanleiding van een analyse van het eerste jaar Wwz-rechtspraak.[69]

Hiernaast wordt ook in de hierboven behandelde uitspraken gesteld dat, kortgezegd, een billijke vergoeding hoger zal uitvallen indien er volstrekt onterecht ontslag op staande voet wordt gegeven, dan wanneer een terecht ontslag op staande voet net niet wordt bereikt.

Aangezien er weinig duidelijkheid bestaat over het berekenen van een billijke vergoeding zal dit ook duidelijk naar voren moeten komen in de beslisboom. Het toekennen van een billijke vergoeding is casuïstisch, hierdoor zal deze aan de hand van een tekstuele toelichting worden opgenomen in de beslisboom. Hierbij zal worden opgemerkt dat de meeste rechters rekening houden met het punitieve en preventieve karakter van de vergoeding, de mate van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en de mate waarin een ontslag op staande voet onterecht is. Tot slot zullen ter illustratie de hoogste en laagste billijke vergoeding, die sinds de Wwz zijn toegekend, worden benoemd.[70] [71]

Voor de billijke vergoeding in eerste aanleg ziet deze toelichting er als volgt uit:

‘In het geval van een onterecht ontslag op staande voet heeft een medewerker in het overgrote deel van de gevallen recht op een billijke vergoeding. De rechter hoeft geen billijke vergoeding toe te kennen, indien dit hem niet redelijk lijkt.’

Er bestaan geen rekenregels voor de hoogte van de billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding is daardoor sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden van het geval

[67] Rb. Alkmaar (ktr.) 7 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1054, AR 2017-0398.

[68] Rb. Amsterdam (ktr.) 16 maart 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:1945, AR 2017-0374.

[69] Sagel 2016, p. 43-44.

[70] Rb. Roermond (ktr.), 12 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179, AR 2017-0464.

[71] Hof Arnhem-Leeuwarden, 19 april 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:3494, AR 2017-0542.

en de kantonrechter. Kantonrechters nemen meestal drie aspecten mee in de beoordeling van de billijke vergoeding:

- het preventieve en straffende karakter van de vergoeding;

- de mate van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever;

- de mate waarin het ontslag op staande voet onterecht is;

Sinds de invoering van de Wwz zijn billijke vergoedingen opgelegd, variërend van € 0,- tot € 170.000,-.'

4.3.3 De billijke vergoeding in hoger beroep

In deze subparagraaf wordt ingegaan op wat de jurisprudentie en parlementaire geschiedenis zeggen over de billijke vergoeding in hoger beroep en hoe dit is verwerkt in de beslisboom.

In het geval dat een billijke vergoeding wordt toegekend, op grond van art. 7:683 lid 3 BW, blijkt uit de parlementaire geschiedenis, dat er geen rekening gehouden hoeft te worden met de term ernstig verwijtbaar handelen, maar aansluiting moet worden gezocht bij de waarde van het dienstverband .[72]

In een uitspraak van het hof Den Bosch, kwam heel duidelijk naar voren welke punten werden meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.[73] Het hof stelde dat alle omstandigheden van het geval moeten worden meegewogen bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding. Hiernaast neemt het hof de mate van ernstig verwijtbaar handelen mee in het oordeel. Het hof heeft de bedoeling van de wetgever terzijde geschoven door de omstandigheden van het geval te betrekken bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Hiernaast heeft het hof een eigen weg gekozen door de mate van ernstig verwijtbaar handelen in overweging te nemen.

In een uitspraak, gewezen door het hof Arnhem-Leeuwarden, kwam het punitieve karakter van de billijke vergoeding duidelijk naar voren.[74]

Het hof was van mening dat er geen andere conclusie getrokken kon worden dan dat werkgeefster van werkneemster af wilde en bewust in strijd met de wettelijke voorschriften het dienstverband heeft beëindigd. Derhalve is het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding gerechtvaardigd. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding is het hof van mening dat de hoogte van de vergoeding zowel afschrikwekkend als straffend, oftewel preventief en punitief, moet werken voor werkgeefster. In dit geval werd een billijke vergoeding van achttien maandsalarissen toegekend.

Ook in een andere uitspraak geeft het hof Den Bosch duidelijk inzicht in de bepaling van de hoogte van een billijke vergoeding.[75] Volgens het hof hoeft voor toekenning van een billijke vergoeding in hoger beroep geen rekening gehouden te worden met de term ernstig verwijtbaar handelen wat blijkt uit opmerkingen van de minister omtrent dit onderwerp.[76] Uit dezelfde opmerking van de minister blijkt dat in dit soort gevallen aansluiting gezocht moet worden bij de waarde van het dienstverband. Om deze reden heeft het hof de waarde van het dienstverband geschat om de hoogte van de vergoeding te bepalen. Hierbij is uitgegaan van de situatie dat het dienstverband had voortgeduurd vanaf de datum van ontslag tot aan de datum van pensioen. Werkneemster vordert een billijke vergoeding die een stuk lager is dan de vergoeding die het hof had berekend. Het hof acht het verzoek van werkneemster dan ook alleszins redelijk en kent het verzoek toe.

Tot slot nog een uitspraak van het hof Arnhem Leeuwarden.[77] In deze zaak ging het om een onterecht ontslag op staande voet van een werkneemster in dienst van een supermarktketen.

---

[72] *Kamerstukken I*, 2013/14, 33818, C, p. 115.

[73] Hof Den Bosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320, AR 2016-0116.

[74] Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601, AR 2016-0349.

[75] Hof Den Bosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2512, AR 2016-0673.

[76] *Kamerstukken I*, 2013/14, 33818, C, p. 115.

[77] Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:253, AR 2017-0073.

Het hof kwam tot de conclusie dat er sprake was van een onterecht ontslag op staande voet, waardoor in principe de arbeidsovereenkomst hersteld had kunnen worden, hier zagen beide partijen echter geen heil in. Daarom is het hof overgegaan tot toekenning van een billijke vergoeding. Om te beginnen heeft het hof de waarde van het dienstverband geschat. Nadat het hof de waarde van het dienstverband had vastgesteld volgt een opmerkelijke overweging. Het hof stelt dat de billijke vergoeding vermeerderd dient te worden me de component billijke vergoeding, aangezien werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster onterecht op staande voet te ontslaan. Hierbij wordt ook verwezen naar het punitieve karakter van de billijke vergoeding. Verder wordt gesteld dat de vergoeding ook strekt tot compensatie van feitelijke en psychische overlast die werkneemster heeft geleden.

Wat betreft de billijke vergoeding in hoger beroep dient ten eerste opgemerkt te worden dat volgens de parlementaire geschiedenis geen rekening gehouden hoeft te worden met de mate van ernstig verwijtbaar handelen. Hierbij opmerkende dat het hof Arnhem-Leeuwarden en het hof Den Bosch, in een art. 7:683 lid 3 BW geval, ook het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever lieten meewegen in de oordelen. Men kan zich dus afvragen hoeveel waarde gehecht moet worden aan deze denkwijze van de wetgever.

Verder valt op, in de hierboven behandelde uitspraken, dat de meeste hoven aansluiting zoeken bij de waardebepaling van een arbeidsovereenkomst. Ook deze conclusie is niet op zichzelf staand. Dit blijkt uit de conclusie van Sagel naar aanleiding van zijn analyse van het eerste jaar aan Wwz-rechtspraak.[78]

Ook in hoger beroep is de bepaling van de billijke vergoeding casuïstisch. Daarom wordt ook hier de billijke vergoeding toegelicht aan de hand van een tekstuele toelichting in de beslisboom. Hierbij wordt opgemerkt dat in hoger beroep aansluiting zal worden gezocht bij de waarde van het dienstverband. Verder wordt in de toelichting opgenomen dat de hoven vaak de omstandigheden en gevolgen van het geval meenemen in hun beoordeling. Tot slot wordt opgemerkt dat in sommige gevallen nog steeds rekening wordt gehouden met de mate van ernstig verwijtbaar handelen en het punitieve en preventieve karakter van de billijke vergoeding. Ook in dit geval zijn de hoogste en laagste toegekende billijke vergoeding opgenomen ter illustratie.

Deze toelichting ziet er als volgt uit:

'Indien het hof van mening is dat het ontslag op staande voet onterecht in stand is gelaten door de kantonrechter, kan een billijke vergoeding worden toegekend aan de medewerker. Het hof hoeft geen billijke vergoeding toe te kennen, indien dit het hof niet redelijk lijkt.

Er bestaan geen rekenregels voor de hoogte van de billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding is daardoor sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden van het geval en het oordelende hof.

Het hof zal in de meeste gevallen de waarde van het dienstverband schatten om tot een billijke vergoeding te komen. Hierbij worden soms ook de gevolgen van het ontslag betrokken. Tot slot wordt in sommige gevallen de mate van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en het straffende en preventieve karakter van de billijke vergoeding meegenomen in de beoordeling.

Sinds de invoering van de Wwz zijn billijke vergoedingen opgelegd, variërend van € 0,- tot € 170.000,-.'

[78] Sagel 2016, p. 45.

4.3.4 De transitievergoeding

In deze subparagraaf wordt ingegaan op wat de jurisprudentie en parlementaire geschiedenis zeggen over de transitievergoeding en de verwerking hiervan in de beslisboom.

Op de transitievergoeding kan tot drie maanden na het ontslag een beroep worden gedaan, op grond van art. 7:686a lid 4 sub b BW. Daarom kan hier ook een beroep op worden gedaan, nadat er niet op tijd in beroep is gegaan tegen het ontslag.
Op grond van art. 7:673 lid 1 sub a BW kan aanspraak worden gemaakt op een transitievergoeding, indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en deze, kortgezegd, door de werkgever is opgezegd, ontbonden of niet voortgezet.

In art. 7:673 lid 7 sub c BW wordt opgemerkt dat een werkgever geen transitievergoeding is verschuldigd in het geval dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Tot slot heeft de wetgever bepaald dat er ondanks ernstig verwijtbaar handelen van werknemer toch een transitievergoeding verschuldigd kan zijn door werkgever, indien het de rechter onaanvaardbaar voortkomt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit is bepaald in art. 7:673 lid 8 BW.

Voor een werkgever zal in veel gevallen een dringende reden voor ontslag op staande voet gevoelsmatig gelijk zijn aan ernstig verwijtbaar handelen. Over de vraag of dit juridisch gezien ook zo is heeft onder andere de kantonrechter te Zwolle een oordeel geveld.[79] Ondanks het feit dat er sprake was van een dringende reden en een rechtsgeldig ontslag op staande voet in deze zaak, kwam de kantonrechter tot het oordeel dat er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen waarbij verwezen werd naar de wetsgeschiedenis.[80] In dit geval stond een dringende reden dus niet gelijk aan ernstig verwijtbaar handelen.

Ook de kantonrechter te Alkmaar merkte op dat een dringende reden niet per definitie gelijk staat aan ernstig verwijtbaar handelen, ondanks dat in dit betreffende geval daar wel sprake van was.[81] In één van de overwegingen hieromtrent maakte de kantonrechter een duidelijke opmerking over het samenvallen van ernstig verwijtbaar handelen en een dringende reden, namelijk de volgende:

‘*De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op’*.

Uit deze kraakheldere overweging kan afgeleid worden dat deze kantonrechter een dringende reden niet gelijk stelt aan ernstig verwijtbaar handelen. Hiermee laat hij blijken dat een terecht ontslag op staande voet niet per definitie het recht op een transitievergoeding laat vervallen.

Ook in een recentere uitspraak, van de kantonrechter te Zaanstad, werd het een en ander overwogen inzake het al dan niet samenlopen van een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen.[82] De kantonrechter oordeelde dat in dit specifieke geval sprake was van ernstig verwijtbaar handelen, echter maakte hij een heldere opmerking over de samenloop van een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen, te weten:

‘*Hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daaruit volgt echter niet zonder meer dat ook geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de [verweerster]. Hoewel in de praktijk een dringende reden ook vaak*

[79] Rb. Zwolle (ktr.) 25 april 2016, AR 2016-0477.
[80] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 77.
[81] Rb. Alkmaar (ktr.) 22 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11368, AR 2016-0036.
[82] Rb. Zaanstad (ktr.) 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592, AR 2017-0367.

ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zal opleveren, en omgekeerd, moeten beide begrippen onderscheiden worden en vallen zij niet altijd samen'.

Uit deze uitspraak blijkt dat het ontbreken van een dringende reden niet per definitie ernstig verwijtbaar handelen wegneemt. Deze redenering komt op hetzelfde neer als in de hiervoor behandelde uitspraken, namelijk dat er bij een terecht ontslag op staande voet nog steeds recht kan bestaan op een transitievergoeding. Dit blijkt niet alleen uit de behandelde rechtspraak, ook Sagel stelt dat per geval bekeken zal moeten worden of een dringende reden valt in de categorie ernstig verwijtbaar handelen.[83] Tot slot heeft zelfs (demissionair) minister Asscher opgemerkt dat voor ernstige verwijtbaarheid meer nodig is dan enkel een dringende reden.[84] Al met al betekent dit dat er niet per definitie sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, indien zich een dringende reden voordoet. Hierdoor behoudt een werknemer zijn recht op een transitievergoeding bij een terecht ontslag op staande voet, zolang er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde. Dit laatste blijkt ook uit de parlementaire geschiedenis.[85]

Ondanks dat dit onderzoek gaat over de juridisch risico's die kunnen volgen na een onterecht ontslag op staande voet en niet een terecht ontslag op staande voet, zijn deze uitspraken toch relevant. In de beslisboom wordt eerst getoetst of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet. Als de conclusie luidt dat er sprake is van een terecht ontslag op staande voet en vervolgens niet wordt toegelicht dat een transitievergoeding van toepassing kan zijn, dan is de beslisboom onvolledig. Hierdoor krijgt de gebruiker geen volledig beeld omtrent de juridische risico's. Dit aspect gaat het onderzoek wellicht te buiten, maar vanwege het belang om de gebruiker volledig te informeren is dit toch opgenomen.

Zodra er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, waardoor geen recht meer bestaat op een transitievergoeding, komt art. 7:673 lid 8 BW om de hoek kijken. Zoals hiervoor toegelicht biedt dit artikel de rechter de mogelijkheid om, op grond van redelijkheid en billijkheid, alsnog een transitievergoeding toe te kennen. In de memorie van toelichting wordt ter illustratie gesproken over situaties waarin een werknemer na een lang dienstverband een kleine misstap maakt en op grond daarvan worden ontslagen.[86]

Het was de Tilburgse kantonrechter die als eerste toepassing gaf aan deze mogelijkheid.[87] In deze zaak ging het om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. Dit verzoek kende de kantonrechter toe. Vervolgens kwam toekenning van de transitievergoeding aan de orde. De kantonrechter kwalificeerde het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar. Toch zag de kantonrechter ruimte voor het toekennen van een billijke vergoeding op grond van de redelijkheid en billijkheid. Hierbij werd onder andere meegewogen dat de werknemer al tien jaar in dienst was. Indien in dit geval geen transitievergoeding zou worden toegekend zou de werknemer te hard gestraft worden, zo oordeelde de kantonrechter.

Een andere zaak waarin toepassing werd gegeven aan deze mogelijkheid deed zich voor bij de kantonrechter te Eindhoven.[88] In deze zaak ging het om een ontslag op staande voet, dat volgens de kantonrechter terecht was gegeven. Na de beoordeling van de rechtmatigheid kwam de kantonrechter toe aan de vraag of het toekennen van een transitievergoeding in dit geval op zijn plaats was. Ook deze kantonrechter verwijst in zijn overweging naar het voorbeeld uit de memorie van toelichting van een kleine misstap na een lang dienstverband.[89] De kantonrechter oordeelde dat in dit geval sprake was van een dergelijke situatie, aangezien de werknemer al lange tijd in dienst was en altijd naar behoren had gefunctioneerd. Om deze

[83] Sagel 2015, p. 9.
[84] *Handelingen I* 2013/14, 33818, 32, p. 14.
[85] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p.131.
[86] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 113.
[87] Rb. Tilburg (ktr.) 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552, AR 2015-1207.
[88] Rb. Eindhoven (ktr) 30 juni 2016, AR 2016-0727.
[89] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 113.

reden vond de kantonrechter een toekenning van vijftig procent van de transitievergoeding op zijn plaats.

Ook in een zaak van de kantonrechter te Zaanstad is art. 7:673 lid 8 BW toegepast.[90] In deze zaak merkte de kantonrechter het handelen van werkneemster aan als ernstig verwijtbaar. Vervolgens oordeelde de kantonrechter echter dat werkneemster toch nog recht had op een transitievergoeding. Bij dit oordeel betrok de kantonrechter onder andere de lengte van het dienstverband van werkneemster. Mede op basis hiervan kwam de kantonrechter tot het oordeel dat het volledig afwijzen van de transitievergoeding in dit geval onaanvaardbaar zou zijn.

Ook een uitspraak van de kantonrechter te Haarlem ging over dit onderwerp.[91] Wederom ging het hier om een zaak waarin een werknemer op staande voet werd ontslagen. De kantonrechter kwam in deze zaak tot het oordeel dat er sprake was van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De kantonrechter kwalificeerde het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar. Ondanks deze ernstige verwijtbaarheid zag de kantonrechter ruimte om de transitievergoeding toe te kennen. Als grond hiervoor werd aangedragen dat werknemer gedurende zijn lange dienstverband naar behoren heeft gefunctioneerd. De kantonrechter wees de volledige transitievergoeding toe.

Tot slot dient een uitzonderlijke situatie toegelicht te worden. Volgens het hof Den Haag bestaat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op grond van art. 7:683 lid 6 BW, geen recht meer op een transitievergoeding.[92] Zie het volgende citaat:

'*Het hof is van oordeel dat [verweerster] geen recht heeft op de transitievergoeding, nu aan de verschuldigdheid daarvan de grondslag is ontvallen; tot de in art. 7:673, lid 1 BW vermelde gronden op basis waarvan een transitievergoeding verschuldigd is, behoort immers niet het door het hof bepalen van het einde van de arbeidsovereenkomst.'*

Dit zou betekenen dat in het geval dat de werkgever in hoger beroep gaat en in zijn gelijk wordt gesteld de werknemer geen recht meer heeft op een transitievergoeding.
Het hof te Amsterdam kent echter wel een transitievergoeding toe, nadat een arbeidsovereenkomst alsnog wordt ontbonden op grond van art. 7:683 lid 6 BW.[93] In deze uitspraak wordt echter niet ingegaan op de vraag of de grond tot beëindiging als bedoeld in art. 7:683 lid 6 BW, een grond is op basis waarvan een transitievergoeding kan worden toegekend. Op grond van de bovenstaande uitspraken blijft het de vraag hoe met deze situaties omgegaan zal worden.

Ten aanzien van de transitievergoeding na een ontslag op staande voet valt, uit de bovenstaande uitspraken, het een en ander af te leiden. Ten eerste blijkt dat een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen niet per definitie samenvallen. Het lijkt er dus op dat rechters hieromtrent eenduidig oordelen. Ten tweede valt op dat, in de gevallen van art. 7:673 lid 8 BW, in alle behandelde uitspraken wordt verwezen naar de duur van het dienstverband. Deze manier van redeneren is in lijn met de bedoeling van de wetgever, zoals deze blijkt uit de wetsgeschiedenis. Hieruit kan worden opgemaakt dat deze factor een centrale rol zal innemen wanneer geoordeeld moet worden of een transitievergoeding wordt toegekend op grond van redelijkheid en billijkheid.
Tot slot blijkt dat in het geval van 7:683 lid 6 BW hoven verschillend oordelen over het al dan niet toekennen van een transitievergoeding. Hierover bestaat dus nog geen duidelijkheid.

Voor de beslisboom betekent dit dat de transitievergoeding in twee stappen wordt opgenomen. Ten eerste moet worden vastgesteld of er recht bestaat op een transitievergoeding. Aangezien

[90] Rb. Zaanstad (ktr.) 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592, AR 2017-0367.
[91] Rb. Haarlem (ktr.) 18 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9049, AR 2016-1229.
[92] Hof Den Haag 23 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:435, AR 2016-0233.
[93] Hof Amsterdam 3 januari 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:26, AR 2017-0061.

de beslisboom er altijd vanuit gaat dat de werkgever ontslag op staande voet geeft is alleen relevant om te weten of het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd. De vraag ziet er bij iedere situatie als volgt uit:

'*Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?'*
1 Ja
2 Nee

Vervolgens zal per situatie in een tekstuele toelichting worden benoemd of er wel of geen recht bestaat op een transitievergoeding. Hierbij zal ook worden toegelicht dat de rechter op grond van redelijkheid en billijkheid ook een transitievergoeding kan toekennen als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. In de situatie van een terecht ontslag op staande voet en berusting in het ontslag zal worden toegelicht dat een dringende reden voor ontslag niet altijd gelijk staat aan ernstig verwijtbaar handelen.

De toelichtingen na een terecht ontslag op staande voet ziet er als volgt uit:

1 '*Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.*
Hierop kan de medewerker geen beroep doen, indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf. Een dringende reden staat echter niet altijd gelijk aan ernstig verwijtbaar handelen.
De kantonrechter kan hierop een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

2 *'Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd.*
Hierop kan de kantonrechter een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

De toelichting na een onterecht ontslag op staande voet ziet er als volgt uit:

1 '*Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.*
Hierop kan de medewerker geen beroep doen, indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf.
De kantonrechter kan hierop een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

2 'Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd.
Hierop kan de kantonrechter een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de

gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

De toelichting op de transitievergoeding na toekenning van vergoedingen in hoger beroep ziet er als volgt uit:

1 *'Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.*
Hierop kan de medewerker geen beroep doen indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf.
Het hof kan hierop een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

2 'Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd.
Hierop kan het hof een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

In de situatie van beëindiging in hoger beroep wordt toegelicht dat nog niet duidelijk is of in een dergelijk geval recht bestaat op een transitievergoeding.
De toelichting op de transitievergoeding na beëindiging in hoger beroep ziet er als volgt uit:

1 *'Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.*

Er is echter op de vraag of er na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het hof nog recht bestaat op een transitievergoeding nog geen duidelijk antwoord.
Het zal van het oordelende hof afhangen of je een transitievergoeding verschuldigd bent. Houd er dus rekening mee dat je mogelijk een transitievergoeding verschuldigd bent indien het hof de arbeidsovereenkomst beëindigt.

De medewerker kan geen beroep doen op een transitievergoeding, indien het ontslag op staande voet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf.
Het hof kan hierop een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

2 'Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.
Hierop kan het hof een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de

gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

De toelichting op de transitievergoeding na berusting in het ontslag ziet er als volgt uit:

1 *'Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.*
Hierop kan de medewerker geen beroep doen indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf. Een dringende reden staat niet altijd gelijk aan ernstig verwijtbaar handelen.
De kantonrechter kan hierop een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

2 'Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.
Hierop kan de kantonrechter een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.
Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.'

4.3.5 Verval van een concurrentiebeding

In deze subparagraaf wordt ingegaan op wat de jurisprudentie en parlementaire geschiedenis zeggen over verval van een concurrentiebeding na een onterecht ontslag op staande voet.

De Wwz heeft met zich meegebracht dat een concurrentiebeding haar werking verliest indien het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever, zo blijkt uit art. 7:653 lid 4 BW.
In de memorie van toelichting heeft de wetgever aan de hand van voorbeelden verduidelijkt wat onder andere onder ernstig verwijtbaar handelen wordt verstaan.[94]
Aangezien een onterecht ontslag op staande voet wordt aangevochten via art. 7:681 lid 1 sub a BW is er altijd sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Dit valt onder andere af te leiden uit het volgende citaat, uit het adviesrapport inzake de Wwz van de Raad van State:

'Voorts merkt het kabinet op dat in het geval van artikel 7:681 BW het situaties betreft waar de werkgever heeft gehandeld in strijd met voor hem geldende voorschriften. Dat is hem ernstig aan te rekenen en om die reden kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen in plaats van het vernietigen van de opzegging'.[95]

Uit dit citaat valt af te leiden dat in de gevallen dat de werkgever handelt in strijd met art. 7:681 BW, hem dit ernstig kan worden aangerekend en een billijke vergoeding kan worden toegekend. Met andere woorden is in een dergelijk geval sprake van ernstig verwijtbaar

[94] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34.
[95] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 4, p. 61.

handelen, omdat voor het toekennen van een billijke vergoeding dit een vereiste is. De tekst van het citaat sluit hier op aan door de term '*ernstig aan te rekenen'* te gebruiken.
Ook in de memorie van antwoord maakt de wetgever nogmaals duidelijk dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen bij vernietiging van onterecht ontslag op staande voet, oftewel bij de situatie als bedoeld in art. 7:681 BW.[96] Dit kan worden afgeleid uit het volgende citaat:

'Hierbij kan de regering bevestigen dat er sprake is van hetzelfde type vergoeding; in de artikelen 7:681 BW en 7:682, derde, vierde en vijfde lid, BW is er voor de daarin bedoelde specifieke gevallen reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid'. [onderstreping JC]

Ook in de rechtspraak wordt aansluiting gezocht bij deze redenering, zo blijkt uit een uitspraak van het hof Den Bosch, waarin het bovenstaande citaat wordt aangehaald, met de toevoeging[97]:

'Het hof is van oordeel dat de rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding [lees: ernstig verwijtbaar handelen, toevoeging JC] *op grond van artikel 7:681 BW reeds is gegeven met het oordeel dat aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag lag'*

De oplettende lezer heeft waarschijnlijk al opgemerkt dat de term ernstig verwijtbaar handelen hier wordt uitgelegd in de context van de billijke vergoeding. De wetgever hanteert hetzelfde toetsingscriterium wat betreft het ernstig verwijtbaar handelen bij het vervallen van een concurrentiebeding als bij het toekennen van een billijke vergoeding, zo blijkt uit de Nota naar aanleiding van het verslag.[98] Deze verwijst namelijk naar hetgeen eerder in het verslag is opgemerkt over ernstig verwijtbaar handelen. Eerder in dit betreffende verslag, op pagina 80 wordt verwezen naar de memorie van toelichting, waarin is gespecificeerd wat onder ernstig verwijtbaar handelen wordt verstaan.

Al met al komt het, na een aaneenschakeling van verwijzingen naar verschillende parlementaire stukken door de wetgever, erop neer dat in het geval van een onterecht ontslag op staande voet, een overeengekomen concurrentiebeding zijn werking verliest.
De kantonrechter te Amsterdam bevestigt het bovenstaande. In deze uitspraak wordt het volgende opgemerkt *'Het feit dat ET [verzoeker] ten onrechte op staande voet heeft ontslagen, betekent dat ET ernstig verwijtbaar heeft gehandeld'*.[99]
Ook de kantonrechter te Utrecht bevestigt het bovenstaande.[100] In de betreffende uitspraak staat het volgende opgenomen: *'Nu in deze procedure is vastgesteld dat [verweerder] ernstig verwijtbaar jegens [verzoeker] heeft gehandeld door hem ten onrechte op staande voet te ontslaan, is deze vordering toewijsbaar.'* Uit zowel het citaat van de kantonrechter te Amsterdam als dat van de kantonrechter te Utrecht kan dus worden gesteld dat een onterecht ontslag op staande voet aangemerkt wordt als ernstig verwijtbaar handelen. Hierdoor vervalt een overeengekomen concurrentiebeding, op grond van art. 7:653 lid 4 BW.

Deze analyse betekent voor de beslisboom dat dit juridische risico aan de hand van een tekstuele toelichting wordt opgenomen in de beslisboom. Deze toelichting wordt opgenomen bij de beëindigen van het dienstverband in eerste aanleg en hoger beroep. In deze toelichting staat dat een overeengekomen concurrentiebeding haar werking verliest, indien er sprake is

[96] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 113.
[97] Hof Den Bosch 23 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2514, AR 2016-0678.
[98] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p.130.
[99] Rb. Amsterdam (ktr.) 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6611, AR 2016-1185.
[100] Rb. Utrecht (ktr.) 15 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1315, r.o. 4.27.

van een onterecht ontslag op staande voet. Om de toelichting begrijpelijk te houden voor de gebruiker is het bovenstaande kort samengevat. Dit ziet er als volgt uit:

In eerste aanleg:
'Indien de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Dit heeft als gevolg dat een overeengekomen concurrentiebeding haar werking verliest.'

In hoger beroep:
'Indien het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Dit heeft als gevolg dat een overeengekomen concurrentiebeding haar werking verliest.'

4.4 Vertaling naar een beslisboom

In dit hoofdstuk staat de volgende deelvraag centraal: Welke vragen en toelichtingen zijn geschikt om de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten? In deze paragraaf wordt toegelicht hoe het antwoord op deze vraag luidt en wat dit betekent voor het antwoord op de centrale vraag.

De vragen en toelichtingen die geschikt zijn om de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet in een beslisboom te vatten zijn opgenomen in bijlage 2.

Dit overzicht is de bijdrage aan de beantwoording van de centrale vraag, omdat uit deze vragen en toelichtingen blijkt welke beslisboom geschikt is. Namelijk kort samengevat een beslisboom waarin per situatie gespecificeerd zal worden welke juridische risico's van toepassing zijn. Waarna vervolgens wordt toegelicht aan de hand van vragen en tekstuele toelichtingen wat deze risico's inhouden. Tot slot is een overzicht te downloaden waarin alle van (mogelijk) toepassing zijnde risico's staan opgesomd.

Hoofdstuk 5: De conceptbeslisboom, naar aanleiding van de kenmerken, eisen en de juridische analyse

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de conceptbeslisboom eruit komt te zien en welke kenmerken en eisen een rol vervullen in deze beslisboom. In dit hoofdstuk staat de volgende deelvraag centraal**:** Hoe komt de conceptbeslisboom omtrent de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet eruit te zien, gelet op de kenmerken en eisen van een beslisboom en conclusies van de juridische analyse? Hierbij wordt opgemerkt dat de juridische analyse ten tijde van het ontwikkelen van de conceptbeslisboom nog niet tot in detail was afgerond. De conceptbeslisboom is derhalve gebaseerd op de analyse zoals deze er toentertijd voor stond.
In bijlage 3 is het logboek omtrent het ontwikkelen van de beslisboom toegevoegd. In bijlage 4 is een schematisch overzicht opgenomen van de conceptbeslisboom en in bijlage 5 is een tekstueel overzicht opgenomen van de conceptbeslisboom.

De beslisboom is bedoeld als een informatiemiddel voor de werkgever om inzicht te krijgen in de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet is. Bij het ontwikkelen van de beslisboom is ervan uit gegaan dat bij een werkgever zich een situatie had voorgedaan, die ontslag op staande voet tot gevolg zou kunnen hebben. De bedoeling is dus dat de werkgever de beslisboom doorloopt naar aanleiding van een situatie die zich al heeft voorgedaan, om zo inzicht te krijgen in de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Het feit dat de beslisboom, voorafgaand aan een ontslag op staande voet gebruikt zal worden, brengt een ietwat bijzondere situatie met zich mee. Zo zal ten aanzien van een aantal vragen beredeneerd moeten worden of er in dat geval, bijvoorbeeld onverwijld zou zijn medegedeeld, ook al kan dat nog niet met zekerheid worden gezegd. Toch is hiervoor gekozen, omdat een beslisboom die doorlopen wordt nadat een (onterecht) ontslag op staande voet gegeven is, amper toegevoegde waarde heeft, het kwaad is dan wellicht al geschied.

Aan de hand van vragen en toelichtingen zal de gebruiker zijn weg banen door de beslisboom. Hierin komt het eerste kenmerk naar voren, namelijk interactiviteit. Aan de hand van de input van de gebruiker wordt een bepaalde route door de beslisboom gevolgd. In het kader van efficiëntie is ervoor gekozen om de beslisboom onder te verdelen in de drie scenario's, welke overeenkomen met de hoofdstukindeling van het onderzoek, namelijk:

- vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling en loondoorbetaling;
- berusting in het ontslag en verzoek om financiële vergoedingen;
- hoger beroep.

Deze laatste is wederom onderverdeeld in drie scenario's namelijk:

- herstel van de arbeidsverhouding na hoger beroep;
- beëindiging van de arbeidsverhouding na hoger beroep;
- toekenning van vergoedingen aan de medewerker na hoger beroep.

Deze verdeling ziet op het kenmerk efficiëntie, omdat de gebruiker per specifiek geval informatie kan vergaren en niet eerst naar alle mogelijke situaties en/of juridische risico's hoeft kijken, om dan de voor hem relevante informatie eruit te filteren. Verder is ervoor gekozen om te beginnen met het weergeven van de algemene risico's, zoals vergoeding voor onregelmatige opzegging en daarna pas de bijzondere risico's, welke per geval van toepassing kunnen zijn, zoals een transitievergoeding. Uit de vragen en toelichtingen valt af te leiden of een bepaald risico altijd van toepassing is of slechts in specifieke gevallen.

In het kader van efficiëntie is ervoor gekozen om het mogelijk te maken een overzicht van de van toepassing zijnde juridische risico's te downloaden als de beslisboom is doorlopen. Dit zorgt ervoor dat de gebruiker niet zelf hoeft mee te schrijven tijdens het gebruik van de beslisboom of tal van keren moet terug klikken om alle juridische risico's in beeld te krijgen. Het overzicht is in feite een samenvatting van hetgeen aan bod is gekomen in de beslisboom, wat de efficiënte van het gebruik ten goede komt. Dit overzicht sluit ook aan bij het kenmerk uniformiteit, omdat er per gekozen scenario hetzelfde overzicht aan juridische risico's uitkomt. Het kan dus niet zo zijn dat twee verschillende gebruikers bij een identieke input een verschillend overzicht van de juridische risico's krijgen. Het resultaat is uniform ongeacht de gebruiker; er wordt puur op basis van de input geoordeeld.

Bij het kenmerk efficiëntie zal vaak gedacht worden aan het maken van tijdswinst of verkorten van een procedure. Dit is echter minder relevant bij deze beslisboom, omdat de gebruiker meer baat heeft bij een duidelijk beeld van de juridische risico's dan vliegensvlug door de beslisboom lopen. In het geval dat een gebruiker door de beslisboom wordt gejaagd en vervolgens alsnog telefonisch contact moet opnemen met VDT, omdat hij door het tempo de juridische risico's niet snapt, gaat de efficiëntie alsnog verloren. Efficiëntie is dus van belang, maar niet zaligmakend.

Tot slot is de beslisboom qua formulering aangepast aan de werkwijze van VDT. Dit betekent dat in de beslisboom wordt gesproken over 'je' en 'jij' in plaats van 'u', hiernaast wordt gesproken over 'de medewerker' in plaats van 'de werknemer'. Deze formulering sluit aan op de informele bedrijfsvoering die VDT kenmerkt. Verder is wat formulering van de vragen betreft aansluiting gezocht bij de wetstekst, hierbij is erop gelet dat de beslisboom niet bol zou staan van juridisch jargon. Deze manieren van formuleren sluit aan op de eis laagdrempeligheid van de beslisboom. Door de tekst duidelijk en informeel te formuleren is het de bedoeling dat de gebruiker de beslisboom als minder formeel zal ervaren en deze begrijpelijker wordt.

Al met al ziet de beslisboom er als volgt uit. Ten eerste wordt aan de hand van de wettelijke voorwaarden getoetst of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet. Hierna wordt gevraagd of de medewerker binnen twee maanden na de datum van het ontslag op staande voet hiertegen in beroep is gegaan. Vervolgens zal, indien de medewerker in beroep is gekomen, gespecificeerd worden over welk scenario de gebruiker informatie wil. Hierna wordt per situatie toegelicht welke juridische risico's van toepassing zijn. Als de gebruiker bij de eindconclusie aankomt kan hij een overzicht van de (mogelijk) van toepassing zijnde juridische risico's downloaden. Doordat er, zoals hierboven beschreven, rekening is

gehouden met de kenmerken en eisen van een beslisboom zou deze in de praktijk moeten functioneren.

De ontwikkeling van de conceptbeslisboom draagt bij aan het beantwoorden van de centrale vraag. Uit dit proces is namelijk voor een groot deel gebleken welke beslisboom geschikt is om de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet te schetsen. Dit zou de beslisboom zijn zoals hierboven beschreven. Of dit daadwerkelijk het geval is zal blijken uit het volgende hoofdstuk, waarin de feedback van het testpanel wordt beschreven

Hoofdstuk 6: De opzet, uitvoering en resultaten van het praktijkonderzoek

In dit hoofdstuk zal worden toegelicht wat de opzet, uitvoering en resultaten van het praktijkonderzoek zijn. Centraal staat welke conclusies worden getrokken uit de feedback van het testpanel. Voor de vertaling van deze feedback in de beslisboom wordt verwezen naar het logboek in bijlage 3. Voor de analyse van de feedback wordt verwezen naar bijlage 6.

Om feedback te verwerven op de conceptbeslisboom is ervoor gekozen om een testpanel respons te laten geven. Dit testpanel is onderverdeeld in drie groepen personen namelijk leken, cliënten en juristen. Iedere groep bestaat uit vijf personen. Behalve de cliënten; deze groep bestaat uit vier personen. Er is aanvankelijk aan zes cliënten feedback gevraagd, er hebben echter maar vier cliënten feedback gegeven. De twee cliënten waar geen feedback van is ontvangen zijn een aantal keer verzocht deze alsnog op te sturen. Uiteindelijk is deze niet ontvangen. Aangezien al voldoende feedback was verzameld om de beslisboom te verbeteren is ervoor gekozen om het bij vier cliënt respondenten te houden.

Er is voor gekozen om het testpanel te vormen aan de hand van deze drie groepen, omdat de feedback van de verschillende groepen ziet op verschillende kenmerken en eisen van de beslisboom. De feedback van de leken zal vooral zien op het taalgebruik in de beslisboom en daarmee de laagdrempeligheid. De feedback van de cliënten zal vooral zien op de praktische bruikbaarheid en de interactiviteit van de beslisboom. De juristen zullen hun feedback vooral richten op de juridische correctheid en volledigheid van de beslisboom.

Om structuur aan te brengen in de feedback van het testpanel is ervoor gekozen om de feedback te vragen aan de hand van richtvragen. Deze richtvragen zijn per groep gespecificeerd op de kenmerken en eisen waar de groepen het beste feedback op kan geven.

Aan de hand van het netwerk van VDT en het eigen netwerk is het testpanel samengesteld. Per e-mail is contact opgenomen met de mogelijke respondenten en is de bedoeling van het praktijkonderzoek uitgelegd. Vervolgens is aan de betreffende personen gevraagd of zij hier aan mee zouden willen werken. Nadat het testpanel was samengesteld is hen de conceptbeslisboom met bijgaand richtvragenformulier opgestuurd. Zij hebben twee weken de tijd gekregen om feedback te geven op de beslisboom. Toen de feedback was ontvangen is deze geanalyseerd en uitgeschreven. Tijdens het analyseren is bekeken of er terugkomende opmerkingen waren of opmerkingen waren die op zichzelf een verandering in de beslisboom rechtvaardigden.

In de feedback van de leken kwam bijna éénduidig naar voren dat zij het prettig zouden vinden als ze, tijden het doorlopen van de beslisboom, zouden kunnen zien 'waar' in de beslisboom zij waren. Verder merkten de leken op dat de bedoeling van de beslisboom duidelijker kon worden toegelicht. Het ging dan met name om het feit dat de beslisboom preventief was bedoeld, hierdoor zouden ze de vragen beter snappen. Hiernaast merkte het merendeel van de respondenten op dat zij de beslisboom geschikt vonden om in de praktijk te gebruiken. Slechts één respondent was het hier niet mee eens, omdat de beslisboom te juridisch was voor hem. De respondenten gaven aan over het algemeen tevreden te zijn over het taalgebruik en de inhoud van de beslisboom. Zij gaven aan dat ze het taalgebruik passend vonden en de inhoud van de beslisboom begrepen. Verder hebben zij de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen. Hieruit blijkt dus dat de beslisboom voldoet aan de eis laagdrempeligheid.

In de feedback van de juristen kwam naar voren dat ze de formulering van de vragen apart vonden. Dit lag aan het feit dat sommige vragen naar eigen inzicht beantwoord moeten worden. Voorbeelden hiervan zijn de vragen omtrent de wettelijke vervaltermijn en dringende

reden. Hierbij zal beredeneerd moeten worden of de werknemer in beroep gaat of dat er sprake is van een dringende reden. Dit zal echter niet met zekerheid gezegd kunnen worden. Hierdoor vonden de respondenten het raar om hier een definitief antwoord op te geven. Ten aanzien van de vragen 'onverwijld beëindigen' en 'onverwijld mededelen' is door een aantal respondenten opgemerkt dat deze wellicht duidelijker moeten worden toegelicht om ze begrijpelijk te maken voor de gebruiker. Deze termen zijn vrij nietszeggend voor gebruikers zonder een juridische achtergrond. Verder merkte één van de respondenten op dat de onregelmatige opzegging omgevormd kon worden tot een vraag in plaats van een tekstuele toelichting. Deze respondent merkte ook op dat een link naar een overzicht van de griffierechten op www.rechtspraak.nl kon worden opgenomen. Dit zou volgens hem de volledigheid van de beslisboom ten goede komen. Verder werd opgemerkt dat het verstandig is om een disclaimer op te nemen in de beslisboom, waarmee de cliënt wordt geadviseerd om altijd een arbeidsrecht advocaat te raadplegen, voordat wordt overgegaan tot ontslag op staande voet. Alle juristen merkten op dat zij dit een geschikt, aanvullend en informatief middel vonden om in de praktijk te gebruiken.

De feedback van de cliënten was in grote lijnen positief. Zij gaven allemaal aan dat ze de beslisboom begrepen. Uit de antwoorden op de meegezonden casussen bleek echter dat zij de beslisboom niet altijd correct doorliepen. Zo trokken sommige respondenten de foute conclusies bij een deel van de toegezonden casussen. Een reden hiervoor kan zijn dat de casussen niet helder genoeg geformuleerd waren. Zo werd in casus één gesproken over het indienen van beroep na negen weken en in de beslisboom over een vervaltermijn van twee maanden. Uit telefonisch contact met de respondenten bleek dat het hanteren van weken en maanden verwarrend werkte. Verder werd door één cliënt opgemerkt dat het laten uitwerken van de werknemer in casus twee, na het ontslag op staande voet, door hem niet werd gekoppeld aan het onverwijld beëindigen. In de gevallen waarin niet het juiste antwoord op de casus werd gevonden wisten de respondenten wel de achilleshiel van de casus te vinden, maar werd dit vervolgens niet op de juiste manier ingevuld in de beslisboom. Op grond hiervan is een aantal wijzigingen in de beslisboom aangebracht om de vragen duidelijker te maken. Aangezien de meerderheid van de cliënten wel de juiste conclusies wist te vinden aan de hand van de beslisboom, kan gesteld worden dat de cliënten een duidelijk overzicht krijgen van de juridische risico's door het gebruiken van de beslisboom.

Verder merkten alle cliënten op dat de beslisboom hen een geschikt middel lijkt om in de praktijk te gebruiken. Hierbij werd wel door het merendeel van de respondenten opgemerkt dat zij het als informatiemiddel zouden gebruiken en niet ter vervanging van juridisch advies. Dit sluit naadloos aan op de bedoeling van de beslisboom, namelijk preventief informatie verstrekken aan de cliënten. De bedoeling is ook dat bij het geven van een tot ontslag op staande voet altijd contact opgenomen wordt met VDT. Verder werd door de cliënten opgemerkt dat zij de beslisboom allemaal zelfstandig hebben kunnen doorlopen. Tot slot waren de meeste cliënten tevreden over de efficiëntie. Slechts twee cliënten hadden hier opmerkingen over. Zo werd opgemerkt dat het de efficiëntie zou vergroten als de eerder gemaakte keuzes te zien waren. Verder zou één van de cliënten de gehele beslisboom graag beknopter zien.

Uit de feedback kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- om de duidelijkheid en efficiëntie van de beslisboom te vergroten zou het wenselijk zijn om te kunnen zien welke antwoorden zijn gegeven op de vragen;
- de bedoeling en het karakter van de beslisboom moet duidelijker worden toegelicht;
- zowel de leken als de cliënten hebben het gebruik van de beslisboom als laagdrempelig genoeg ervaren;
- zowel de leken als de cliënten hebben de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, wat een bevestiging is van de laagdrempeligheid;
- volgens de juristen is de inhoud van de beslisboom juridisch correct;
- de cliënten hebben voor het overgrote deel de juiste juridische risico's kunnen vinden aan de hand van de beslisboom;

- de cliënten vinden de beslisboom een efficiënt middel;
- het overgrote deel van het testpanel vindt de beslisboom een toepasbaar en nuttig middel om te gebruiken in de praktijk.

Deze conclusies dragen bij aan de beantwoording van de centrale vraag, omdat hieruit heel duidelijk blijkt waar een beslisboom over dit onderwerp volgens de praktijk aan moet voldoen. Op basis van deze conclusies kan de conceptbeslisboom worden aangepast en verbeterd, waardoor duidelijker kan worden geadviseerd welke beslisboom geschikt is voor VDT om de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet te schetsen.

Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van het onderzoek gepresenteerd. Aan de hand van de conclusies wordt antwoord gegeven op de centrale vraag. Ten eerste worden de conclusies besproken. Hierna worden de aanbevelingen op grond van deze conclusies toegelicht.

De centrale vraag luidt als volgt:

Welke beslisboom, gemaakt aan de hand van het softwareprogramma Berkeley Publisher, inzake de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet voor een werkgever, is geschikt voor VDT gelet op de analyse van actuele literatuur, jurisprudentie en een praktijkonderzoek naar de ervaringen van een testpanel met de beslisboom?

7.1 Conclusies

Op basis van het onderzoek kan worden geconcludeerd dat een beslisboom een geschikt middel is om de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet weer te geven, indien deze voldoet aan de volgende eisen: efficiëntie, juridische correctheid, laagdrempeligheid, uniformiteit en interactiviteit. Verder bleek uit het praktijkonderzoek dat er goed gekeken moet worden naar het gebruik van juridische begrippen, de volgorde van de juridische risico's en de gebruiksvriendelijkheid van de beslisboom. Deze drie punten vallen onder de eisen juridische correctheid en laagdrempeligheid.

De mogelijkheid om een overzicht van de (mogelijk) van toepassing zijnde juridische risico's te kunnen downloaden draagt in grote mate bij aan de efficiëntie van de beslisboom. Deze functie zorgt er namelijk voor dat de gebruiker de beslisboom slechts één keer hoeft te doorlopen om een duidelijk overzicht van de risico's te krijgen. Verder is de beslisboom zodanig opgebouwd dat deze efficiënt kan worden doorlopen. De gebruiker kan namelijk aan de hand van een aantal scenario's zien wat de mogelijke juridische risico's zijn in het betreffende scenario. Hierdoor kan er specifiek informatie worden vergaard over de juridische risico's. Verder merkte het merendeel van het testpanel op dat zij het gebruik van de beslisboom als efficiënt hadden ervaren en hen de beslisboom een efficiënt middel leek om in de praktijk te gebruiken. Op grond van de structuur van de beslisboom en de feedback van het testpanel kan worden geconcludeerd dat de beslisboom voldoet aan de eis efficiëntie.

Daarnaast is de juridische correctheid van de beslisboom van belang. De beslisboom is ontwikkeld aan de hand van de juridische analyse uit dit onderzoek. Dit heeft bijgedragen aan de juridische correctheid van de beslisboom aangezien dit onderzoek is verricht aan de hand van betrouwbare en valide bronnen. Hiernaast merkten de juristen uit het testpanel op dat zij de inhoud van de beslisboom volledig en correct vonden. Er werden wel een aantal opmerkingen gemaakt over het gebruik van de juiste juridische terminologie. Aan de hand van deze opmerkingen is het gebruik van de juiste juridische termen gecontroleerd en indien nodig aangepast. Ook dit heeft bijgedragen aan de juridische correctheid, omdat hierdoor nog een aantal fouten zijn verbeterd. Door de beslisboom te ontwikkelen aan de hand van de juridische analyse en de beslisboom vervolgens te laten controleren door juristen en indien nodig aan te passen, voldoet de beslisboom aan de eis juridische correctheid

De laagdrempeligheid van de beslisboom blijkt uit een aantal factoren. Zo is bij het formuleren van de vragen en toelichtingen het gebruik van juridisch jargon zo veel mogelijk beperkt. Verder zorgt het gebruiken van 'je' en 'jij' in de vragen en toelichtingen ervoor dat de gebruiker op een informele en laagdrempelige manier wordt aangesproken. Ook uit de feedback van het testpanel, meer specifiek de feedback van de leken, bleek dat de beslisboom als laagdrempelig valt aan te merken. Zij gaven aan de beslisboom te begrijpen en zelfstandig te kunnen doorlopen. Ondanks dat zij geen juridische kennis hebben begrepen zij de beslisboom. Door de manier van formuleren in de beslisboom en op basis van de feedback van het testpanel kan geconcludeerd worden dat de beslisboom laagdrempelig is.

De uniformiteit komt het duidelijkst naar voren in de manier waarop de beslisboom is geprogrammeerd. De beslisboom is zodanig geprogrammeerd dat aan de antwoorden op de vragen en het doorlopen van de tekstuele toelichtingen vaste conclusies zijn verbonden. Hierdoor kan het dus niet zo zijn dat twee verschillende gebruikers met precies dezelfde input een verschillend overzicht van de juridische risico's krijgen. Door het feit dat de beslisboom geen ruimte heeft voor eigen interpretaties zullen de conclusies, indien de input identiek is, altijd uniform zijn. Deze vaste conclusies zijn te zien in het te downloaden overzicht van de juridische risico's. Door de manier van programmeren en het te downloaden overzicht van de juridische risico's is voldaan aan de eis van uniformiteit.

Dat de beslisboom interactief is blijkt uit het feit dat deze alleen kan worden doorlopen aan de hand van de input van de gebruiker. Zonder het geven van input strandt de gebruiker bij de eerste vraag en zal de beslisboom niet doorlopen kunnen worden. Het doorlopen van een digitale beslisboom is onlosmakelijk verbonden met interactiviteit.

De beslisboom die is ontwikkeld voor VDT aan de hand van de bovenstaande eisen ziet er als volgt uit:

In de beslisboom wordt eerst vastgesteld of überhaupt sprake is van een onterecht ontslag op staande voet. De manier waarop de wettelijke voorwaarden in de beslisboom zijn gevat is aan de hand van gesloten vragen met tekstuele toelichtingen. In de toelichtingen wordt duidelijk gemaakt wat de voorwaarden inhouden. De tekstuele toelichting is in feite een handvat voor de gebruiker om de vraag beredeneerd te kunnen beantwoorden. De wettelijke voorwaarden zijn niet tot in detail uitgelegd. Aangezien het doel van de beslisboom is het schetsen van een beeld van de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet en niet het toetsen van de rechtmatigheid van een ontslag op staande voet is een korte toelichting van de wettelijke voorwaarden voldoende. Het zou aan het doel van de beslisboom voorbijgaan om de wettelijke voorwaarden tot in detail uit te werken.

Ook al worden de wettelijke voorwaarden niet tot in detail uitgewerkt, toch is het belangrijk om deze te doorlopen. De juridische risico's zouden anders als het ware 'uit de lucht komen vallen'. Indien niet wordt getoetst of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag mist de gebruiker de aanloop naar de juridische risico's, wat de volledigheid en begrijpelijkheid van de beslisboom niet ten goede komt. Hiernaast bleek tijdens het onderzoek dat ook een terecht ontslag op staande voet een juridisch risico met zich kan meebrengen. Ook om deze reden is het van belang om eerst te toetsen of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet. Het is namelijk de bedoeling dat de gebruiker volledig wordt geïnformeerd. In feite gaat dit het doel van het onderzoek te buiten. Het is echter voor de advisering in de praktijk belangrijker om een volledig beeld te geven van de juridische risico's dan krampachtig vast te houden aan het onderzoeksonderwerp. Indien dit laatste zou worden gedaan zou dit onderzoek een studeerkameronderzoek worden en geen praktijkgericht onderzoek.

Nadat is vastgesteld of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet en daarmee eventuele juridische risico's, wordt bekeken of de werknemer wel of niet in beroep zou gaan tegen het ontslag of zich beroept op vergoedingen. Dit is in de beslisboom opgenomen aan de hand van een gesloten vraag. Door deze vraag op te nemen, voordat de meeste juridische risico's worden behandeld, wordt een duidelijke scheiding gemaakt tussen de zaken waarin het merendeel van de risico's wel van toepassing zijn of juist niet. Vervolgens wordt de gebruiker gevraagd over welk scenario hij informatie wil. De scenario's sluiten aan bij de acties die een werknemer kan ondernemen tegen een ontslag op staande voet. De acties komen overeen met de hoofdstukken uit dit onderzoek en zijn:

- vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling en loondoorbetaling;
- berusting in het ontslag en verzoek om financiële vergoedingen;
- hoger beroep.

Deze laatste is ook onderverdeeld in drie scenario's namelijk:

- herstel van de arbeidsverhouding na hoger beroep;
- beëindiging van de arbeidsverhouding na hoger beroep;
- toekenning van vergoedingen aan de medewerker na hoger beroep.

Hiermee wordt voor de gebruiker duidelijk naar aanleiding van welke acties bepaalde juridische risico's van toepassing zijn.

Sommige risico's zijn echter te casuïstisch om duidelijk in een gesloten vraag te verwerken in de beslisboom. Een voorbeeld hiervan is de billijke vergoeding. Aangezien het van toepassing zijn van een dergelijke vergoeding wordt bepaald aan de hand van uitleg en invulling van een bepaald begrip en feitencomplex, zijn dit soort risico's niet te vatten in een gesloten vraag. Derhalve zijn dit soort casuïstische risico's aan de hand van een tekstuele toelichting in de beslisboom gevat. Hierdoor krijgt de gebruiker alsnog een beeld van het risico, zonder dat er conclusies worden getrokken die niet overeenkomen met de praktijk.

Tot slot hangt nog een risico samen met het geven van een onterecht ontslag op staande voet, namelijk het maken van kosten. Indien een onterecht ontslag wordt gegeven en daar een procedure op volgt zullen door de werkgever kosten gemaakt moeten worden. Aangezien een werkgever hier ook mee te maken kan krijgen is dit opgenomen in de beslisboom. Hierbij zijn geen concrete bedragen genoemd, omdat de gebruikers van de beslisboom al cliënt zijn van VDT en hierdoor ook bekend zijn met de uurtarieven. Hierdoor is het overbodig om een uurtarief op te nemen in de beslisboom. Aangezien de hoogte van het griffierecht per gebruiker kan verschillen is er een link opgenomen naar www.rechtspraak.nl. Hiermee kan iedere gebruiker voor zichzelf bekijken wat het griffierecht in zijn geval zou bedragen. Hiervoor is ook gekozen omdat het de beknoptheid van de beslisboom niet ten goede zou komen om dit overzicht op te nemen in de beslisboom zelf.

Op het einde kan de gebruiker een overzicht downloaden van de juridische risico's die (mogelijk) van toepassing zijn op basis van de input van de gebruiker. Hierdoor hoeft de beslisboom maar één keer doorlopen te worden. Het overzicht kan worden geprint of opgeslagen waardoor de gebruiker na het doorlopen van de beslisboom een overzichtelijk beeld van de juridische risico's heeft. Dit komt de efficiëntie ten goede.

De beslisboom zoals hierboven beschreven is een geschikte beslisboom om inzicht te bieden in de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Aan de hand van deze beslisboom krijgt de gebruiker inzicht in de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet.

Het antwoord op de centrale vraag luidt dan ook als volgt: een geschikte beslisboom, om de juridische risico's omtrent een onterecht ontslag op staande voet weer te geven is de beslisboom als toegevoegd in bijlage 7.

Via de volgende link kan de digitale versie van de beslisboom geraadpleegd worden: https://berkeleypublisher.com/bb.html?modelid=224

7.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf zullen de aanbevelingen naar aanleiding van de bovenstaande conclusies worden gegeven.

Toelichting op de beslisboom

Aangezien VDT nog nooit eerder een beslisboom heeft gebruikt om haar cliënten te adviseren is het van belang om de bedoeling van de beslisboom duidelijk toe te lichten. Hiermee wordt bedoeld dat voor de cliënten duidelijk is dat de beslisboom niet ter vervanging van juridisch advies is ontwikkeld, maar als een hulpmiddel om een eerste indruk te krijgen van de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Het is dan ook aan te bevelen aan VDT

om de bedoeling van de beslisboom nogmaals duidelijk toe te lichten, buiten de toelichting in de beslisboom zelf om. Dit kan simpelweg door een bericht met uitleg van de beslisboom op te nemen in het portaal waarin de beslisboom wordt opgenomen.

Doorontwikkeling

Verder is het aan VDT aan te bevelen om de beslisboom door te ontwikkelen. Zoals bij de conclusies is opgemerkt zijn de wettelijke voorwaarden omtrent het ontslag op staande voet niet tot in detail uitgewerkt, omdat dit aan het doel van de beslisboom voorbij zou gaan. Indien de wettelijke voorwaarden echter ook tot in detail worden uitgewerkt krijgt de gebruiker een breder en vollediger beeld van het ontslag op staande voet. Hiermee kunnen de cliënten ook ten aanzien van de rechtmatigheid van een ontslag op staande voet op een laagdrempelige manier worden geadviseerd. Hiernaast zouden nog een aantal van de juridische risico's aan de hand van formules in de beslisboom kunnen worden verwerkt. Hierdoor zou de gebruiker de hoogte van bijvoorbeeld de transitievergoeding zelf kunnen berekenen. Deze mogelijkheid zou ook kunnen worden toegepast op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het resultaat van deze berekeningen kan vervolgens worden opgenomen in het overzicht van de juridische risico's.

Naar alle waarschijnlijkheid zal er steeds meer duidelijkheid ontstaan over de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. Zodra in de rechtspraak meer duidelijkheid bestaat over de bepaalde juridische risico's kunnen deze specifieker worden opgenomen in de beslisboom. Hierdoor krijgt de gebruiker dan een concreter beeld van de juridische risico's.

Tot slot zou ook nog in de beslisboom opgenomen kunnen worden wat de gebruiker kan doen om de juridische risico's te beperken. Dit zou kunnen in de vorm van een voorlopig advies of korte toelichting. Indien de beslisboom op deze manier wordt doorontwikkeld is er in feite sprake van een drietrapsraket. Eerst wordt getoetst of er sprake is van een terecht of onterecht ontslag op staande voet. Vervolgens komen de juridische risico's van een terecht of onterecht ontslag aan de orde. Tot slot wordt toegelicht welke acties de gebruiker kan bewerkstelligen om de omvang van de juridische risico's te beperken. Hiermee wordt een breed en volledig beeld gegeven van het ontslag op staande voet, een beeld dat breder is dan de strekking van dit onderzoek.

Al met al heeft deze beslisboom potentie om het ontslag op staande voet in een nog breder perspectief toe te lichten. Het is dan ook aan te bevelen aan VDT om te investeren in de doorontwikkeling van deze beslisboom.

De laatste aanbeveling die aan VDT wordt gedaan is vanzelfsprekend om de beslisboom in zijn huidige vorm een plaats te geven in het ArbeidOptimaal portaal. Op deze manier wordt de cliënten de mogelijkheid gegeven informatie te vergaren omtrent de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet.

Literatuurlijst

Literatuur

Barendsen e.a. 2016
B. Barendsen, H.L. Doorn & M.Y.H.G. Erkens, *Rechtspraak Wwz 2015-2016*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2016.

Lodder & Oskamp 2002
A.R. Lodder & A. Oskamp, *Informatietechnologie voor juristen*, Deventer: Kluwer 2002.

Quist 2014
J.P. Quist, *Gezichtspunten in het privaatrecht, in het bijzonder het arbeidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2014.

Sagel 2016
S.F. Sagel, 'De Wwz, het ontslag op staande voet en de rechter', *Tijdschrift Recht & Arbeid* 2016, afl. 10.

Sagel 2015
S.F. Sagel, 'Het ontslag op staande voet en de WWZ (I)'*, Tijdschrift Recht & Arbeid* 2015, afl. 5.

Sagel 2013
S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet*, Deventer: Wolters Kluwer 2013.

Slooten e.a. 2016
J.M. Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp, *Tekst & Commentaar arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2016.

Bijlagen

Bijlage 1: Vragen en toelichtingen omtrent de wettelijke voorwaarden voor een ontslag op staande voet

Bijlage 2: Vragen en toelichting omtrent de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet

Bijlage 3: Logboek ontwikkeling beslisboom

Bijlage 4: Schematische weergave conceptbeslisboom

Bijlage 5: Tekstueel overzicht conceptbeslisboom

Bijlage 6: Analyse feedback testpanel

Bijlage 7: Ingevulde richtvragen testpanel

Bijlage 8: Schematisch overzicht definitieve beslisboom