

# ONTSLAG OP STAANDE VOET ONDER DE WWZ

'EEN PRAKTIJKGERICHT JURIDISCH ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN IN HET HEDENDAAGS ONTSLAGRECHT OM DE ARBEIDSOVEREENKOMST DEFINITIEF TE BEËINDIGEN NA EEN ONTSLAG OP STAANDE VOET'



|                         |                                    |
|-------------------------|------------------------------------|
| Naam student:           | J.C.C. (Hanneke) de Valk           |
| Studentnummer:          | 2081939                            |
| Afstudeerorganisatie:   | Prisma Advocaten te Bergen op Zoom |
| Afstudeerperiode:       | 6 februari 2017 – 29 mei 2017      |
| Afstudeermentor:        | mr. ir. M.F.P.M. Brogtrop          |
| Onderwijsinstelling:    | Juridische Hogeschool te Tilburg   |
| Eerste afstudeerdocent: | mr. T.C.F.M. (Thom) Vermeulen      |
| Tweede afstudeerdocent: | mr. C.A.M. (Caro) van der Voort    |
| Datum verschijning:     | 29 mei 2017                        |
| Plaats verschijning:    | Bergen op Zoom                     |

# ONTSLAG OP STAANDE VOET ONDER DE WWZ

'EEN PRAKTIJKGERICHT JURIDISCH ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN IN HET HEDENDAAGS ONTSLAGRECHT OM DE ARBEIDSOVEREENKOMST DEFINITIEF TE BEËINDIGEN NA EEN ONTSLAG OP STAANDE VOET'



|                         |                                    |
|-------------------------|------------------------------------|
| Naam student:           | J.C.C. (Hanneke) de Valk           |
| Studentnummer:          | 2081939                            |
| Afstudeerorganisatie:   | Prisma Advocaten te Bergen op Zoom |
| Afstudeerperiode:       | 6 februari 2017 – 29 mei 2017      |
| Afstudeermentor:        | mr. ir. M.F.P.M. Brogtrop          |
| Onderwijsinstelling:    | Juridische Hogeschool te Tilburg   |
| Eerste afstudeerdocent: | mr. T.C.F.M. (Thom) Vermeulen      |
| Tweede afstudeerdocent: | mr. C.A.M. (Caro) van der Voort    |
| Datum verschijning:     | 29 mei 2017                        |
| Plaats verschijning:    | Bergen op Zoom                     |

# Voorwoord

Bergen op Zoom, 20 mei 2017

Voor u ligt de scriptie 'Ontslag op staande voet onder de WWZ'. Deze scriptie is geschreven in het kader van het afstuderen van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg. Het onderzoek heb ik in opdracht van Prisma Advocaten te Bergen op Zoom verricht.

Van februari 2017 tot en met mei 2017 ben ik bezig geweest met mijn onderzoek naar de mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst definitief te beëindigen, na een ontslag op staande voet onder de WWZ. Deze scriptie is het resultaat van dit onderzoek.

In dit voorwoord neem ik graag even het moment om mijn lof te uiten naar de lieve mensen om mij heen, waardoor ik ben gekomen waar ik nu ben: aan het einde van de stageperiode met een ingeleverde scriptie.

Allereerst gaat natuurlijk mijn dank uit naar mijn mentor: Maarten Brogtrop. Hij heeft mij het vertrouwen gegeven om als stagiaire hier te beginnen en ik hoop dat ik aan zijn verwachtingen heb voldaan. Zijn deur stond altijd voor mij open en hij begeleidde mij erg goed tijdens het schrijven van mijn scriptie. Ook leerde hij mij de perfecte dagvaarding te schrijven.

Ten tweede gaat mijn dank uit naar mijn afstudeerdocent: Thom Vermeulen. Al tijdens onze eerste ontmoeting wist ik dat ik het getroffen had. Hij was aardig en open en ik wist meteen dat ik bij hem met alles terecht zou kunnen. Hoofdstukken werden op tijd nagekeken en ik kreeg van hem goede feedback, die ik hopelijk goed heb opgepakt.

Ten derde wat speciale aandacht voor mijn twee lieve tijdelijke collega's: Dicle en Daniëlle. Beiden zijn ze (ook) ooit afgestudeerd aan de Juridische Hogeschool. Zij deelden met mij hun werkplek en het klikte direct tussen ons. Ze hebben ervoor gezorgd dat ik me meteen opgenomen voelde in de onderneming. Ik mocht alles vragen en ze hebben mij veel van de praktijk geleerd. Ze vertrouwden mij in bijna alles en ik mocht veel dingen voor ze doen. Dit gaf mij een boost van vertrouwen. Bij dezen: ik ben dankbaar dat ik jullie heb mogen leren kennen en ik hoop jullie nog eens tegen te komen in de toekomst.

Tenslotte bedank ik mijn familie en mijn lieve vriend Ricky. Zij hebben mij veel motivatie gegeven tijdens mijn gehele studie en ook tijdens het afstuderen. Ik hoop hen nog trotser te maken dan ze al op mij zijn, door binnenkort mijn diploma in ontvangst te mogen nemen.

Voor nu rest mij niets anders, dan eenieder die ik vergeten ben alsnog hierbij te bedanken en u veel leesplezier te wensen.

Hanneke de Valk

## INHOUDSOPGAVE

|                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------|--------------|
| <b>INHOUDSOPGAVE .....</b>                                | <b>.....</b> |
| <b>SAMENVATTING.....</b>                                  | <b>6</b>     |
| <b>LIJST VAN AFKORTINGEN .....</b>                        | <b>7</b>     |
| <b>1. INLEIDING .....</b>                                 | <b>8</b>     |
| 1.1. DE ORGANISATIE .....                                 | 8            |
| 1.2. PROBLEEMBESCHRIJVING & AANLEIDING.....               | 8            |
| 1.3. CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG .....                       | 9            |
| 1.4. DOELSTELLING .....                                   | 10           |
| 1.5. VERANTWOORDING BRONNEN & METHODEN .....              | 10           |
| 1.6. LEESWIJZER .....                                     | 11           |
| <b>2. ONTSLAG OP STAANDE VOET.....</b>                    | <b>12</b>    |
| 2.1. OPZEGGING ARBEIDSCONTRACT .....                      | 12           |
| 2.2. WETTELIJK KADER .....                                | 13           |
| 2.2.1. <i>Dringende reden</i> .....                       | 13           |
| 2.2.2. <i>Onverwijld opzeggen</i> .....                   | 15           |
| 2.2.3. <i>Onverwijld mededelen</i> .....                  | 15           |
| 2.3. GEVOLGEN .....                                       | 16           |
| 2.4. AANVECHTEN .....                                     | 16           |
| 2.4.1. <i>Verzoek toekennen billijke vergoeding</i> ..... | 17           |
| 2.4.2. <i>Verzoek vernietiging ontslag</i> .....          | 17           |
| 2.5. TUSSENCONCLUSIE .....                                | 18           |
| <b>3. VASTSTELLINGSOVEREENKOMST .....</b>                 | <b>19</b>    |
| 3.1. VOORDELEN .....                                      | 19           |
| 3.2. ONDERZOEKS- EN INFORMATIEPLICHT WERKGEVER.....       | 20           |
| 3.3. WILSONTBREKEN.....                                   | 20           |
| 3.4. WILSGEBREKEN.....                                    | 21           |
| 3.5. WETTELIJK KADER .....                                | 21           |
| 3.6. SCHADEVERGOEDINGSPLICHT EN WW WERKNEMER .....        | 22           |
| 3.7. NADELEN.....                                         | 23           |
| 3.8. TUSSENCONCLUSIE .....                                | 24           |
| <b>4. VOORWAARDELIJKE ONTBINDING.....</b>                 | <b>25</b>    |
| 4.1. ONTBINDING ALGEMEEN .....                            | 25           |
| 4.2. WETTELIJK KADER .....                                | 25           |

|                     |                                                            |           |
|---------------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.1.              | <i>Redelijke grond</i>                                     | 25        |
| 4.2.2.              | <i>Herplaatsingsplicht</i>                                 | 26        |
| 4.2.3.              | <i>Opzegverboden</i>                                       | 26        |
| 4.2.4.              | <i>Reflexwerking opzegverboden</i>                         | 27        |
| 4.3.                | TERMIJN ONTBINDING                                         | 27        |
| 4.4.                | VERGOEDINGEN BIJ ONTBINDING                                | 28        |
| 4.4.1.              | <i>Transitievergoeding</i>                                 | 28        |
| 4.4.2.              | <i>Billijke vergoeding</i>                                 | 29        |
| 4.5.                | ONTBINDING ONDER VOORWAARDE                                | 29        |
| 4.6.                | HOGER BEROEP EN CASSATIE                                   | 30        |
| 4.7.                | TUSSENCONCLUSIE                                            | 30        |
| <b>5.</b>           | <b>ONTBINDEN NA ONTSLAG OP STAANDE VOET IN PRAKTIJK</b>    | <b>31</b> |
| 5.1.                | SITUATIE VÓÓR INVOERING WWZ                                | 31        |
| 5.2.                | PREJUDICIËLE VRAGEN EN ANTWOORD HR                         | 32        |
| 5.2.1.              | <i>Voorwaardelijke ontbinding nog mogelijk</i>             | 32        |
| 5.2.2.              | <i>Tegelijke behandeling ontbinding en vernietiging</i>    | 32        |
| 5.2.3.              | <i>Vernietiging afgewezen of vernietiging hoger beroep</i> | 33        |
| 5.2.4.              | <i>Zelfde grondslag ontbinding / ontslag</i>               | 33        |
| 5.2.5.              | <i>Toepassing bewijsrecht</i>                              | 33        |
| 5.3.                | PROCEDURES VOORWAARDELIJKE ONTBINDING SINDS WWZ            | 34        |
| 5.4.                | BLIK VAN DE KANTONRECHTER                                  | 35        |
| 5.5.                | TUSSENCONCLUSIE                                            | 36        |
| <b>6.</b>           | <b>CONCLUSIES &amp; AANBEVELINGEN</b>                      | <b>38</b> |
| 6.1.                | CONCLUSIES                                                 | 38        |
| 6.1.1.              | <i>De werkgever doet niets</i>                             | 38        |
| 6.1.2.              | <i>De werkgever biedt een beëindigingsovereenkomst aan</i> | 39        |
| 6.1.3.              | <i>De werkgever doet voorwaardelijk ontbindingsverzoek</i> | 40        |
| 6.2.                | AANBEVELINGEN                                              | 41        |
| <b>BRONNENLIJST</b> |                                                            | <b>43</b> |
|                     | <i>Boeken</i>                                              | 43        |
|                     | <i>Artikelen</i>                                           | 43        |
|                     | <i>Jurisprudentie &amp; Kamerstukken</i>                   | 43        |
|                     | <i>Elektronische Bronnen</i>                               | 44        |

## SAMENVATTING

In dit onderzoek is er getracht antwoord te krijgen op de vraag op welke wijze Prisma Advocaten haar cliënten dient te adviseren omtrent de mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst definitief te beëindigen, na een ontslag op staande voet, teneinde de mogelijke financiële consequenties zoveel mogelijk te beperken.

Uit het onderzoek bleek dat de consequenties van een ontslag op staande voet erg ingrijpend zijn voor de werknemer, waardoor de kans groot is dat hij de kantonrechter verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Dit brengt risico's mee voor de werkgever, aangezien de werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst kan vorderen, waardoor het recht op loon herleeft. Of hij kan in plaats van herstel een billijke vergoeding eisen.

Tegen het eerstgenoemde risico kan de werkgever zich op twee manieren indekken. Hij kan een beëindigingsovereenkomst overeenkomen met zijn werknemer, of hij kan een voorwaardelijke ontbinding verzoeken aan de kantonrechter. In het onderzoek zijn van beide opties de voor- en nadelen afgewogen.

Ten opzichte van de voorwaardelijke ontbinding is er sinds 1 juli 2015 nogal wat veranderd. Dit komt door de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (hierna: WWZ). Om deze reden bleek het relevant om te onderzoeken, in hoeverre een voorwaardelijk ontbinding nog mogelijk en nog nuttig is. Dit is dan ook gedaan, onder andere door middel van jurisprudentieonderzoek en een interview met een kantonrechter.

De voornaamste conclusie die uit het onderzoek getrokken kan worden is, dat de voorwaardelijke ontbinding nog mogelijk én nog nuttig kan zijn voor de werkgever. Echter is de kans op succes met dit verzoek voor de werkgever sinds de WWZ erg ingeperkt. De beëindigingsovereenkomst is daarmee een belangrijker instrument geworden en verdient de voorkeur wanneer het aankomt op het beperken van de risico's voor de werkgever na het ontslag op staande voet.

Na de conclusie is afgesloten met een aanbeveling, die ondersteund wordt met een overzichtelijk schema. In hoofdlijnen wordt er geadviseerd om in samenspraak met de werkgever een beëindigingsovereenkomst op te stellen, om zo de risico's van de vernietiging van het ontslag uit te sluiten. Pas wanneer werknemer en werkgever er via deze weg niet uitkomen, wordt aangeraden een voorwaardelijk ontbindingsverzoek in te dienen.

## LIJST VAN AFKORTINGEN

|      |                             |
|------|-----------------------------|
| art. | artikel                     |
| BW   | Burgerlijk Wetboek          |
| e.a. | en anderen                  |
| HR   | Hoge Raad                   |
| MvT  | Memorie van Toelichting     |
| OR   | ondernemingsraad            |
| p.   | pagina                      |
| PW   | Participatiewet             |
| Rv   | Wetboek van Rechtsvordering |
| WW   | Werkloosheidswet            |
| WWZ  | Wet Werk en Zekerheid       |

## 1. INLEIDING

### 1.1. DE ORGANISATIE

Prisma Advocaten is een modern, servicegericht en laagdrempelig advocatenkantoor in Bergen op Zoom. Zij is op 1 januari 2016 ontstaan door een samenwerking tussen Vitak Advocaten en Lensink & Partners Advocaten en richt zich op bedrijven en particulieren in West-Brabant en Zeeland. Momenteel werken er twintig professionals, waaronder tien advocaten, die gespecialiseerd zijn in verschillende rechtsgebieden zoals: personen- en familierecht, strafrecht, ondernemingsrecht, vermogensrecht, verbintenissenrecht, huurrecht en arbeidsrecht.

De werkzaamheden van de organisatie bestaan uit het adviseren van cliënten en het bemiddelen, onderhandelen en procederen voor cliënten. Elke advocaat, werkzaam bij het kantoor, heeft minimaal twee rechtsgebieden waarin hij/zij gespecialiseerd is. Het rechtsgebied waarin mijn onderzoek zich bevindt, is het arbeidsrecht en de cliënten van Prisma Advocaten die baat zullen hebben bij de uitkomst van dit onderzoek zijn de werkgevers.

### 1.2. PROBLEEMBESCHRIJVING & AANLEIDING

Een gegeven ontslag op staande voet is een ontslag, waarbij de werkgever een werknemer ontslaat, zonder dat daarbij een opzegtermijn in acht wordt genomen en zonder dat er toestemming is gevraagd aan de kantonrechter of het UWV. Er moet een dringende reden aan dit ontslag ten grondslag liggen en het ontslag en de dringende reden moeten onverwijld aan de werknemer worden medegedeeld, anders is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven.

Een ontslag op staande voet is een vergaande maatregel in het arbeidsrecht, want de werknemer verliest zijn baan en daarmee zijn inkomen. Ook heeft hij geen recht meer op een werkloosheidsuitkering, omdat hij verwijtbaar werkloos wordt. Juist om deze verstrekken gevolgen voor de werknemer wordt er regelmatig een juridische procedure gestart door de werknemer. De werknemer kan naar de kantonrechter om het ontslag te laten vernietigen. Dit kon voorheen ook buitengerechtelijk via een brief. Hierdoor wordt het ontslag met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt. Als de werknemer in de procedure in het gelijk wordt gesteld en het ontslag op staande voet niet terecht blijkt, dan moet de werkgever het loon met terugwerkende kracht aan de werknemer betalen, vanaf het moment dat het gegeven ontslag op staande voet gegeven werd en moet hij de werknemer zijn werkzaamheden weer laten oppakken. Ook komt het regelmatig voor dat er door de rechter beslist wordt, dat de arbeidsovereenkomst wel is beëindigd, maar de werkgever in plaats daarvan een schadevergoeding moet betalen aan de werknemer. Het ontslag is dan wel onrechtmatig, maar de werknemer wil niet terug in dienst.

Uit het bovenstaande blijkt dus dat er voor de werkgever risico's zitten aan het ontslag op staande voet. Om deze reden werd er vaak tevens een voorwaardelijke ontbinding aangevraagd, als het ontslag op staande voet gegeven was. Een voorwaardelijke ontbinding houdt in dat er aan de kantonrechter gevraagd wordt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden voor het geval dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven blijkt te zijn en wordt vernietigd. Dit laatste is dan de 'voorwaarde' die eerst moet intreden voordat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden behandeld. Een geldige reden voor een dergelijk verzoek kon zijn dat er een 'onherstelbare vertrouwensbreuk' tussen werkgever en werknemer is ontstaan. De kantonrechter kon dan bepalen dat de arbeidsovereenkomst toch op korte termijn zal eindigen, waardoor de financiële risico's voor de werkgever zoveel mogelijk werden beperkt.

Echter, op 1 juli 2015 is de WWZ in werking getreden, waardoor er nogal wat veranderd is met betrekking tot de vernietiging van het ontslag op staande voet. Zo kan een ontslag op staande voet niet meer buitengerechtelijk - via een brief aan de werkgever - vernietigd worden, maar moet de werknemer een verzoekschrift hiervoor indienen bij de kantonrechter. Daarnaast kan er geen vergoeding meer voor daadwerkelijke geleden schade gevorderd worden, maar alleen nog een vast bedrag, ongeacht de omvang van de schade. Dit wordt een gefixeerde schadevergoeding genoemd. Tot slot kan de werknemer geen kennelijk onredelijk ontslagprocedure meer starten.

Ook wat de voorwaardelijke ontbinding betreft is er nogal wat veranderd. Zoals hierboven al kort werd aangehaald, kozen werkgevers onder het oude, voor 1 juli 2015 geldende, recht vaak voor een zogenoemde 'voorwaardelijke ontbinding' bij de kantonrechter. Omdat onder het oude recht geen hoger beroep openstond tegen de ontbindingsbeschikking, verkreeg de werkgever met een voorwaardelijke ontbinding (als die werd toegewezen) snel zekerheid over de beëindiging van de arbeidsrelatie: als het ontslag op staande voet geen stand hield dan was de arbeidsovereenkomst in ieder geval geëindigd per de datum waarop de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk had ontbonden.

Met de invoering van het nieuwe ontslagrecht, op 1 juli 2015, is er discussie ontstaan of er vanaf dat moment nog wel een voorwaardelijke ontbinding kon worden verzocht en of dit zinvol was. Dit komt omdat er in het huidige ontslagrecht hoger beroep en cassatie openstaat tegen de voorwaardelijke ontbinding, terwijl dat voor de WWZ niet zo was. Hierdoor biedt de voorwaardelijke ontbinding in ieder geval niet meer de zekerheid voor definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals dit eerst wel het geval was. Immers, al wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, dan kan die ontbinding tijdens hoger beroep nog worden vernietigd.

De kantonrechter van Enschede stelde prejudiciële vragen aan de HR over de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding onder de WWZ. De HR heeft deze vragen onlangs beantwoord en het belangrijkste dat blijkt uit deze uitspraak is het volgende: de voorwaardelijke ontbinding is in het huidige recht nog steeds mogelijk, maar het snel verkrijgen van zekerheid over het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet langer zonder meer van toepassing nu er hoger beroep en cassatie openstaat tegen de ontbinding, waardoor de procedure nu namelijk veel langer duurt dan voorheen.

Het doel van dit onderzoek is om uit te zoeken in hoeverre er in verschillende situaties nog baat is bij het indienen van een dergelijk voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Welke voor- en nadelen zijn er en hoe verhouden die zich tot elkaar? Is er een (goed) alternatief om toch snel zekerheid te krijgen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals de vaststellingsovereenkomst? Wanneer kies je als werkgever voor wat en hoe pak je dit aan?

Dit zijn vragen die in de beantwoording van de prejudiciële vragen door de HR niet (volledig) beantwoord zijn. Om deze reden is het zinvol om professionals op dit gebied (zoals een kantonrechter) hierover te interviewen en recente jurisprudentie hierop na te slaan. Zo kunnen deze vragen worden beantwoord en worden omgezet naar een onderzoeksrapport met beslisschema in begrijpelijke taal voor de sectie arbeidsrecht van Prisma Advocaten. Hierop kan de sectie dan terugvallen, wanneer zij werkgevers adviseert over het beperken van financiële risico's, met betrekking tot het ontslag op staande voet.

### 1.3. CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Op welke wijze dient Prisma Advocaten haar cliënten te adviseren omtrent de mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst definitief te beëindigen na een ontslag op staande voet, teneinde de mogelijke financiële consequenties zoveel mogelijk te beperken?”

#### 1.4. DOELSTELLING

De doelstelling was om vóór 29 mei 2017 door middel van onderzoek een juridisch advies te geven, in de vorm van een adviesrapport inclusief overzichtelijk schema, aan de sectie arbeidsrecht van Prisma Advocaten. Dit adviesrapport beantwoordt de vraag op welke wijze Prisma haar cliënten dient te adviseren omtrent de mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst definitief te beëindigen na een ontslag op staande voet, teneinde de mogelijke financiële consequenties voor werkgever zoveel mogelijk te beperken. Prisma dient aan de hand van dit rapport en het bijbehorend schema haar cliënten omtrent dit vraagstuk op een snelle manier van correct juridisch advies te kunnen voorzien.

#### 1.5. VERANTWOORDING BRONNEN & METHODEN

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek, omdat ter beantwoording van de deelvragen vooral veel literatuur- en rechtsbronnenonderzoek (onderzoek van het recht) nodig is. In plaats van dat het relevant is om meetbare gegevens te verzamelen in de vorm van bijvoorbeeld enquêtes dat juist onder kwantitatief onderzoek valt. Bij kwalitatief onderzoek gaat het niet om het verzamelen van meetbare gegevens, maar juist om het 'begrijpen' van een gebeurtenis, situatie, proces of ander verschijnsel.

Binnen deze vorm van onderzoek is gekozen voor de onderzoekstrategie 'casestudy'. Een case moet gezien worden als een fenomeen dat in ruimte en tijd is afgebakend en waarbij meestal een nauwkeurig begreemd stel actoren is betrokken. Het 'fenomeen' dat in dit onderzoek centraal staat is het ontslag op staande voet sinds de invoering van de WWZ (dat al dan niet vernietigd gaat worden). Door middel van een vergelijkende casestudy wordt tegen het licht gehouden welke verschillende mogelijkheden er zijn om de financiële risico's, die vernietiging van het ontslag met zich meebrengen, te beperken en hoe deze mogelijkheden zich tot elkaar verhouden qua voor- en nadelen.

In een casestudy worden vaak meerdere onderzoeksmethoden gecombineerd. Hierdoor kun je een vollediger beeld krijgen van een zaak, omdat je het vanuit verschillende invalshoeken bekijkt. In dit onderzoek zullen daarom ook meerdere methoden gebruikt worden. Naast het onderzoek van het recht zal er bijvoorbeeld ook een deel praktijkonderzoek gedaan worden, maar wel van kwalitatieve aard, namelijk door middel van een interview met een arbeidsrechtsspecialist (een kantonrechter), in plaats van door enquêtes.

Er is bij dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende soorten bronnen en van drie verschillende methoden van onderzoek. Deze bronnen en methoden zijn per deelvraag(en) vastgesteld:

1. Aan welke regels/voorschriften is een ontslag op staande voet gebonden in het huidige ontslagrecht?
2. Welke mogelijkheden zijn er in het ontslagrecht voor een definitieve beëindiging van het dienstverband bij een ontslag op staande voet?

De eerste twee deelvragen vallen onder 'onderzoek van het recht'. Ter beantwoording van deze deelvragen is een inhoudsanalyse gedaan van rechtsbronnen uit het Burgerlijk Wetboek 7 en is er tevens een inhoudsanalyse gedaan van verschillende literatuur. De literatuur is zowel (verkort) terug te vinden in de voetnoten als in de literatuurlijst achteraan.

3. Onder welke voorwaarden is een voorwaardelijke ontbinding mogelijk?

De derde deelvraag valt tevens onder 'onderzoek van het recht'. Ook bij het beantwoorden van de derde deelvraag is er een inhoudsanalyse gedaan van literatuur, die is opgenomen in de literatuurlijst en voetnoten. Daarnaast is er een inhoudsanalyse gedaan van rechtsbronnen, namelijk: jurisprudentie en van media. Meer specifiek: artikelen in vakbladen over de WWZ en voorwaardelijke ontbinding.

4. Hoe wordt de voorwaardelijke ontbinding vormgegeven in de praktijk?

Bij de vierde deelvraag is er onderzoek naar de praktijk gedaan, waarbij een interview is gehouden met een specialist op het gebied van arbeidsrecht: een kantonrechter. Tevens is er jurisprudentieonderzoek verricht, waarin uitspraken zijn meegenomen waarin verzocht werd om een voorwaardelijke ontbinding, na een ontslag op staande voet.

5. Dient er op grond van het huidige ontslagrecht te worden gekozen voor een voorwaardelijke ontbinding of voor een vaststelling-/beëindigingsovereenkomst? (onderzoek van recht & praktijk)

Bij de laatste deelvraag is er zowel onderzoek gedaan naar het recht, als naar de praktijk. Er is als het ware een vergelijking gemaakt tussen de twee door conclusies te trekken uit de voorgaande hoofdstukken. De bronnen en methoden van de vorige deelvragen zijn hier dus nogmaals in betrokken.

De bronnen die gekozen zijn, zijn effectief, omdat ze samen de eerdergenoemde deelvragen kunnen beantwoorden en daarmee uiteindelijk ook de hoofdvraag. Daarnaast zijn ze efficiënt, omdat de analyse van de bronnen niet onnodig veel tijd, geld of energie inneemt van de onderzoeker of het advocatenkantoor (afstudeeradres), aangezien vrijwel alle relevante boeken met betrekking tot het scriptieonderwerp op het advocatenkantoor aanwezig zijn en het kantoor beschikt over de nodige vakbladen en databanken. Verder zijn veel gegevens over voorwaardelijke ontbinding en de WWZ gratis te vinden op het internet.

Ten slotte zijn de bronnen en methoden vakkundig, wat inhoudt dat ze betrouwbaar en valide zijn. Wetsartikelen en arresten zijn dit vanzelfsprekend, maar ook qua artikelen is er alleen informatie meegenomen uit vakbladen. Verder heeft er een interview plaatsgevonden met een professional op het gebied van arbeidsrecht, zonder persoonlijk belang bij dit onderwerp.

## 1.6. LEESWIJZER

Na dit eerste hoofdstuk, de inleiding, volgt hoofdstuk twee dat gaat over het ontslag op staande voet. Hier wordt de vraag beantwoord aan welke regels/voorschriften een ontslag op staande voet gebonden is in het ontslagrecht. Ook wordt er ingegaan op de rechtsbescherming bij een ontslag op staande voet en de risico's voor de werkgever hiervan.

Daarna worden in hoofdstuk drie de voor- en nadelen en het wettelijk kader gegeven van de vaststellingsovereenkomst als definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst, na het ontslag op staande voet en wordt in hoofdstuk vier hetzelfde gedaan met betrekking tot de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding.

Vervolgens volgt hoofdstuk vijf, dat gaat over de voorwaardelijke ontbinding in de praktijk. Hierin wordt aan de hand van een recente uitspraak van de HR uitgelegd hoe deze mogelijkheid sinds de WWZ in de praktijk kan worden vormgegeven. In dit hoofdstuk licht ook een arbeidsrechtsspecialist zijn blik hierop toe.

Ten slotte wordt afgesloten met het zesde hoofdstuk 'conclusies en aanbevelingen', waarin de keuze tussen een voorwaardelijke ontbinding en een vaststellingsovereenkomst centraal staat. In dit hoofdstuk worden de twee mogelijkheden naast elkaar gelegd en wordt beschreven in welke situaties welke keuze gemaakt dient te worden door de werkgever en waarom. Ook wordt de centrale vraag van het onderzoek beantwoord. Dit is gegoten in een concreet en bruikbaar advies met schema voor Prisma Advocaten. Prisma kan dit gebruiken om hun cliënten (werkgevers) te adviseren bij een ontslag op staande voet. Namelijk: hoe werkgevers de financiële risico's van een ontslag op staande voet zoveel mogelijk kunnen beperken of misschien zelfs kunnen uitsluiten.

## 2. ONTSLAG OP STAANDE VOET

Een ontslag op staande voet. Je moet er niet aan denken. Het is een zeer ingrijpende en zware maatregel. Zeker voor de werknemer. In één klap eindigt de arbeidsovereenkomst en ontvangt de werknemer geen loon meer. Ook heeft de werknemer geen recht meer op een uitkering, omdat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. Als klap op de vuurpijl kan de werkgever zelfs nog een schadevergoeding vorderen van de werknemer. In dit hoofdstuk wordt toegelicht wat een ontslag op staande voet precies is, op welke juridische gronden de bovenstaande gevolgen rusten, hoe het ontslag op staande voet aangevochten kan worden en wat de gevolgen daarvan kunnen zijn voor de werkgever.

Er zijn meerdere manieren om een arbeidsovereenkomst te laten eindigen. Deze mogelijkheden zijn allemaal terug te vinden in de wet. Om preciezer te zijn: in afdeling 9 van titel 10 van het zevende Burgerlijk Wetboek. In deze afdeling zijn vier mogelijkheden te onderscheiden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, namelijk: van rechtswege (art. 7:667 BW), door opzegging (art. 7:669 BW), met wederzijds goedvinden (art. 7:670b BW) en door ontbinding (art. 7:671b BW). In dit onderzoeksrapport wordt er toegespitst op de mogelijkheid van opzegging. Meer specifiek: het ontslag op staande voet door de werkgever.<sup>1</sup>

### 2.1. OPZEGGING ARBEIDSCONTRACT

Zoals hierboven al kort werd aangehaald, valt een ontslag op staande voet onder één van de vier beëindigingsmogelijkheden van een arbeidsovereenkomst, namelijk: opzegging (zie figuur 1). Bij een opzegging zijn nogal wat opties. Zo valt opzegging onder te verdelen in twee onderdelen: opzegging door de werknemer en opzegging door de werkgever. In dit rapport wordt er ingegaan op dit laatste onderdeel: 'opzegging door de werkgever'. Ook dit valt weer op te splitsen in twee onderdelen: de algemene opzegging en de bijzondere opzegging. Algemene opzegging is een opzegging, waarbij de algemene regels voor opzegging gelden die in de wet staan (art. 7:672 BW). Het ontslag op staande voet valt echter onder bijzondere opzegging, waarbij deze algemene regels voor opzegging niet gelden.<sup>2</sup> Er zijn twee vormen van bijzondere opzegging, namelijk: opzegging tijdens proeftijd en het ontslag op staande voet. In dit onderzoek zal het gaan om deze laatste mogelijkheid.



Figuur 1

<sup>1</sup> Van den Brink & Kruit 2015, p. 162.

<sup>2</sup> Van Genderen e.a. 2012, p. 212-213.

Het ontslag op staande voet is dus een vorm van bijzondere opzegging. Het woord 'opzegging' geeft aan, dat het voorstel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen van één kant komt. Het is dus een eenzijdige rechtshandeling, ongeacht of de wederpartij instemt met het voorstel. Dat dit een 'bijzondere' vorm van opzegging is, komt door het feit dat er mag worden afgeweken van de algemene regels die voor opzegging gelden, namelijk: het hebben van een redelijke grond (art. 7:669 lid 3 BW), het zoeken naar een herplaatsingsmogelijkheid (art. 7:669 lid 1 BW), de opzegtermijn en het opzeggen tegen einde van de maand (art. 7:672 BW), de toestemming of instemming (art. 7:671 BW) en de opzegverboden (art. 7:670 BW).<sup>3</sup>

## 2.2. WETTELIJK KADER

De algemene regels/artikelen voor opzegging zijn dus niet aan de orde bij een ontslag op staande voet. Echter, komen er wel andere vereisten kijken om een werknemer op staande voet te ontslaan.

Het ontslag op staande voet is geregeld in art. 7:677 BW. In het eerste lid van dit artikel staat namelijk dat ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst **onverwijld op te zeggen** om een **dringende reden**, onder **onverwijld mededeling van die reden** aan de wederpartij. Deze opzegging om een dringende reden wordt in de volksmond een 'ontslag op staande voet' genoemd. Zoals te lezen valt, kan ieder der partijen de arbeidsovereenkomst om deze reden opzeggen, dus ook de werknemer. In dit onderzoek wordt er enkel gekeken naar het ontslag op staande voet door de werkgever.

In het artikel waaruit het ontslag op staande voet volgt (art. 7:677 lid 1 BW) zijn drie elementen te onderscheiden. Hieronder worden deze elementen stuk voor stuk besproken:<sup>4</sup>

### 2.2.1. DRINGENDE REDEN

De eerste voorwaarde voor een ontslag op staande voet krachtens art. 7:677 lid 1 BW is, dat er een dringende reden moet zijn. In art. 678 lid 1 BW staat dat onder dringende redenen worden beschouwd: *“zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”*

Dringende redenen worden onder andere aanwezig geacht in de twaalf gevallen die staan opgesomd in lid 2 van dit artikel, namelijk:

- sub a: Vervalste getuigschriften gebruiken of onjuiste informatie geven over de wijze van beëindiging vorige arbeidsovereenkomst;
- sub b: In ernstige mate ongeschikt blijken voor het werk;
- sub c: Ondanks waarschuwing dronken zijn tijdens werktijd of liederlijk gedrag vertonen;
- sub d: Misdrijven plegen waardoor het vertrouwen van werkgever geschaad wordt;
- sub e: De werkgever, zijn familieleden of andere medewerkers bedreigen, grovelijk beledigen of mishandelen;
- sub f: Proberen om een van bovenstaande personen te verleiden tot handelingen die wettelijk verboden zijn of in strijd zijn met de goede zeden;
- sub g: Zakelijke eigendommen opzettelijk/roekeloos beschadigen of aan gevaar blootstellen;
- sub h: Zichzelf of anderen opzettelijk/roekeloos aan ernstig gevaar blootstellen;
- sub i: Het niet geheim houden van bedrijfsgeheimen;
- sub j: Hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever of namens de werkgever (werkweigering);
- sub k: Grovelijk de plichten uit de arbeidsovereenkomst veronachtzamen;
- sub l: Door opzet of roekeloosheid niet kunnen werken.

<sup>3</sup> Van Genderen e.a. 2012, p. 249.

<sup>4</sup> Van den Brink & Kruit 2015, p. 162-164.

Zoals lid 1 van art. 7:678 lid 1 BW al laat zien, is bovenstaande lijst met dringende redenen uit lid 2 van dit artikel niet limitatief. Dit houdt in dat er dus meer gebeurtenissen kunnen worden aangemerkt als een geldige dringende reden voor de werkgever om de werknemer op staande voet te ontslaan. Maar hoe weet je nu of een reden dringend is als hij niet in bovenstaande lijst is opgenomen? Het antwoord daarop is te vinden in het Schoenmaker-arrest.<sup>5</sup>

In deze zaak kwam de heer Van Essen (schoenmaker) te laat terug van zijn pauze en kreeg hier een opmerking over van de dochter van het familiebedrijf. Er ontstond een woordenwisseling en de dochter gooide thee in het gezicht van de werknemer. Schoenmaker Van Essen pakte de dochter in de houdgreep en zette haar buiten. De dochter vertelde dit aan haar moeder en moeder kwam, in reactie daarop, verhaal halen. Moeder pakte daarbij een hamer en dreigde hiermee. Van Essen zei vervolgens: 'sla dan, sla dan!', maar moeder durfde dit niet. Van Essen sloeg daarna moeder op haar arm, met het houten handvat van de hamer. Moeder ontsloeg hem daarop op staande voet.

De rechter heeft in dit arrest bepaald dat een dringende reden wordt bepaald aan de hand van vier gezichtspunten en dat in deze zaak niet voldoende rekening is gehouden met o.a. de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De vier gezichtspunten waar naar gekeken dient te worden zijn namelijk de volgende:

- A. de aard en de ernst van de gedraging;
- B. de aard van de dienstbetrekking (aard bedrijf);
- C. de duur van de arbeidsovereenkomst en de wijze waarop de werknemer heeft gefunctioneerd;
- D. de persoonlijke omstandigheden waaronder de leeftijd en de gevolgen van het ontslag op staande voet.

Het eerste gezichtspunt is nog eens aan de orde gekomen in het Bijenkorf-arrest<sup>6</sup>, dat ging over een bagateldelict (een kleine verwaarloosbare zaak). De aard en de ernst van de gedraging waren hier strijdig aan elkaar. De zaak ging over het volgende: bij de Bijenkorf mochten werknemers vijf kledingstukken voor een tientje meenemen (dingen die niet meer verkocht werden e.d.), maar de werknemer wilde zeven stuks. Dit mocht niet van de werkgever, maar ze deed het toch. De werknemer werd op staande voet ontslagen. De rechter heeft in deze zaak gezegd, dat ook een bagateldelict een dringende reden kan opleveren voor ontslag op staande voet. Er moet dan wel voldaan worden aan drie criteria:

- De werkgever moet een duidelijk bedrijfsbeleid hebben omtrent het bagateldelict;
- De werknemer moet hiervan op de hoogte zijn;
- Dit beleid moet strikt worden gehandhaafd.

Tenslotte volgt uit een ander arrest, namelijk Choai/NS<sup>7</sup>, nog dat de dringende reden niet per se aan de werknemer te verwijten hoeft te zijn voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hierbij valt te denken aan ernstige gedragingen van de werknemer die hij verricht onder invloed van een ziekte of een geestestoestand, waarbij de gedraging hem niet (of in mindere mate) te verwijten valt, maar waarbij voortzetting van de arbeidsovereenkomst logischerwijs niet meer van de werkgever verlangd kan worden.

In beginsel zijn er dus nogal wat dringende redenen die aan een ontslag op staande voet ten grondslag kunnen liggen, maar deze moeten nog wel aan wat voorwaarden voldoen.

---

<sup>5</sup> HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849 (Schoenmaker-arrest).

<sup>6</sup> HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 (Bijenkorf-arrest).

<sup>7</sup> HR 3 maart 1989, NJ 1989, 549 (Choai/NS).

---

### 2.2.2. ONVERWIJLD OPZEGGEN

De tweede voorwaarde voor een ontslag op staande voet krachtens art. 7:677 lid 1 BW is, dat er onverwijld dient te worden opgezegd. Onverwijld betekent, volgens de grammaticale uitleg, 'zonder uitstel'.<sup>8</sup> Op het moment dat de feiten en omstandigheden bekend zijn die een dringende reden opleveren om een werknemer te ontslaan, moet er zo spoedig mogelijk worden opgezegd door de werkgever.

Wanneer er twee à drie dagen zit, tussen het vermoeden van de aanwezigheid van een dringende reden en het geven van het ontslag op staande voet, zal dit over het algemeen worden gezien als 'onverwijld'. De HR heeft, in het arrest 'Gelderse Streekvervoer Maatschappij'<sup>9</sup>, beslist dat het tijdstip waarop de werkgever kennis heeft genomen dat er (mogelijk) een dringende reden aanwezig is, bepalend is voor de onverwijldheid van het ontslag. Vanaf dat tijdstip mag de werkgever wel onderzoek verrichten om zijn vermoeden te bevestigen, maar dient hij dit voortvarend te doen. Dit houdt, in dat werkgever het onderzoek 'met spoed' moet doen, afhankelijk van de omstandigheden, en het bijvoorbeeld geen dag mag laten liggen. Vaak wordt de werknemer tijdens dit onderzoek op non-actief gesteld.<sup>10</sup>

---

### 2.2.3. ONVERWIJLD MEDEDELEN

De derde en laatste voorwaarde voor een ontslag op staande voet krachtens art. 7:677 lid 1 BW is, dat de dringende reden onverwijld, ofwel 'zonder uitstel', dient te worden medegedeeld. Het hebben van deze dringende reden alleen is niet voldoende. Als het ontslag mondeling gebeurt, kan dit tot bewijsproblemen leiden, daarom kiezen werkgevers er vaak voor om het ontslag (tevens) schriftelijk te doen en daarin ook de dringende reden te vermelden. Er kan ook aan de eis van onverwijld mededeling voldaan worden door vooraf de dringende reden te geven. Bijvoorbeeld door als werkgever te zeggen: "als je nog één keer te laat komt, dan ontsla ik je". Je hebt als werkgever het ontslag dan namelijk al vooraf, en daarmee onverwijld, medegedeeld.

De eis van onverwijld mededeling van de dringende reden dient er volgens vaste rechtspraak<sup>11</sup> voor te zorgen, dat de werknemer duidelijkheid krijgt over welke eigenschappen of gedragingen hebben geleid tot het ontslag op staande voet. De werknemer moet namelijk voor zichzelf kunnen beraden of die eigenschappen/gedragingen juist zijn en deze ook een dringende reden opleveren. De mededeling hoeft echter, op grond van deze uitspraak, niet altijd met zoveel woorden te zijn gedaan, maar kan ook besloten liggen in de gedraging van werkgever. Echter, dit moet dan wel zo duidelijk gebeuren dat de werknemer meteen weet wat de dringende reden is. Hierover mag bij hem, gelet op de omstandigheden van het geval, in redelijkheid geen enkele twijfel bestaan.

Tenslotte heeft de HR ook bepaald, dat de medegedeelde reden in beginsel de ontslagreden fixeert.<sup>12</sup> Dit houdt in dat de werkgever later niet de dringende reden(en) kan aanvullen of aanpassen. Als een werknemer bijvoorbeeld wordt ontslagen, omdat hij altijd te laat komt, dan kan later niet worden toegevoegd dat hij ook stal of collega's bedreigde.

---

<sup>8</sup> 'Onverwijld', *Van Dale*, [www.vandale.nl](http://www.vandale.nl) (zoek op onverwijld).

<sup>9</sup> HR 15 januari 1980, NJ 1980, 328 (Gelderse Streekvervoer Maatschappij).

<sup>10</sup> Russell Advocaten B.V. 2012, p. 109-110.

<sup>11</sup> HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939.

<sup>12</sup> HR 7 november 2014, ECLI:NL:HR:2014:3126.

### 2.3. GEVOLGEN<sup>13</sup>

De gevolgen van een ontslag op staande voet voor de werknemer zijn behoorlijk zoals in de inleiding van dit hoofdstuk al werd aangegeven. De werknemer verliest per direct zijn baan en daarmee ook zijn recht op loonbetaling. De hoofdregel is namelijk: geen arbeid, geen loon. De werknemer zal een andere inkomstenbron moeten zoeken, zoals een beroep doen op sociale zekerheid: Werkloosheidswet (hierna: WW) of de Participatiewet (hierna: PW).

Volgens art. 15 WW heeft een werknemer die werkloos wordt recht op een WW-uitkering met inachtneming van de artikelen 16 t/m 21 WW. In principe hebben werknemers die ontslagen zijn op staande voet wel 'het recht' op een WW-uitkering op basis van deze artikelen, maar loopt het mis bij 'het geldend maken van het recht op uitkering'. Art. 24 lid 1 sub a WW zegt namelijk, dat de werknemer moet voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Lid 2 zegt dat het verwijtbaar is wanneer hij ontslagen is om een dringende reden, op grond van art. 7:678 BW en hem terzake een verwijt gemaakt kon worden. Ook is het verwijtbaar als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst beëindigd heeft of dit heeft verzocht terwijl voortzetting redelijkerwijs wel van hem kon worden gevergd. In het geval van ontslag op staande voet moet er in ieder geval sprake zijn van een dringende reden en meestal valt die dringende reden de werknemer ook te verwijten, al is dit laatste geen voorwaarde bleek uit HR Choaibi/NS (paragraaf 2.1.1.). Over het algemeen zal het dus zo zijn, dat de werknemer die op staande voet ontslagen is geen WW-uitkering zal krijgen en daarmee enkel aangewezen is op bijstand op grond van de Participatiewet, waarvan de uitkering beduidend lager is en je moet aan veel voorwaarden voldoen. Zo moet bijvoorbeeld eerst het spaargeld opgemaakt worden en is er een aanwezigheidsplicht bij verschillende bijeenkomsten en cursussen, die de gemeente organiseert om werk te vinden.<sup>14</sup>

Naast het hoogstwaarschijnlijk geen aanspraak kunnen maken op de WW-uitkering, heeft het ontslag op staande voet nog een belangrijk gevolg voor de ontslagen werknemer. Art. 7:677 lid 2 BW zegt namelijk dat de partij die door opzet of schuld aan de andere partij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, aan hem een vergoeding verschuldigd is indien hier een beroep op gedaan wordt. Oftewel: de werknemer kan de werkgever een schadevergoeding verschuldigd zijn. Die vergoeding is, op grond van lid 3, gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren of van rechtswege geëindigd zou zijn. De kantonrechter kan dit bedrag nog matigen of verhogen op grond van lid 5 van dit artikel.

De gevolgen van het ontslag op staande voet leveren voor de werknemer begrijpelijkerwijs een goede reden op, om het ontslag aan te vechten. Hoe dat in zijn werk gaat wordt in de volgende paragraaf toegelicht.

### 2.4. AANVECHTEN

Zoals in paragraaf 1.2 van dit rapport al even aan de orde kwam, kan een ontslag op staande voet sinds de invoering van de WWZ niet meer buitengerechtelijk - via een brief aan de werkgever - vernietigd worden. Wanneer een werknemer op staande voet is ontslagen en het hier niet mee eens is, moet hij binnen twee maanden na de mededeling van dit ontslag een verzoekschrift bij de rechtbank, sector kanton, indienen op grond van art. 7:681 lid 1 jo. art. 7:671 lid 1 BW. In dit verzoekschrift kan de kantonrechter gevraagd worden om het ontslag te vernietigen, of om de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Van het verzoekschrift tot vernietiging is een voorbeeld toegevoegd in de bijlagen bij dit rapport.<sup>15</sup> Bij het verzoek stelt de werknemer, dat er niet aan de voorwaarden van het ontslag op staande voet (art. 7:677 lid 1 BW) is voldaan, die beschreven zijn in paragraaf 2.2.

<sup>13</sup> Van Drongelen Fase & Jellinghaus 2015, p. 227.

<sup>14</sup> 'Bijstand', *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op bijstand).

<sup>15</sup> Bijlage 1: Model verzoekschrift vernietiging ontslag op staande voet.

Bij een verzoekschrift tot vernietiging kan de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigen of in stand laten. Bij een verzoekschrift tot toekenning van een billijke vergoeding kan hij de vergoeding toekennen of niet toekennen.

---

#### 2.4.1. VERZOEK TOEKENNEN BILLIJKE VERGOEDING<sup>16</sup>

Wanneer een verzoek wordt gedaan tot toekenning van een billijke vergoeding (art. 7:681 lid 1 BW), geeft de werknemer eigenlijk aan dat een terugkeer bij de werkgever uitgesloten is, maar dat hij wel financieel gecompenseerd wil worden voor het onterecht gegeven ontslag op staande voet. Er zijn in totaal drie soorten vergoedingen waar een werknemer aanspraak op kan maken, namelijk:

- Transitievergoeding (art. 7:673 BW): Wanneer de werknemer langer dan 24 maanden in dienst is geweest, dan heeft hij recht op een transitievergoeding. Over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst is deze vergoeding gelijk aan een zesde van het loon per maand, voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Na die 120 maanden is de vergoeding gelijk aan een kwart van het loon per maand, voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De maximale transitievergoeding bedraagt thans in 2017 € 77.000,- of het loon over twaalf maanden, indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
- Vergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:672 lid 10 BW): Bij een onrechtmatig ontslag op staande voet, heeft de werkgever als het ware opgezegd tegen een eerdere dag, dan tussen partijen geldt (de opzegtermijn krachtens art. 7:672 lid 1 BW). Hiervoor is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd, die gelijk is aan het bedrag van het vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
- Billijke vergoeding (7:681 lid 1 BW): De kantonrechter wijst naast bovenstaande vergoedingen tevens een billijke vergoeding toe aan werknemer bij een onterecht gegeven ontslag op staande voet. Voor het toekennen hiervan is geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist, maar enkel opzegging zonder instemming/toestemming of opzegging in strijd met een opzegverbod. Het is aan de rechter om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen. Het hof heeft onlangs geoordeeld, dat wanneer de arbeidsovereenkomst onrechtmatig (in strijd met de geldende voorschriften) is opgezegd, dit de werkgever ernstig valt toe te rekenen. De billijke vergoeding moet dit gedrag van de werkgever compenseren en werkt punitief en preventief. De hoogte van de vergoeding moet in relatie staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en aan de hand van de individuele omstandigheden van het geval moet de rechter beoordelen of, en in welke omvang, een billijke vergoeding wordt toegekend.<sup>17</sup>

---

#### 2.4.2. VERZOEK Vernietiging ontslag<sup>18</sup>

Wanneer een verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet ingediend wordt (art. 7:681 lid 1 BW), dan kan de werknemer in hetzelfde verzoekschrift tevens een loonvordering (art. 7:628 lid 1 BW) instellen en wedertewerkstelling vorderen. Wanneer dit door de rechter wordt toegewezen, dan moet de werkgever de werknemer weer laten aanvangen met zijn werkzaamheden en met terugwerkende kracht het loon doorbetalen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst wél rechtsgeldig wordt beëindigd.

---

<sup>16</sup> Van Drongelen Fase & Jellinghaus 2015, p. 242-249.

<sup>17</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.

<sup>18</sup> Van Drongelen Fase & Jellinghaus 2015, p. 228.

Tevens kan de werknemer betaling van de wettelijke verhoging van het loon vorderen wegens vertraging van de loonbetaling krachtens art. 7:625 BW. Dit bedrag kan oplopen tot maximaal 50% van het loon, afhankelijk van het moment dat de loonbetaling had moeten geschieden en wanneer het daadwerkelijk betaald wordt (art. 7:623 jo 7:624 BW). Ook deze wettelijke verhoging kan de rechter weer matigen met oog op de billijkheid in de desbetreffende kwestie.

## 2.5. TUSSENCONCLUSIE

Uit de voorgaande paragrafen kan geconcludeerd worden, dat een ontslag op staande voet een vergaande maatregel is voor de werknemer en dat er om die reden ook aan wat voorwaarden moet zijn voldaan. Op de werkgever rust een behoorlijke bewijslast en de werknemer geniet veel rechtsbescherming, waardoor de mogelijkheid bestaat, dat het ontslag door de kantonrechter onrechtmatig wordt geacht en wordt vernietigd.

De werknemer kan namelijk bij de kantonrechter een verzoekschrift indienen ter vernietiging van de arbeidsovereenkomst. Ook kan de werknemer in plaats van vernietiging verzoeken een billijke vergoeding. Beiden krachtens art. 7:681 BW. Het risico is voor werkgevers altijd aanwezig dat zij de werknemer na een ontslag op staande voet nog dienen te betalen en/of werkzaamheden weer moeten laten oppakken.

Om dit risico zoveel mogelijk te beperken dient de werkgever goed na te denken over het ontslag en zich voor te bereiden door middel van dossiervorming. Met behulp van een volledig dossier kan hij aantonen dat het ontslag op staande voet terecht was. De werkgever moet namelijk kunnen bewijzen dat er sprake was van een dringende reden, die onverwijld is medegedeeld en dat het ontslag ook onverwijld gegeven is krachtens art. 7:677 lid 1 BW.

Toch blijft er een kans dat de kantonrechter het ontslag op staande voet niet rechtmatig acht, bijvoorbeeld omdat hij vindt dat de reden voor het ontslag niet 'dringend' genoeg is, of dat er niet voldoende rekening is gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals voortkomt uit het eerder besproken Schoenmaker-arrest.<sup>19</sup> Om deze reden doet de werkgever er dus goed aan om naast het ontslag op staande voet ook een andere stap te nemen om er zeker van te zijn dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen. Er zijn hiertoe twee mogelijkheden: de vaststellingsovereenkomst en de voorwaardelijke ontbinding. Deze beide mogelijkheden worden in de navolgende hoofdstukken verder uitgelegd en besproken.

---

<sup>19</sup> HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849.

### 3. VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

De vaststellingsovereenkomst is een vorm van een overeenkomst. De partijen die deze overeenkomst sluiten, beogen bij het aangaan ervan afspraken te maken over de oplossing van een geschil of een andere onzekere situatie. Ook in het ontslagrecht wordt een dergelijke overeenkomst regelmatig gebruikt om een arbeidsovereenkomst te laten beëindigen. Vaak wordt dit dan een beëindigingsovereenkomst genoemd, wat dan weer een bijzondere vorm is van een vaststellingsovereenkomst. De overeenkomst valt onder de beëindigingsgrond 'wederzijds goedvinden' (figuur 2), waarop in paragraaf 2.1 werd ingegaan. De beëindiging wordt 'met wederzijds goedvinden' genoemd, omdat het hierbij gaat om een meerzijdige rechtshandeling waarmee beide partijen moeten hebben ingestemd.



Figuur 2

De vaststellingsovereenkomst is in de wet geregeld in titel 15 'vaststellingsovereenkomst' van Burgerlijk Wetboek 7. Het eerste artikel, art. 7:900 BW, bepaalt dat *"de partijen zich binden, ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen rechtens geldt, zich jegens elkaar aan een vaststelling daarvan, bestemd om ook te gelden voor zover zij van de tevoren bestaande rechtstoestand mocht afwijken."* Dit laatste houdt in dat de vaststellingsovereenkomst, in dit geval 'beëindigingsovereenkomst' genoemd, ook een einde kan maken aan de arbeidsverhouding. Ook bepaalt het artikel dat de totstandkoming van de vaststelling kan worden gedaan door een beslissing van werknemer en werkgever tezamen, door één van hen óf door een derde (zoals een jurist).

#### 3.1. VOORDELEN

Een beëindigingsovereenkomst kan in de plaats treden van het ontslag op staande voet, maar in dit onderzoek wordt er gekeken naar de mogelijkheid van de beëindigingsovereenkomst 'na' een ontslag op staande voet. Het voordeel voor de werkgever van deze overeenkomst is, dat hij de arbeidsovereenkomst op deze manier definitief kan beëindigen op een overeengekomen dag, waardoor hij niet het risico loopt nog loon door te moeten betalen indien het ontslag op staande voet door de kantonrechter wordt vernietigd. De arbeidsovereenkomst is dan namelijk al op een rechtsgeldige manier geëindigd via de beëindigingsovereenkomst. Hierdoor bestaat er voor de werknemer geen reden meer om het ontslag op staande voet aan te vechten, aangezien de beëindigingsovereenkomst dan in de plaats treedt van het ontslag op staande voet en het ontslag op deze manier ingetrokken wordt. Het maakt dan niet uit of dit ontslag al mondeling gegeven is. Deze beëindiging met wederzijds goedvinden vereist geen toestemming van iemand anders dan werknemer of werkgever, aangezien de beëindiging via een beëindigingsovereenkomst geen opzegging door de werkgever is. Ook hoeft er geen transitievergoeding ex. art. 7:673 BW betaald te worden als de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt opgezegd. Dit kan wel overeengekomen worden als onderhandelsmethode. Hierin zijn partijen vrij.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Russel Advocaten B.V. 2012, p. 312-313.

Naast de baten voor de werkgever, is er tevens een groot baat voor de werknemer van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst na een gekregen ontslag op staande voet. Er zijn namelijk nogal wat ernstige gevolgen voor de werknemer verbonden aan het ontslag op staande voet, namelijk: de schadevergoedingsplicht en het niet te gelden kunnen maken van het recht op een WW-uitkering, die beide in paragraaf 2.3. van het vorige hoofdstuk onder de loep genomen zijn. De beëindigingsovereenkomst kan de gevolgen voor de werknemer wegnemen, mits de essentiële onderdelen voor het verkrijgen van een WW-uitkering op de juiste manier in de beëindigingsovereenkomst zijn opgenomen. Wat deze onderdelen zijn komt aan de orde in paragraaf 3.6.<sup>21</sup>

### 3.2. ONDERZOEKS- EN INFORMATIEPLICHT WERKGEVER

Op de werkgever rust een onderzoeksplicht wanneer het gaat over de beëindiging met wederzijds goedvinden, ofwel: de beëindigingsovereenkomst. Dit houdt in dat de werkgever moet onderzoeken of de werknemer het daadwerkelijk eens is met de beëindiging. De verklaring van de werknemer moet volgens jurisprudentie 'duidelijk en ondubbelzinnig' zijn gericht op die beëindiging.<sup>22</sup> Naast de onderzoeksplicht rust op de werkgever ook een informatieplicht. Dit houdt in dat hij de werknemer goed moet voorlichten omtrent de gevolgen die de beëindigingsovereenkomst met zich meebrengt, zoals het verlies van loon.<sup>23</sup>

Als de beëindigingsovereenkomst volgt op een ontslag op staande voet zal er voor een deel al aan de informatieplicht voldaan zijn, omdat er immers door werkgever al kenbaar is gemaakt, dat hij van de werknemer af wil. Toch blijft het erg belangrijk dat aan deze plichten, voortgekomen uit jurisprudentie<sup>24</sup>, heel precies wordt voldaan, door de werknemer nogmaals te vertellen wat de precieze gevolgen zijn van het ondertekenen. De werknemer kan anders achteraf de vernietiging van de beëindigingsovereenkomst invoeren.<sup>25</sup> Als dit door de rechter wordt gehonoreerd betekent dit dat de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht wordt hersteld en daarmee het recht op loon herleeft. De werknemer kan dan wedertewerkstelling vorderen en loonvordering instellen, eventueel met verdragingsverhoging, wegens het te laat betalen van het loon (art. 7:628 lid 1 jo. 7:625 BW).

### 3.3. WILSONTBREKEN

Moeilijker wordt het echter, als de werknemer wel duidelijk en ondubbelzinnig verklaard heeft achter de beëindigingsovereenkomst te staan en ook aangeeft te weten wat hiervan de gevolgen zijn, maar stelt dat die verklaring destijds niet overeenkwam met zijn 'wil' om dit te doen. Als de werknemer kan aantonen dat dit het geval is, dan is er wel een rechtsgeldige overeenkomst tot stand gekomen, maar deze kan na de totstandkoming nog vernietigd worden door de rechter, op grond van art. 3:33 BW. Dit artikel bepaalt namelijk, dat een rechtshandeling een op een rechtsgevolg gerichte wil vereist die zich door een verklaring heeft geopenbaard. De werknemer moet kunnen bewijzen, bijvoorbeeld aan de hand van medische rapporten, dat zijn wil met betrekking tot het sluiten van de overeenkomst verstoord was door een 'blijvend of tijdelijk gestoord geestvermogen' krachtens art. 3:34 BW. Is dat het geval, dan wordt dat 'wilsontbreken' genoemd, in de volksmond ook wel bekend als 'ontoerekeningsvatbaarheid'. Beide zegt het niets meer, dan dat de wil tijdens het aangaan van de overeenkomst niet aanwezig was, maar er anders is verklaard.

---

<sup>21</sup> Van Drongelen & Klingeman 2017 p. 32-35.

<sup>22</sup> HR 19 april 1996, JAR 1996, 116.

<sup>23</sup> Geugjes & Wits 2015, p. 324-325.

<sup>24</sup> HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457 (Hajziani/Van Woerden).  
HR 12 september 1986, NJ 1987, 267 (Westhoff/Sprongen).

<sup>25</sup> Hof Leeuwarden, 11 december 2011, JAR 2013/32.

### 3.4. WILSGEBREKEN

Naast het ontbreken van de wil kan er ook een gebrek zijn aan de wil. De wil om de beëindigingsovereenkomst aan te gaan is er dan wel, maar de wil is gebrekkig gevormd. De wet stelt dat een rechtshandeling vernietigbaar is, wanneer zij tot stand is gekomen door:

1. *Bedreiging (art. 3:44 lid 1 jo lid 2 BW):*  
Wanneer werkgever de werknemer beweegt tot het verrichten van de rechtshandeling door hem te bedreigen. De bedreiging moet wel zodanig zijn, dat een redelijk oordelend mens daardoor kan worden beïnvloed;
2. *Bedrog (art. 3:44 lid 1 jo lid 3 BW):*  
Als werkgever de werknemer beweegt tot het verrichten van de rechtshandeling, door het opzettelijk mededelen van onjuiste feiten, of het verzwijgen van feiten, of door een andere kunstgreep. Algemene aanprijzingen zoals 'Wij hebben voor jou een mooie overeenkomst opgesteld' leveren geen bedrog op;
3. *Misbruik van omstandigheden (art. 3:44 lid 1 jo lid 4 BW):*  
Wanneer werkgever het tot stand komen van de rechtshandeling bevordert, terwijl hij wist of moest begrijpen dat hij de werknemer door bijzondere omstandigheden daarvan zou behoren te weerhouden (zoals lichtzinnigheid of onervarenheid);
4. *Dwaling (art. 6:228 BW):*  
Wanneer werkgever of werknemer, of beiden, van de verkeerde informatie zijn uitgegaan, waardoor een overeenkomst is gesloten, welke zonder die verkeerde informatie nooit gesloten zou zijn.

Volgens de wet moet de vernietiging wegens een wilsgebrek bij de rechter worden ingeroepen binnen drie jaar na het sluiten van de overeenkomst, op grond van art. 3:52 BW. Echter, wanneer een werknemer zich binnen de termijn beroept op een wilsgebrek, maar daar toch erg lang mee wacht, kan de rechter beslissen dat de werkgever erop mocht vertrouwen dat de werknemer wist wat hij deed. Dit zal vooral het geval zijn als de werkgever in een nadeligere positie terecht zou komen als de beëindigingsovereenkomst wordt vernietigd en de werknemer wellicht weer in dienst mag treden. Dit laatste wordt het zogenaamde 'nadeelvereiste' genoemd en komt voort uit art. 3:35 BW en jurisprudentie.<sup>26</sup>

### 3.5. WETTELIJK KADER

Tot de invoering van de WWZ waren er geen bijzondere wettelijke regels voor de beëindigingsovereenkomst en viel dit gewoon onder de algemene regels van een vaststellingsovereenkomst, zoals hierboven vermeld. Echter, tegenwoordig zijn er met de komst van de WWZ bepalingen voor de beëindigingsovereenkomst opgenomen in titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. Zo bepaalt art. 7:670b BW dat de overeenkomst slechts geldig is als deze schriftelijk is aangegaan (lid 1), dat de werknemer de overeenkomst binnen 14 dagen schriftelijk kan ontbinden zonder opgaaf van redenen (lid 2) en dat de overeenkomst het in lid 2 bedoelde recht vermeld (lid 3). Verder kan een werknemer binnen een termijn van 6 maanden maar één keer via een dergelijke verklaring een vaststellingsovereenkomst ontbinden (lid 4). Tenslotte bepaalt het artikel dat als de ontbindingsmogelijkheid van lid 2 wordt beperkt of uitgesloten, de beëindigingsovereenkomst nietig is (lid 6). De kantonrechter in Rotterdam bepaalde recent dat de 14 dagen om te ontbinden beginnen te lopen op de dag dat de overeenkomst daadwerkelijk is ondertekend.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> HR 12 september 1986, NJ 1987, 267 (Westhoff/Spronsen).

<sup>27</sup> Rb Rotterdam (ktr.) 10 februari 2015, ECLI:NL:RBROT:2016:996.

### 3.6. SCHADEVERGOEDINGSPLICHT EN WW WERKNEMER

De gevolgen die een ontslag op staande voet met zich meebrengt kunnen in een beëindigingsovereenkomst worden voorkomen. De schadevergoedingsplicht die werknemer, krachtens art. 7:677 lid 2 BW, heeft tegenover werkgever als sprake is van een dringende reden, kan beperkt worden of helemaal worden kwijtgescholden. Het is maar net waar werkgever en werknemer het samen over eens kunnen of willen worden.

Verder wordt bij een ontslag wegens dringende reden normaal het recht op WW niet verkregen, omdat de werknemer als gevolg daarvan verwijtbaar werkloos is. De uitkering is namelijk alleen bedoeld als vangnet voor die mensen die buiten hun schuld om werkloos worden. Verwijtbaarheid is aanwezig als er een dringende reden aan het ontslag ten grondslag ligt die de werknemer ook te verwijten valt, of de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer is geëindigd (art. 24 WW). In de beëindigingsovereenkomst kan er met de juiste bewoording voor gezorgd worden, dat de werknemer toch een WW-uitkering krijgt.

Om het recht op WW veilig te stellen, is het belangrijk dat in de beëindigingsovereenkomst wordt opgenomen, dat de wederzijdse beëindiging niet de schuld is van werknemer (dringende reden krachtens art. 7:678 BW), maar dat er sprake was van bijvoorbeeld 'verschil van inzicht over de invulling van de werkzaamheden'. Ook moet er in de beëindigingsovereenkomst staan dat het initiatief tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij werkgever ligt.

Tenslotte moet er volgens het UWV rekening gehouden worden met de opzegtermijn in de beëindigingsovereenkomst. Dat klinkt in dit geval vreemd, omdat het hier gaat over de overeenkomst ná een ontslag op staande voet. De werkgever - en vaak ook tevens de ontslagen werknemer - wil natuurlijk niet nog een maand, of misschien wel langer, met de ander geconfronteerd worden op de werkvloer. Toch moet er volgens het UWV rekening gehouden worden met de opzegtermijn, al zal die fictief zijn, aangezien dit volgens de wettelijke regels voor de beëindigingsovereenkomst niet hoeft. Het UWV keert de WW-uitkering namelijk pas uit, na het verstrijken van deze 'fictieve' opzegtermijn.<sup>28</sup>

Voor de werknemer zou het dus voordelig zijn om een beëindigingsdatum na de wettelijke opzegtermijn in de overeenkomst op te nemen, zodat hij geen inkomen misloopt aangezien het UWV pas na de (fictieve) wettelijke opzegtermijn uitkeert. In de overeenkomst kan afgesproken worden dat de werknemer in de opzegtermijn wordt vrijgesteld van werkzaamheden, zodat werkgever en werknemer niet meer op elkaar zijn aangewezen. Echter, de werkgever dient tijdens deze fictieve opzegtermijn wel loon door te betalen.

Zoals duidelijk mag zijn, zal de werkgever de werknemer niet graag doorbetalen, wanneer hij hem even daarvoor ontslagen heeft wegens een dringende reden. Hoogstwaarschijnlijk zal de werknemer derhalve tijdens deze fictieve opzegtermijn geen inkomen ontvangen. Hij ontvangt immers geen salaris meer en heeft ook nog geen recht WW.

Krachtens art. 7:672 lid 1 BW geschiedt opzegging tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen. Hoe lang de opzegtermijn is, hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze termijnen zijn voor de overzichtelijkheid opgenomen in onderstaande tabel.

| Duur arbeidsovereenkomst                      | Wettelijke opzegtermijn |
|-----------------------------------------------|-------------------------|
| Korter dan vijf jaar                          | Eén maand               |
| Vijf jaar of langer, maar korter dan tien     | Twee maanden            |
| Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien | Drie maanden            |
| Vijftien jaar of langer                       | Vier maanden            |

<sup>28</sup> 'Fictieve opzegtermijn', UWV, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) (zoek op: fictieve opzegtermijn).

Naast de onderdelen zoals hierboven besproken, zijn er ook andere onderdelen die in ieder geval in de beëindigingsovereenkomst moeten staan. De beëindigingsovereenkomst dient in ieder geval de volgende gegevens te bevatten, om te kunnen leiden tot een WW-uitkering op grond van art. 24 WW:

- Naam en adres van werkgever en van werknemer;
- Ontbindingsmogelijkheid van 14 dagen;
- Wie heeft voorgesteld om het dienstverband te beëindigen en waarom;
- Dat er geen sprake is van een dringende reden krachtens art. 7:678 BW;
- Dat het gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- Datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt (dit zal na het ontslag op staande meteen zijn, zonder het opnemen van een 'fictieve opzegtermijn');
- Datum waarop een eindafrekening plaats vindt;
- Datum en plaats waarop werkgever en werknemer de overeenkomst hebben ondertekend.<sup>29</sup>

Het UWV helpt de werknemer en werkgever alvast op weg door een model beëindigingsovereenkomst op haar website te plaatsen, hierin is alles opgenomen wat nodig is voor de werknemer om aanspraak te maken op WW.<sup>30</sup>

De werkgever haalt uit het recht van werknemer tot WW-uitkering natuurlijk geen direct voordeel, behalve dan dat hij de werknemer zo kan overhalen om het ontslag niet aan te vechten, maar op werkgevers voorwaarden uit dienst te gaan en hem wellicht een schadevergoeding te betalen om zo toch aanspraak te maken op een WW-uitkering.

### 3.7. NADELEN

De voordelen van de beëindigingsovereenkomst zijn ondertussen lang en breed besproken. Maar het is niet enkel goud wat er blinkt. Al klinkt 'wederzijds goedvinden' als iets positiefs, moet er niet uit het oog verloren worden dat de werknemer iets gedaan heeft wat door de werkgever als 'iets heel ergs' bevonden wordt. De werknemer heeft de werkgever een dringende reden gegeven om hem op staande voet te ontslaan en de werkgever zal de werknemer daar hoogstwaarschijnlijk niet zomaar mee willen laten, weggkomen door middel van een beëindigingsovereenkomst waar ook de werknemer zich in kan vinden.

Als de werkgever al beslist om een beëindigingsovereenkomst op te stellen na een ontslag op staande voet, dan zal dat zijn om te zorgen dat er geen gerechtelijke procedure komt. Als de werknemer het ontslag aanvecht, is er een kans dat de kantonrechter, of later het hof, het ontslag vernietigt. Dit kan zelfs gebeuren terwijl de werknemer iets onvergeeflijks heeft gedaan, maar wat volgens de rechter niet zwaar genoeg weegt. De werkgever zal in dat geval de werknemer niet willen tegemoet komen in de beëindigingsovereenkomst, om hem er zo goed mee weg te laten komen. Het onderhandelen over de beëindigingsovereenkomst zal verder niet prettig zijn met een werknemer, die je net op staande voet hebt ontslagen. Echter, is hierbij nog de mogelijkheid om dit aan een jurist of advocaat over te laten.

Verder zullen werkgevers die te maken hebben met een ontslag op staande voet ook een duidelijk signaal willen afgeven voor eventueel ander personeel. Zoals: stelen wordt in dit bedrijf bestraft met een onmiddellijk ontslag op staande voet. Mogelijk komt de werknemer er in de ogen van de werkgever en andere werknemers met een beëindigingsovereenkomst nogal makkelijk vanaf.

---

<sup>29</sup> 'Inhoud vaststellingsovereenkomst', *Werk*, [www.werk.nl](http://www.werk.nl) (zoek op vaststellingsovereenkomst).

<sup>30</sup> Bijlage 2: Model beëindigingsovereenkomst UWV.

### 3.8. TUSSENCONCLUSIE

De beëindigingsovereenkomst is een vorm van de vaststellingsovereenkomst en is één van de twee mogelijke manieren om meer zekerheid te hebben als werkgever, wanneer het de definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst na ontslag op staande voet betreft. Het voordeel voor de werkgever is dat, wanneer de beëindigingsovereenkomst door werknemer wordt ondertekend (en niet binnen 14 dagen wordt ontbonden), er definitief een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, ongeacht of het ontslag op staande voet vernietigd zou worden. Hij loopt dan niet het risico dat de werknemer weer tewerkgesteld moet worden en de werknemer loon vordert, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd zou zijn.

Verder loopt hij het risico niet om door de rechter veroordeeld te worden een billijke vergoeding te betalen aan de werknemer. Hij kan zelf bepalen wat hij met werknemer in de overeenkomst afsprekt wat betreft een vergoeding, als hij maar aan de wettelijke eisen voor de beëindigingsovereenkomst voldoet en de werknemer akkoord gaat, de overeenkomst tekent en deze niet binnen 14 dagen ontbindt.

Naast de voordelen voor de werkgever, zijn er ook voordelen voor werknemer. Een daarvan is, dat hij geen procedure hoeft te starten, welke vaak veel tijd inneemt en kosten met zich meebrengt. Ook hoeft hij niet bang te zijn dat hij zijn recht op WW-uitkering niet te gelden kan maken. Immers heeft hij zelf in de hand dat de inhoud van de beëindigingsovereenkomst het recht op WW-uitkering niet in de weg staat.

Op het eerste gezicht lijkt de beëindigingsovereenkomst dus voor beide partijen een goede keuze na het ontslag op staande voet. De overeenkomst treedt als het ware in de plaats van het ontslag om een dringende reden en na de ontbindingstermijn wordt de beëindiging van het arbeidscontract definitief. Er kan geen bezwaar of beroep worden ingediend en werkgever en werknemer zijn voorgoed bevrijd van de arbeidsovereenkomst. Toch kleven er ook haken en ogen aan. Zo moet er nog met de ontslagen werknemer onderhandeld worden, wordt er voor eventueel andere werknemers geen goed voorbeeld gesteld en komt de werknemer er naar de mening van de werkgever misschien te makkelijk mee weg.

In de hierop volgende hoofdstukken wordt de tweede mogelijkheid voor definitieve contractsbeëindiging na ontslag op staande voet belicht: de voorwaardelijke ontbinding.

## 4. VOORWAARDELIJKE ONTBINDING

Zoals in de voorgaande hoofdstukken al naar boven kwam, kleven er financiële risico's aan het ontslag op staande voet. De werknemer kan namelijk een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter om het ontslag te vernietigen of om een billijke vergoeding toe te kennen. Het risico is dat de kantonrechter zal oordelen, dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was en dat het ontslag wordt vernietigd, dan wel in stand blijft en er een billijke vergoeding wordt toegekend. In het eerste geval komt de werknemer terug in dienst en heeft hij met terugwerkende kracht recht op loon en in het tweede geval blijft de arbeidsovereenkomst beëindigd, maar ontstaat de plicht voor werkgever om werknemer een vergoeding te betalen, die hoog kan oplopen.

Zoals besproken zijn er twee manieren om de financiële gevolgen van een mogelijk onrechtmatig ontslag te beperken. Een daarvan was de beëindigingsovereenkomst die in het vorige hoofdstuk is toegelicht. De tweede mogelijkheid is de voorwaardelijke ontbinding. Om te weten wat dit is, zal in dit hoofdstuk eerst de 'gewone' ontbinding worden toegelicht.

### 4.1. ONTBINDING ALGEMEEN

De ontbinding is een van de vier hoofdgronden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (figuur 3). Daarnaast is er ook de opzegging, waar het ontslag op staande voet uit hoofdstuk 2 onder valt én wederzijds goedvinden, waar de beëindigingsovereenkomst uit hoofdstuk 3 onder valt. Als de werknemer niet instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan is ontbinding een optie voor de werkgever om alsnog van de arbeidsovereenkomst af te komen. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te geschieden door een kantonrechter en is in de wet geregeld in art. 7:671b BW. De voorwaarde die komt kijken als een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden na een ontslag op staande voet, wordt behandeld op het einde van dit hoofdstuk. Eerst wordt ingegaan op de algemene voorwaarden en dergelijke van de 'simpele' ontbinding.<sup>31</sup>



Figuur 3

### 4.2. WETTELIJK KADER

Voor de ontbinding gelden, net als voor de andere beëindiginggronden, wettelijke regels. Welke dat zijn, zal hieronder worden toegelicht.

#### 4.2.1. REDELIJKE GROND

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst alleen ontbinden als er sprake is van een redelijke grond (dit geldt eveneens bij een algemene opzegging). De redelijke gronden staan in art 7:669 lid 3 BW en zijn limitatief. Dit laatste houdt in, dat er geen andere gronden aangevoerd kunnen worden dan de gronden genoemd in sub a t/m h, hieronder opgesomd:

- a. Bedrijfseconomische gronden\*;
- b. Langer dan twee jaar ziek\*;

<sup>31</sup> Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, p. 121-122.

- c. Regelmatig ziek zijn met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen;
- d. Disfunctioneren;
- e. Verwijtbaar handelen;
- f. Weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar;
- g. Verstoorde arbeidsverhouding;
- h. Andere omstandigheden, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

\* Voor de redelijke gronden onder sub a en sub b geldt dat er sprake moet zijn van een overeenkomst van bepaalde tijd, zonder mogelijkheid tot tussentijdse opzegging, óf dat er eerst toestemming is gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst rechtmatig op te zeggen. Pas wanneer het UWV deze toestemming weigert kunnen deze gronden een redelijke grond voor ontbinding opleveren (art. 7:671b lid 1 sub b BW).

De h-grond is een geval apart. Hoewel het misschien zou kunnen lijken op een afvalbak voor als aan geen enkele andere reden voldaan wordt, blijkt uit de Memorie van Toelichting dat deze grond voor specifieke gevallen bedoeld is, waaronder in ieder geval: detentie, illegaliteit van de werknemer of het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning van de werkgever.<sup>32</sup> Daar is in een nota nog op aangevuld, dat hier ook onder valt: de voetbaltrainer met achterblijvende resultaten en de manager met wie verschillen van inzicht bestaan over het te voeren beleid. Zij vallen onder de h-grond, omdat in deze gevallen geen sprake is van disfunctioneren, maar er van de werkgever redelijkerwijs toch niet verlangd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.<sup>33</sup>

---

#### 4.2.2. HERPLAATSINGSPLICHT

Naast de redelijke grond moet er ook aan een andere voorwaarde voldaan worden die ook geldt voor de beëindiginggrond 'opzegging' krachtens art. 7:671b lid 2 BW. Zo moet er eerst gekeken worden naar de mogelijkheid om de werknemer te herplaatsen binnen een redelijke termijn in een andere passende functie (art. 7:669 lid 1 jo. 2 BW). Alleen als dit niet mogelijk is, de werknemer een geestelijk ambt bekleedt of herplaatsing niet in de rede ligt dan kan er ontbonden worden. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de reden wanneer de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld (of nagelaten) en daarmee voldoet aan de 'redelijke grond' van sub e (art. 669 lid 3 BW) zoals in de vorige paragraaf besproken is.

---

#### 4.2.3. OPZEGVERBODEN

Naast de redelijke grond en de herplaatsingsplicht, mogen er in beginsel tevens geen opzegverboden als bedoeld in art. 7:670 BW of naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden gelden. De opzegverboden worden hieronder opgesomd en geven aan wanneer de werkgever de werknemer niet mag ontslaan, namelijk:

- Tijdens eerste twee jaar ziekte (lid 1);
- Tijdens zwangerschap (lid 2);
- Tijdens dienstplicht (lid 3);
- Tijdens lidmaatschap van ondernemingsraad (hierna: OR) en dergelijke (lid 4);
- Wegens lidmaatschap werknemersvereniging (lid 5);
- Wegens bijwonen vergaderingen Eerste Kamer e.d. (lid 6);
- Wegens ouderschapsverlof en zorgverlof e.d. (lid 7);
- Wegens overgang onderneming door fusie/splitsing (lid 8);
- Wegens werkweigering op zondag (lid 9);
- Tijdens kandidaatschap of lidmaatschap voorbereidingscommissie OR / personeelsvertegenwoordiging, functie-uitoefening deskundige Arbeidsomstandighedenwet of functionaris voor de gegevensbescherming (lid 10).

---

<sup>32</sup> Kamerstukken II 2013, 33 818, nr. 3, p. 46.

<sup>33</sup> Kamerstukken II 2013, 33 818, nr. 7, p. 130.

#### 4.2.4. REFLEXWERKING OPZEGVERBODEN<sup>34</sup>

Zoals in de vorige paragraaf aan gegeven werd, gelden de opzegverboden 'in beginsel'. Het is namelijk zo dat er op grond van het ontbindingsartikel (art. 7:671b lid 6 BW) een reflexwerking geldt ten opzichte van de opzegverboden. Reflexwerking betekent dat een wet of regel op personen wordt toegepast voor wie die wet of regel oorspronkelijk niet was bedoeld. De opzegverboden zijn in beginsel enkel van toepassing bij een opzegging, maar zijn ook deels toepasbaar bij ontbindingen wegens deze reflexwerking.

Als er wordt ontbonden op de redelijke grond van sub a: bedrijfseconomische redenen (paragraaf 4.1.1), dan gelden alle opzegverboden en mag er van geen enkel opzegverbod, genoemd in de vorige paragraaf, worden afgeweken. Wanneer er wordt ontbonden op een redelijke grond uit sub b t/m h van art. 7:669 lid 3 BW dan gelden er slechts enkele opzegverboden. De rechter kan dan in sommige gevallen de ontbinding toewijzen, ondanks strijd met een opzegverbod.

De opzegverboden waar de rechter aan voorbij kan gaan bij ontbinding op grond van sub b t/m sub h, zijn de 'tijdens'-verboden van art. 7:670 BW lid 1 t/m 4 en 10. In de vorige paragraaf is in een oogopslag te zien welke dat zijn, omdat deze verboden beginnen met 'tijdens' in plaats van 'wegens'. De rechter kan derhalve toch ontbinden als er sprake is van ziekte (korter dan twee jaar), zwangerschap, dienstplicht, lidmaatschap OR en de andere nevenfuncties van lid 10. Dit kan hij echter alleen als:

- het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met het opzegverbod in kwestie; of
- er omstandigheden zijn van dien aard dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer hoort te eindigen.

Voorbeeld: als een werknemer een jaar lang ziek is en de werkgever wil de arbeidsovereenkomst ontbinden (onder andere) wegens deze arbeidsongeschiktheid, dan zal de rechter deze ontbinding slechts toewijzen als dit in het belang van de werknemer is.

#### 4.3. TERMIJN ONTBINDING

Als er sprake is van een redelijke grond, er geen opzegverboden worden overtreden of er reflexwerking geldt, dan wordt de arbeidsovereenkomst door de rechter ontbonden. Op welke datum de arbeidsovereenkomst eindigt is aan de rechter om te bepalen. In beginsel zal de rechter rekening houden met de opzegtermijn voor werkgever, op grond van art. 7:671b lid 8 BW. Dit houdt in, dat hij de ontbinding in laat gaan als de opzegtermijn voor werkgever is verstreken die in de arbeidsovereenkomst staat of, bij gebrek aan een afgesproken termijn, de termijn die staat in art. 7:672 lid 1 BW. Die opzegtermijn is minimaal één en maximaal vier maanden (zie paragraaf 3.6). In het uiterste geval is de werkgever daarmee binnen vier maanden van de arbeidsovereenkomst met werknemer verlost.

Uit lid 8 van art. 7:671b BW volgt tevens, dat als de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de ontbindingsprocedure van de opzegtermijn wordt afgetrokken. Wel blijft de termijn voor ontbinding minimaal één maand (sub a). Dit geldt niet als er sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen van de werknemer. In dat geval kan de rechter beslissen om af te wijken van de maand ontbindingstermijn en de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld direct ontbinden (sub b). Wat valt onder deze 'ernstige' vorm van verwijtbaar handelen wordt besproken in paragraaf 4.4.1.

---

<sup>34</sup> 'Reflexwerking opzegverboden', *Het Arbeidsrecht Advocatenkantoor*, [www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl](http://www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl) (zoek op reflexwerking).

#### 4.4. VERGOEDINGEN BIJ ONTBINDING<sup>35</sup>

Als een arbeidsovereenkomst door de rechter wordt ontbonden, kan het zijn dat de werknemer aanspraak maakt op een vergoeding, namelijk: de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

##### 4.4.1. TRANSITIEVERGOEDING

De transitievergoeding is al eens kort besproken in paragraaf 2.4.1. en is geregeld in art. 7:673 BW. Werknemers hebben, sinds de invoering van de WWZ, recht op deze transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd en wordt ontbonden op verzoek van de werkgever (lid 1 sub a onder 2).

Deze vergoeding is, over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst, gelijk aan een zesde van het loon per maand, voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Na die 120 maanden, is de vergoeding gelijk aan een kwart van het loon per maand, voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De maximale transitievergoeding kan oplopen tot € 77.000,- of het loon over twaalf maanden, indien dat loon hoger is dan dat bedrag (lid 2).

De transitievergoeding is niet aan de werknemer verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (lid 7 sub c). 8. Echter, de kantonrechter kan de vergoeding toch geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen, indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn (lid 8).

Wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen blijkt uit de MvT bij de WWZ:

*“Het criterium ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, is ruimer dan alleen een ontslag om een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:677 en 7:678 BW. Dat betekent in relatie tot artikel 24, tweede lid, onderdeel a, van de WW dat, als een werknemer om de genoemde reden geen aanspraak heeft op een transitievergoeding, dat niet betekent, dat er ook geen recht zal bestaan op een WW-uitkering vanwege verwijtbare werkloosheid. Een werknemer wordt immers op grond van genoemd artikel als verwijtbaar werkloos aangemerkt als aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 BW (en de werknemer ter zake een verwijt kan worden gemaakt) of als hij – kort gezegd – zelf ontslag neemt. Dit vergt een individuele beoordeling door UWV. De transitievergoeding is in beginsel altijd verschuldigd. Dat is echter niet het geval als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.”<sup>36</sup>*

De voorbeeldsituaties waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer en waarin geen of een lagere transitievergoeding is verschuldigd, zijn volgens de MvT:

- diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- geld lenen uit de bedrijfskas in strijd met de bedrijfsregels, wat leidt tot een vertrouwensbreuk;
- controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet naleven (ook niet na loonopschorting), zonder een gegronde reden hiervoor;
- vaak en zonder gegronde reden te laat op het werk komen, waardoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd, terwijl werknemer hier al meermaals voor gewaarschuwd is;
- op oneigenlijke wijze proberen eigen productiecijfers gunstiger voor te stellen, waardoor de werknemer het vertrouwen van zijn werkgever ernstig heeft beschaamd.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Geugjes & Wits 2015, p. 333.

<sup>36</sup> Kamerstukken II 2013, 33818, 3, p. 34 (MvT).

<sup>37</sup> Kamerstukken II 2013, 33818, 3, p. 112 (MvT).

Wanneer een vergelijkbare situatie aan de orde is als hierboven, zal de rechter de transitievergoeding naar verwachting niet toewijzen aan de werknemer, maar mag hij dit wel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid op grond art. 7:673 BW.

#### 4.4.2. BILLIJKE VERGOEDING

Naast de transitievergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan er ook een billijke vergoeding door de rechter aan de werknemer worden toegekend, op grond van art. 7:671b lid 8 sub c BW. Dit kan de rechter uitsluitend doen, wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft en dit is daarmee een andere billijke vergoeding dan de billijke vergoeding waar de werknemer om kan verzoeken in plaats van herstel bij een onrechtmatig ontslag op staande voet. De mogelijkheid van billijke vergoeding bij ontbinding wordt ook wel het 'muizengaatje' genoemd. Dit muizengaatje is zodanig specifiek en de laatste jaren in behoorlijk wat artikelen en scripties verschenen,<sup>38</sup> waardoor deze mogelijkheid in dit rapport enkel in hoofdlijnen worden toegelicht aan de hand van MvT behorend bij de WWZ.

Voorbeeldsituaties waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever waarin een billijke vergoeding aan werknemer kan worden toegekend, zijn volgens de MvT:

- als er door berispelijk gedrag van werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en er volgens de rechter geen andere optie is dan ontbinding;
- als de werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt en er hierdoor een onwerkbaar situatie ontstaat en niets anders rest dan ontbinding;
- als de werkgever op grove wijze de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat;
- Als de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert om zo een onwerkbaar situatie te creëren en ontbinding langs die weg te realiseren;
- Als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever en de werkgever daardoor ontbinding verzoekt.

De rechter mag de hoogte van de eventuele billijke vergoeding zelf bepalen, zodat de vergoeding aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Hij kan daarbij ook rekening houden met de financiële situatie van werkgever als laatstgenoemde daarom verzoekt. De hoogte van de billijke vergoeding moet, naar haar aard, in relatie staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever. Criteria zoals loon en de lengte van het dienstverband hoeven bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding geen rol te spelen, dit gebeurt namelijk al in de transitievergoeding.

#### 4.5. ONTBINDING ONDER VOORWAARDE

De ontbinding onder voorwaarde, oftewel: de voorwaardelijke ontbinding is een vorm van ontbinden die naast de voorwaarden voor de 'simpele' ontbinding (zoals in dit hoofdstuk behandeld) nog aan een extra voorwaarde moet voldoen. Die extra voorwaarde is dat de ontbinding pas in werking treedt, nadat een ontslag op staande voet niet rechtmatig blijkt en wordt vernietigd. Deze voorwaardelijke ontbinding wordt derhalve door de werkgever aan de rechter verzocht indien hij de werknemer al op staande voet ontslagen heeft.

Zoals in de inleiding en in hoofdstuk 2 al veelvuldig besproken is, zitten er financiële risico's aan het ontslag op staande voet, indien deze door de werknemer wordt aangevochten en door de rechter vervolgens onrechtmatig wordt bevonden. Namelijk: herstel met daarbij loonvordering met terugwerkende kracht en vertragingsschadevergoeding (zie paragraaf 2.4.2). Of geen herstel van de arbeidsovereenkomst, maar transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging (zie paragraaf 2.4.1).

---

<sup>38</sup> 'Het muizengaatje', *diverse auteurs*, [www.google.nl](http://www.google.nl) (zoek op: muizengaatje).

Om de financiële gevolgen van de vernietiging met herstel van de arbeidsovereenkomst te beperken, kunnen werkgevers na een gegeven ontslag op staande voet ook een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter indienen. Die kan op zijn beurt weer bepalen dat de arbeidsovereenkomst toch op korte termijn eindigt, waardoor de financiële risico's voor de werkgever zoveel mogelijk worden beperkt, doordat de arbeidsovereenkomst ongeacht vernietiging van het ontslag toch binnen afzienbare tijd eindigt. De werkgever heeft echter geen belang bij de voorwaardelijke ontbinding indien de werknemer ervoor kiest om het onterecht gegeven ontslag niet te laten vernietigen, maar in het ontslag te berusten en een billijke vergoeding te verzoeken.

Ook moet opgemerkt worden, dat als niet vast komt te staan dat de werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft (paragraaf 4.4.1), de werkgever nog steeds transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd is, als het ontslag op staande voet vernietigd wordt en de ontbinding wordt toegewezen.

#### 4.6. HOGER BEROEP EN CASSATIE

Voor de invoering van de WWZ op 1 juli 2015, kozen veel werkgevers ervoor om na een ontslag op staande voet voorwaardelijk te ontbinden. Dit was onder andere zo omdat er toen geen hoger beroep en/of cassatie open stond tegen een ontbinding. Dit was destijds opgenomen in art. 7:685 lid 11 BW, die tegenwoordig is vervallen. Hierdoor kreeg de werkgever bij toewijzing van de voorwaardelijke ontbinding snel zekerheid over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werd het ontslag op staande voet namelijk vernietigd door de kantonrechter, dan eindigde de arbeidsovereenkomst in ieder geval per de datum waarop de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbond.<sup>39</sup>

In het huidige ontslagrecht staat er tegen een (voorwaardelijke) ontbinding wel hoger beroep en cassatie open. Dit blijkt uit het vervallen van art. 7:685 lid 11 BW en uit de tekst uit art. 7:683 lid 1 BW dat zegt dat hoger beroep of beroep in cassatie tegen de ontbinding de tenuitvoerlegging van deze beschikking niet schorst.<sup>40</sup>

#### 4.7. TUSSENCONCLUSIE

Na een ontslag op staande voet volgde vóór de inwerkingtreding van de WWZ vaak een voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgever. Dit zorgde ervoor, mits werd voldaan aan de voorwaarden voor ontbinding, dat wanneer het ontslag op staande voet door de rechter werd vernietigd, de arbeidsovereenkomst toch op korte termijn eindigde op grond van de ontbinding. Zo werden de financiële risico's voor de werkgever beperkt. Als het ontslag op staande voet namelijk wordt vernietigd kan de werkgever een forse loonvordering krijgen, omdat de arbeidsovereenkomst dan nooit geëindigd is en het recht op loon gewoon doorloopt na het ontslag op staande voet. Als daarentegen de voorwaardelijke ontbinding na ontslag op staande voet wordt toegekend, dan eindigt de arbeidsovereenkomst eerder definitief en is er dus vanaf dat moment al geen loon meer verschuldigd. Wel kan de werknemer nu tegen de toewijzing van deze ontbinding in hoger beroep (en in cassatie) en is de werkgever nog transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst meer dan twee jaar heeft geduurd. Hij is enkel geen transitievergoeding verschuldigd als vast komt te staan dat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft (art. 7:673 lid 7 sub c BW).

Wanneer de werknemer na een vernietigd ontslag op staande voet kiest voor een billijke vergoeding in plaats van herstel, is er voor de werkgever geen belang meer bij ontbinding en zal dit verzoek dan ook door de rechter worden afgewezen. De werkgever zal de werknemer dan zowel een billijke vergoeding, als ook een transitievergoeding (art. 7:673 BW) en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:672 lid 10 BW) verschuldigd zijn.

---

<sup>39</sup> Van Geffen 2015.

<sup>40</sup> Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015, p. 148.

## 5. ONTBINDEN NA ONTSLAG OP STAANDE VOET IN PRAKTIJK

Zoals uit de vorige hoofdstukken al gebleken is, is er sinds de inwerkingtreding van de WWZ op 1 juli 2015 nogal wat veranderd in het ontslagrecht en daarmee ook wat betreft de voorwaardelijke ontbinding. Hieronder wordt de situatie voor invoering van de WWZ en de situatie erna toegelicht.

### 5.1. SITUATIE VÓÓR INVOERING WWZ

Onder het ‘oude’ ontslagrecht werd er niet getwijfeld of de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding nog bestond en of dit nuttig was. Met deze procedure kon een werkgever aan de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden in het geval het ontslag geen stand hield. Hiertegen stond geen rechtsmiddel open en de partijen moesten het met de uitspraak doen. Op deze manier kreeg de werkgever snel zekerheid. In de meeste gevallen werd er na een ontslag op staande voet dan ook direct een voorwaardelijke ontbinding verzocht door de werkgever. Sinds de invoering van de WWZ veranderde er iets met betrekking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarmee is er nogal wat onduidelijkheid gaan ontstaan bij juristen.

Zoals in het vorige hoofdstuk al behandeld is, is sinds de invoering namelijk hoger beroep en cassatie mogelijk bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit komt door het vervallen van art. 7:685 lid 11 BW. Dit houdt in dat de werkgever, die zijn werknemer op staande voet ontslagen heeft, niet langer zekerheid kan verkrijgen over de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst door een voorwaardelijke ontbindingsprocedure te starten. Want al zou de kantonrechter de voorwaardelijke ontbinding toewijzen, dan bestaat de kans dat het gerechtshof die beslissing in hoger beroep alsnog vernietigt.

Naast de verandering in rechtsbescherming heeft nog een grote wijziging plaatsgevonden, namelijk: het vervallen van de mogelijkheid om buitengerechtelijk te vernietigen. Voor inwerkingtreding van de WWZ kon een werknemer het gegeven ontslag op staande voet via een simpel briefje aan zijn werkgever vernietigen. Hij had hiervoor zes maanden de tijd vanaf het ontslag. Daarna kon aan de kantonrechter uitsluitel worden gevraagd over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig was, of dat er terecht buitengerechtelijk ontbonden was door de werknemer. Omdat de werknemer een half jaar lang de tijd had om dit te doen én omdat de rechter dan ook nog lang kan doen over een uitspraak ging er soms zelfs meer dan een jaar voorbij voordat er zekerheid was. Dit is de reden geweest dat de HR ooit de mogelijkheid gecreëerd heeft om voorwaardelijk te ontbinden. Deze mogelijkheid volgt namelijk niet uit de wet, maar uit een uitspraak van de HR: het Nijman-arrest.<sup>41</sup>

Omwille van de rechtszekerheid is de mogelijkheid om het ontslag te vernietigen nu enkel bij de rechter neergelegd. Voorheen moest de werknemer namelijk afwachten of de werkgever zich bij de vernietiging neerlegde en als dat niet zo was, moest hij een loonvordering instellen. Door de vernietigingsbevoegdheid alleen bij de rechter neer te leggen is er sneller duidelijkheid over de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet is geëindigd.<sup>42</sup> Dit was echter voor juristen ook weer een punt om te twijfelen over het nut en de mogelijkheid van de voorwaardelijke ontbinding sinds de WWZ, nu de aanleiding daarvan (buitengerechtelijke vernietiging) niet langer mogelijk is.

---

<sup>41</sup> HR 21 oktober 1983, ECLI:NL:PHR:1983:AG4670 (Nijman/X).

<sup>42</sup> Kamerstukken II 2013, 33818, 3, p. 26 (MvT).

Er vormden zich verschillende kampen van enerzijds juristen die dachten dat voorwaardelijke ontbinding nog wel tot het juridisch instrumentarium behoorde en anderzijds juristen die dachten van niet. Een aantal tegenstanders zei bijvoorbeeld, dat door het herstel een 'nieuwe' arbeidsovereenkomst ontstaat en het niet mogelijk zou zijn een nog niet bestaande arbeidsovereenkomst bij voorbaat te ontbinden.<sup>43</sup> Uit jurisprudentie blijkt dat er ook voor-<sup>44</sup> en tegenstanders<sup>45</sup> in het rechtersambt waren.

Om een einde te maken aan de twijfels omtrent de mogelijkheid tot voorwaardelijke ontbinding, besloot een kantonrechter uit Enschede hierover vragen te stellen aan de HR, in de volgende paragrafen is te lezen welke vragen hij stelde en welke uitspraak dit opleverde.

## 5.2. PREJUDICIËLE VRAGEN EN ANTWOORD HR

Een prejudiciële vraag is een vraag van een rechter aan een hoger gerecht, zoals in dit geval de kantonrechter aan de HR, over de uitleg van een rechtsregel. Een rechter kan dit doen op grond van art. 392 lid 1 Rv en zowel op verzoek van partijen als ambtshalve.

De kantonrechter in Enschede besloot, naar aanleiding van een zitting, prejudiciële vragen te stellen omtrent de mogelijkheid tot voorwaardelijke ontbinding onder de WWZ<sup>46</sup> waarbij hij de zaak in kwestie besloot aan te houden tot er antwoord zou zijn op zijn prejudiciële vragen. Dat een kantonrechter dit doet is vrij uitzonderlijk gezien de rechtsbescherming die partijen hebben, om na de uitspraak in eerste aanleg nog in hoger beroep te gaan bij het Hof. Toch stelde deze kantonrechter een maand later zijn vragen aan de HR in de vorm van een beschikking.<sup>47</sup> Ruim zeven maanden later, in december 2016, beantwoordde de HR deze vragen in een prejudiciële beslissing.<sup>48</sup>

De vragen van de kantonrechter van Enschede en de antwoorden die de HR hierop gegeven heeft, zijn hieronder uitgewerkt.

### 5.2.1. VOORWAARDELIJKE ONTBINDING NOG MOGELIJK

Allereerst vroeg de kantonrechter of een werkgever nog in een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding kon worden ontvangen. De HR besliste dat het nog steeds mogelijk is, dat een werkgever onder de WWZ in een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding wordt ontvangen, tenzij de rechter op processuele gronden niet toekomt aan een behandeling van de zaak. Dit kan het geval zijn als het verschuldigde griffierecht niet tijdig is voldaan (art. 282a lid 2 Rv).

### 5.2.2. TEGELIJKE BEHANDELING ONTBINDING EN Vernietiging

Daarna werd er gevraagd of kantonrechters vervolgens ook nog kunnen overgaan tot toewijzing van dit verzoek tot voorwaardelijke ontbinding, als er sprake is van een voldragen grond voor ontbinding (art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW). De kantonrechter antwoordde hierop dat het wenselijk is dat de kantonrechter het verzoek om te ontbinden van de werkgever tegelijk behandelt als het verzoek van de werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen. Als de kantonrechter zal bepalen dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is, dient hij ook een uitspraak te doen over het feit of de ontbinding wel wordt toegewezen.

---

<sup>43</sup> Van Buren 2016.

<sup>44</sup> Rb Den Bosch, 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552.  
Rb Amsterdam, 29 oktober 2015, JAR 2015/284.

<sup>45</sup> Rb Amsterdam 3 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8025.  
Rb Apeldoorn 8 december 2015 JAR 2016/3.

<sup>46</sup> Rb Overijssel 26 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1507.

<sup>47</sup> Rb Overijssel 20 mei 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1762.

<sup>48</sup> HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998.

Voor de inwerkingtreding van de WWZ werden de ontbinding en de vernietiging van het ontslag doorgaans apart behandeld, wat een voordeel op kon leveren voor de werkgever. Wanneer de ontbinding namelijk al werd toegewezen door de rechter, op korte termijn en zonder vergoeding voor werknemer, kon dit de prikkel bij werknemer wegnemen om het ontslag op staande voet te laten vernietigen. Hij zou met de vernietiging namelijk niets tot weinig meer te winnen hebben. Dit strategische voordeel voor de werkgever bestaat niet meer sinds de WWZ.

Er is wel een uitzondering op het tegelijk behandelen van de vernietiging en de ontbinding zegt de HR. Wanneer de kantonrechter namelijk al wel een beslissing kan nemen over de voorwaardelijke ontbinding, maar nog niet over de vernietiging van het ontslag (omdat er bijvoorbeeld nog extra bewijs dient te worden aangeleverd), dan kan hij toch beslissen of de ontbinding toe- of afgewezen wordt. Dit mag hij enkel doen als aanhouding van het ontbindingsverzoek onaanvaardbare vertraging van de procedure op zou leveren.

---

### 5.2.3. Vernietiging afgewezen of vernietiging hoger beroep

Vervolgens vroeg de kantonrechter hoe het zit, als de vernietiging van het ontslag wordt afgewezen of de arbeidsovereenkomst wordt hersteld in hoger beroep. De HR stelt dat als het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag wordt afgewezen, de werkgever geen belang meer heeft bij het voorwaardelijke ontbindingsverzoek (de voorwaarde voor ontbinding is namelijk dat het ontslag wordt vernietigd). Het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding zal in dat geval moeten worden afgewezen.

Op het tweede deel van de vraag omtrent hoger beroep, besliste de HR dat het gerechtshof in hoger beroep vrij moet zijn om de rechten en verplichtingen van partijen opnieuw vast te stellen. Het is volgens de HR onverenigbaar, dat de kantonrechter de ontbinding uitspreekt, op voorwaarde dat het gerechtshof in hoger beroep het ontslag op staande voet alsnog vernietigt, krachtens art. 7:683 lid 3 BW. Als de kantonrechter namelijk al op voorhand de arbeidsovereenkomst zou kunnen ontbinden indien de hogere rechter deze herstelt, dan zou hij daarmee de hogere rechter feitelijk voor de voeten lopen, omdat die zijn bevoegdheid uit dit wetsartikel niet volledig zou kunnen uitoefenen. Het verzoek dat onder een dergelijke voorwaarde wordt gedaan, moet derhalve door de kantonrechter worden afgewezen.

Aan een voorwaardelijke ontbinding kan volgens de HR slechts de voorwaarde worden verbonden, dat het ontslag op staande voet door de kantonrechter wordt vernietigd, en niet tevens dat het ontslag op staande voet door het gerechtshof wordt vernietigd.

---

### 5.2.4. Zelfde grondslag ontbinding / ontslag

Verder vroeg de kantonrechter of een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ook toegewezen kan worden, als aan de ontbinding dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag liggen als die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd en resulteert in een verzoek tot ontbinding op de e-grond (verwijtbaar handelen werknemer). Of als aan de ontbinding juist andere feiten en omstandigheden ten grondslag liggen dan aan het ontslag, resulterend in de g-grond.

De HR antwoordde dat in beide gevallen een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding kan worden toegewezen en er geen onderscheid gemaakt dient te worden daarin tussen beide gevallen.

---

### 5.2.5. Toepassing bewijsrecht

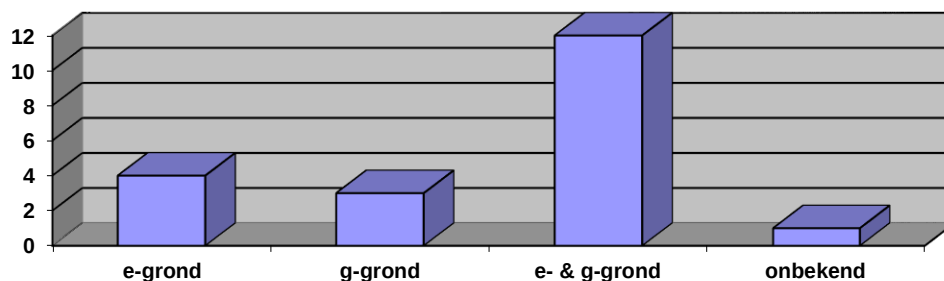
Tenslotte vroeg de kantonrechter dat als een voorwaardelijk ontbindingsverzoek mogelijk is, het bewijsrecht daarop dan ten volle van toepassing is. Voor de inwerkingtreding van de WWZ was het namelijk zo, dat in de ontbindingsprocedure vaak werd afgeweken van het geldende bewijsrecht. Art. 284 lid 1 Rv zegt namelijk dat de wettelijke bewijsregels voor dagvaardingsprocedures ook van toepassing zijn op verzoekschriftprocedures, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. De aard van de ontbinding had voor de WWZ het karakter van een eenvoudige procedure, gericht op een spoedige beslissing en derhalve waren daarop

de wettelijke bewijsregels niet van toepassing. Dit oordeelde de HR in 1982.<sup>49</sup> Echter, de HR heeft nu geoordeeld dat sinds de WWZ, onder andere door het openstellen van hoger beroep en cassatie, er geen sprake meer is van noodzaak tot een spoedige beslissing in de ontbindingsprocedure en concludeert dat de aard van de zaak zich in principe dus niet meer verzet tegen volledige toepassing van het bewijsrecht

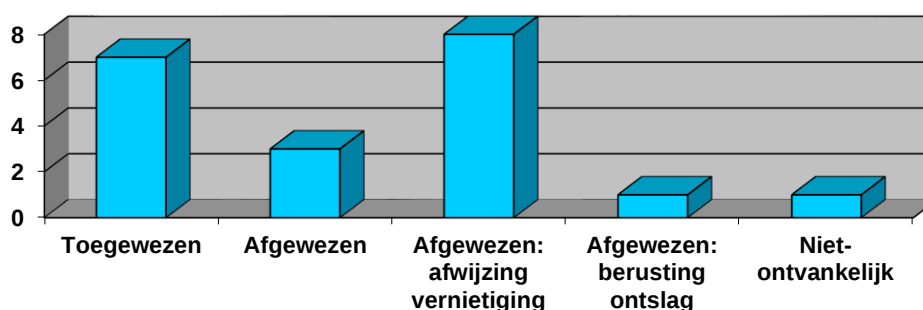
Slechts als de rechter aanleiding ziet om in de ontbindingsprocedure eerder te oordelen dan in de procedure tot vernietiging van het ontslag – dit mag enkel na afweging van de belangen van beide partijen (zie paragraaf 5.2.2) - dan is hij volgens de HR bevoegd om het bewijsrecht in de ontbindingsprocedure buiten toepassing te laten. In dat geval moet de rechter zijn oordeel echter wel motiveren.

### 5.3. PROCEDURES VOORWAARDELIJKE ONTBINDING SINDS WWZ

De HR heeft de prejudiciële vragen eind december 2016 beantwoord en zo duidelijkheid gecreëerd omtrent de voorwaardelijke ontbinding onder de WWZ. Hoe deze ontbindingsprocedure nu in de praktijk vorm heeft gekregen, is onderzocht aan de hand van de twintig gepubliceerde uitspraken vanaf het arrest (december 2016) waarin vernietiging van het ontslag wordt verzocht en door de tegenpartij voorwaardelijke ontbinding. Uit de twintig gepubliceerde procedures die opgesomd staan in de bijlagen<sup>50</sup> blijkt allereerst dat het antwoord van de HR op de prejudiciële vragen veelvuldig werd aangehaald. De verdere uitkomst van dit jurisprudentieonderzoek wordt toegelicht aan de hand van grafieken:



In vier van de twintig gevallen werd de e-grond (verwijtbaar handelen) aangevoerd en in drie gevallen de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Twaalf maal werd beiden aangevoerd.

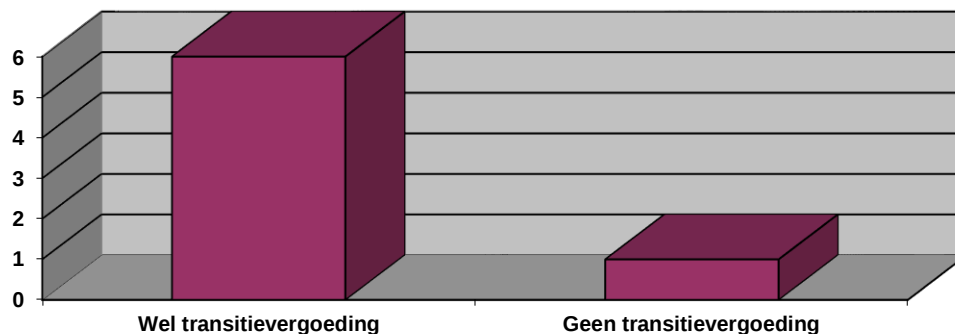


In zeven van de twintig gevallen werd het verzoek om voorwaardelijke ontbinding toegewezen door de kantonrechter en in twaalf van de twintig gevallen werd het verzoek afgewezen. Deze afwijzing was echter in acht van deze twaalf gevallen, omdat het ontslag rechtmatig bleek en niet vernietigd werd door de kantonrechter. Er was derhalve geen belang meer bij de ontbinding.

<sup>49</sup> HR 3 december 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4492.

<sup>50</sup> Bijlage 3: bronnen jurisprudentieonderzoek paragraaf 5.3.

Eén keer is het verzoek tot ontbinding afgewezen, omdat de werknemer bij nader inzien wenste te berusten in het ontslag en in plaats daarvan om billijke vergoeding verzocht. Een verzoek was te laat en daardoor niet-ontvankelijk. Van de 20 verzoeken werden er dus eigenlijk maar drie verzoeken op inhoud afgewezen en één vanwege niet-ontvankelijkheid.



In de zeven van de twintig gevallen dat de voorwaardelijke ontbinding in 2017 werd toegewezen, werd in zes gevallen transitievergoeding betaald. In één geval niet, omdat aangetoond kon worden dat de werknemer in kwestie ernstig verwijtbaar had gehandeld (ondanks dat het ontslag op staande voet wel door de kantonrechter werd vernietigd).

#### 5.4. BLIK VAN DE KANTONRECHTER<sup>51</sup>

Ten behoeve van het onderzoek is kantonrechter van Rechtbank Eindhoven, mr. Paul Knaapen, geïnterviewd omtrent de voorwaardelijke ontbinding, de WWZ en de beantwoording van de prejudiciële vragen door de HR.

Mr. Knaapen zegt tevreden te zijn over de invoering van de WWZ, onder andere wegens de ontslagvergoedingen die zijn teruggedrongen nu niet de kantonrechtersformule, maar de transitievergoeding wordt toegepast (welke zorgt voor meer gematigde ontslagvergoedingen). Ook is hij blij dat er alleen ontbonden mag worden op voorwaarde dat de kantonrechter het ontslag vernietigt en niet ook het hof. Hij is het eens met de HR dat de rechter in eerste aanleg het Hof niet voor de voeten mag lopen en dat een (herstelde) arbeidsovereenkomst niet op voorhand al ontbonden zou mogen worden.

Waar mr. Knaapen zich vooral in kan vinden, is dat de HR heeft bepaald dat het bewijsrecht bij ontbinding ten volle van toepassing is en er alleen in uitzonderlijke gevallen van de bewijsplicht afgeweken mag worden, op grond van art. 284 lid 1 Rv. Volgens de kantonrechter had dit artikel, dat de bewijsregels voor de dagvaardingsprocedure ook laat gelden voor de verzoekschriftprocedure, altijd al op deze manier gelezen moeten worden en is de uitzondering, voor zaken die zich naar aard tegen toepassing van de bewijsregels verzetten, vaak ten onrechte toegepast door rechters. Het kwam namelijk vaak voor dat er werd afgeweken van de bewijsregels in de ontbindingsprocedure. Volgens mr. Knaapen dus onterecht. Hij vindt dat het ook niet uit te leggen valt aan de werknemer, dat de arbeidsovereenkomst ontbonden (en daarmee beëindigd) kan worden, zonder dat de werkgever bewijs hoeft te overleggen. Gelukkig voor de kantonrechter deelde de HR deze mening en zal dit in de toekomst, als het goed is, niet meer mis gaan.

Ook is mr. Knaapen gevraagd, hoe hij zelf een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding behandelt en zal behandelen. Hij heeft hier een uitgesproken mening over en zegt in beginsel geen voorwaardelijke ontbinding toe te wijzen, wanneer daaraan dezelfde feiten ten grondslag liggen (e-grond: verwijtbaar handelen) als aan het ontslag op staande voet. Wel is hier een

<sup>51</sup> Bijlage 4: aantekeningen interview kantonrechter mr. Knaapen.

uitzondering op, zegt hij. Als de feiten duidelijk zijn en er geen bewijsopdracht gegeven dient te worden, dan zal hij de ontbinding (afhankelijk van het geval) toewijzen.

Zijn de feiten echter niet duidelijk en spreken werknemer en werkgever elkaar tegen, dan moet dit door hen uitgevochten worden in de behandeling van het ontslag op staande voet zelf, bijvoorbeeld in hoger beroep. Mr. Knaapen zal in dat geval in ieder geval geen voorwaardelijke ontbinding toewijzen. Bij twijfel aan de verwijtbaarheid van de werknemer (e-grond) of aan de verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) zal mr. Knaapen het verzoek hoe dan ook afwijzen zegt hij. Een ontbinding betekent immers het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en voor de werknemer het verlies van inkomen. Dit heeft verstrekende gevolgen, waar je als rechter niet gemakzuchtig over mag doen, vindt hij.

Verder maakt mr. Knaapen de kanttekening, dat je er met een voorwaardelijke ontbinding als werkgever niet vanuit moet gaan dat je zonder iets te betalen van de werknemer af komt. Dit aangezien de transitievergoeding bij ontbinding enkel vervalt, als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De toetsing hiervoor is nog strenger dan voor de dringende redenen en de rechter zal hier derhalve niet snel in mee gaan. Zo ook mr. Knaapen zelf niet.

Toch stelt de kantonrechter, dat werkgevers de voorwaardelijke ontbinding ook niet uit de weg moeten gaan. Het kan wel degelijk iets opleveren ondanks de mogelijkheid tot hoger beroep en cassatie tegenwoordig. Hij zegt dat de kans groot is, dat de werknemer namelijk niet in hoger beroep gaat, als de ontbinding wordt toegewezen. Er gaat namelijk vaak wel wat tijd zitten in een procedure betreffende ontslag op staande voet en voorwaardelijke ontbinding als tegenverzoek. Menig werknemer gaat in de tussentijd niet zitten afwachten en gaat ondertussen op zoek naar een nieuwe baan. De kans is dan aannemelijk dat de werknemer op een gegeven moment klaar wil zijn met de zaak en niet verder wil procederen, omdat hij verder gegaan is met zijn leven (misschien ook onder druk van zijn gezin). In procederen gaat namelijk veel tijd zitten en voor werknemers is dat het vaak niet waard.

Mr. Knaapen wil werkgevers daarom meegeven een ontslag op staande voet in der minne op te lossen, middels een beëindigingsovereenkomst. Zo heeft de werkgever snel zekerheid en houdt de werknemer er misschien financieel meer aan over (afhankelijk van de overeengekomen vergoeding). Indien dit echter niet lukt moet de werkgever zeker een voorwaardelijk ontbindingsverzoek indienen. Want ook sinds de WWZ kan dit de werkgever voor hoge kosten behoeden, die de transitievergoeding ver overstijgen.

## 5.5. TUSSENCONCLUSIE

De mogelijkheid om voorwaardelijk te ontbinden blijft bestaan, maar de kans op succes voor de werkgever is echter ingeperkt. Dit komt ten eerste doordat de procedure van vernietiging van het ontslag en de voorwaardelijke ontbindingsprocedure in beginsel tegelijk behandeld worden sinds de WWZ. Dit neemt het voordeel weg voor werkgever, dat de ontbinding al eerder toegewezen wordt en de werknemer daardoor afziet van het verzoek tot vernietiging.

Ten tweede kan de werkgever sinds de WWZ slechts ontbinding verzoeken op voorwaarde dat het ontslag op staande voet vernietigd wordt, niet ook op de voorwaarde dat dat gebeurt in hoger beroep, omdat de kantonrechter daarmee de bevoegdheden van het Hof zou beperken.

Ten derde is het bewijsrecht in beginsel nu ten volle van toepassing op grond van art. 284 lid 1 Rv. Terwijl er voor inwerkingtreding van de WWZ juist op grond van dit artikel van de wettelijke bewijsregels afgeweken kon worden in de ontbindingsprocedure. Er rust daarmee nu een grotere bewijslast op de werkgever.

Tenslotte staat er sinds de WWZ hoger beroep en cassatie open tegen de toewijzing van een ontbinding. Hierdoor krijgt de werkgever niet meer snel definitieve zekerheid over de einddatum van de arbeidsovereenkomst, immers: als de werknemer tegen de voorwaardelijke ontbinding in hoger beroep gaat, kan het een hele tijd duren voordat het Hof hier uitspraak over doet.

Al is de kans op succes voor de werkgever bij een voorwaardelijk ontbindingsverzoek nu een stuk beperkter, toch kan het verzoek nog nuttig zijn, omdat het nog steeds mogelijk is dat wanneer het ontslag op staande voet vernietigd wordt, de ontbinding wel wordt toegewezen door diezelfde kantonrechter. Hierdoor eindigt de arbeidsovereenkomst toch op korte termijn en ondervindt de werkgever minder financiële gevolgen dan zonder de ontbinding. Echter, de ontbinding dekt alleen nog de risico's van de werkgever tot aan het hoger beroep.

Sinds de beantwoording van de prejudiciële vragen van de HR, wordt het arrest nauwkeurig toegepast in de rechtspraak. Uit de gepubliceerde uitspraken van 2017 blijkt dat een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding nog steeds regelmatig wordt toegewezen, of in ieder geval niet vaak wordt afgewezen op de inhoud van de ontbindingsgrond. Dit houdt echter wel in, dat als de ontbinding wordt toegewezen (en het ontslag op staande voet vernietigd is) de werkgever nog wel een transitievergoeding moet betalen, als de werknemer geen ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten. De meeste afwijzingen van het verzoek zijn gedaan, omdat het ontslag op staande voet niet vernietigd werd. Waardoor de werkgever in eerste aanleg in ieder geval wint en de arbeidsovereenkomst beëindigt. Wat er daarna in hoger beroep gebeurt, is in ieder geval niet te beperken door middel van een voorwaardelijke ontbinding, dit bepaalde de HR in haar arrest (zie paragraaf 5.2.3).

Al met al lijkt het er dus op, dat ondanks dat de voorwaardelijke ontbinding enorm is ingeperkt met de invoering van de WWZ, het nog steeds mogelijk is een ontvankelijk ontbindingsverzoek in te dienen bij de kantonrechter. Hiermee kunnen werkgevers ook nog steeds de financiële risico's beperken, die het ontslag met staande voet met zich meebrengt. Ook kantonrechter mr. Knaape is het hiermee eens en stelt dat in der minne oplossen de voorkeur verdient, maar je als werkgever een ontbinding ook zeker niet uit de weg moet gaan. Al is het dan op beperkte schaal en alleen nog mogelijk in eerste aanleg, als werkgever kun je er nog steeds veel baat bij hebben.

## 6. CONCLUSIES & AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk wordt allereerst een conclusie getrokken uit de vorige hoofdstukken, waarin de voor- en nadelen van de mogelijkheden worden besproken om een arbeidsovereenkomst na een gegeven ontslag op staande voet definitief te beëindigen, om zo de financiële risico's die aan het ontslag kleven te beperken.

Na de conclusies wordt er een bruikbaar advies gegeven aan de opdrachtgever van dit onderzoek: de sectie arbeidsrecht van Prisma Advocaten, zodat zij haar cliënten omtrent dit vraagstuk op een snelle manier van correct juridisch advies kan voorzien.

### 6.1. CONCLUSIES

Wanneer een werkgever een werknemer op staande voet ontslaat, oftewel: de arbeidsovereenkomst onverwijld beëindigt wegens een dringende reden onder onverwijld mededeling van die reden, dan heeft de werkgever daarna drie mogelijkheden: hij doet niets, hij biedt een beëindigingsovereenkomst aan of hij dient een voorwaardelijk ontbindingsverzoek in. Dit is de eerste conclusie die getrokken kan worden uit de voorgaande hoofdstukken van dit onderzoeksrapport. Wat nu concreet de voor- en nadelen zijn, zal hieronder worden geconcludeerd.

#### 6.1.1. DE WERKGEVER DOET NIETS

De werknemer kan het ontslag aanvechten door binnen twee maanden bij de kantonrechter een verzoekschrift in te dienen krachtens art. 7:681 lid 1 jo. art. 7:671 lid 1 BW. De werknemer verzoekt de rechter dan om het ontslag op staande voet te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen of de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De werknemer mag kiezen welke van de twee mogelijkheden het wordt.

Wanneer de kantonrechter besluit het ontslag te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen, dan is de arbeidsovereenkomst als het ware nooit geëindigd, omdat vernietiging terugwerkende kracht heeft. De werkgever is de werknemer dan alsnog loon verschuldigd krachtens art. 7:628 BW, vanaf het moment dat hij de werknemer op staande voet ontsloeg tot het moment dat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige manier eindigt (bijvoorbeeld door opzegging via het UWV). Ook is hij de werknemer, vanwege het verlaat betalen van het loon, een vertragsverhoging verschuldigd, die op kan lopen tot 50% van het loon krachtens art. 7:625 BW.

Wanneer de werknemer echter het verzoek doet tot een billijke vergoeding in plaats van herstel verzoekt en de kantonrechter wijst dit toe dan maakt de werknemer aanspraak op een transitievergoeding (art. 7:673 BW), een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:672 lid 10 BW) en een billijke vergoeding (7:681 lid 1 BW).

Welke keuze de werknemer ook maakt, als hij besluit het ontslag aan te vechten zitten er altijd financiële risico's aan voor de werkgever, omdat de kantonrechter kan besluiten dat het ontslag onrechtmatig gegeven is. Dit kan bijvoorbeeld al zijn, omdat door werkgever niet voldoende rekening gehouden is met de persoonlijke omstandigheden van werknemer (Schoenmaker- en Bijenkorf-arrest). Niets doen na een ontslag op staande voet is derhalve veruit het onverstandigste dat de werkgever kan doen, omdat dit grote financiële gevolgen met zich mee kan brengen.

---

### 6.1.2. DE WERKGEVER BIEDT EEN BEËINDIGINGSOVEREENKOMST AAN

De tweede mogelijkheid die de werkgever heeft, is om een beëindigingsovereenkomst aan te bieden. Deze vaststellingsovereenkomst vindt zijn grondslag in art. 7:900 BW. Het voordeel voor de werkgever is dat, wanneer de beëindigingsovereenkomst door werknemer wordt ondertekend (en niet binnen 14 dagen wordt ontbonden), er definitief een einde komt aan de arbeidsovereenkomst en de risico's van het ontslag op staande voet laat verdwijnen. Immers het ontslag op staande voet wordt als het ware ingetrokken en de beëindigingsovereenkomst treedt daarvoor in de plaats, waardoor werknemer verder geen rechtsbescherming geniet.

De werkgever is de werknemer in principe geen vergoeding verschuldigd, want er wordt niet opgezegd. Er is derhalve ook geen transitievergoeding krachtens art. 7:673 BW verschuldigd, want er wordt niet aan de voorwaarden uit het artikel voldaan. Daarbij is de overeenkomst vrij: er mag door partijen een vergoeding overeengekomen worden, maar dit hoeft dus niet. Wel kan het een manier zijn voor werkgever om te onderhandelen en met een vergoeding de werknemer over te halen in te stemmen met de beëindiging. De vraag is echter in hoeverre de werkgever hiertoe bereid is, aangezien hij reden zag de desbetreffende werknemer in eerste instantie op staande voet te ontslaan.

Wel zit er ook een voordeel aan de beëindigingsovereenkomst voor werknemer. Het is echter zo, dat wanneer de werknemer op staande voet is ontslagen en dit later niet vernietigd wordt door de rechter, hij geen aanspraak kan maken op zijn recht op een WW-uitkering krachtens art. 24 lid 1 sub a WW. Dit ernstige gevolg voor de werknemer kan in de beëindigingsovereenkomst worden uitgesloten door de overeenkomst zo op te stellen, dat aan de wettelijke vereisten voor het verkrijgen van WW wordt voldaan. Hoe dit moet, staat beschreven in paragraaf 3.6 en het UWV (die bepaalt of de werknemer WW krijgt) publiceerde zelfs een voorbeeld beëindigingsovereenkomst, waarin het recht op de uitkering wordt veilig gesteld. Als werkgever ga je er financieel niet op vooruit of achteruit, wanneer het recht op WW-uitkering van werknemer op deze manier wordt veilig gesteld, het kan dus wellicht een goede manier zijn om de werknemer te overtuigen de beëindigingsovereenkomst te tekenen. Immers, als het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven blijkt, krijgt hij geen WW en met het tekenen van de beëindigingsovereenkomst wel.

Het grootste nadeel dat kleeft aan de mogelijkheid voor werkgever om een beëindigingsovereenkomst aan te bieden na een ontslag op staande voet is, dat er wellicht met de werknemer onderhandeld moet worden. Het kan zo zijn, dat de werknemer een procedure niet vreest en overtuigd is dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. De werknemer zal in dat geval niet berusten in het enkele voordeel dat zijn recht op een WW-uitkering wordt veilig gesteld. In dat geval zal er door de werkgever onderhandeld moeten worden met de werknemer over bijvoorbeeld het toekennen van een (kleine) transitievergoeding. Een werknemer die op staande voet ontslagen wordt, maar uiteindelijk met een ontslagvergoeding uit dienst gaat, stelt geen goed voorbeeld voor de andere werknemers en hier zal de voorkeur van werkgever dan ook niet naar uitgaan. Hij dient voor zichzelf af te wegen, hoeveel het hem waard is om de financiële risico's van een ontslag op staande voet weg te nemen en toch van werknemer in kwestie af te komen. Dit zal onder andere afhangen van hoe groot de kans is, dat de rechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig acht. Concluderend is een beëindigingsovereenkomst daarmee een goede volgende stap na een ontslag op staande voet, maar dan dient de werknemer nog wel akkoord te gaan met het voorstel, anders heb je als werkgever helemaal niets.

---

### 6.1.3. DE WERKGEVER DOET VOORWAARDELIJK ONTBINDINGSVERZOEK

De derde en laatste mogelijkheid om de financiële gevolgen van het ontslag op staande voet als werkgever zoveel mogelijk te beperken is, om binnen twee maanden na het gegeven ontslag ook een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen bij de kantonrechter krachtens art. 7:671b lid 1 BW.

Het is lange tijd onduidelijk geweest of de mogelijkheid hiertoe nog bestond, maar hier gaf de HR eind 2016 uitsluitel over: het indienen van een ontbindingsverzoek is nog mogelijk, maar de kans op succes voor de werkgever is kleiner dan voor de inwerkingtreding van de WWZ, aangezien:

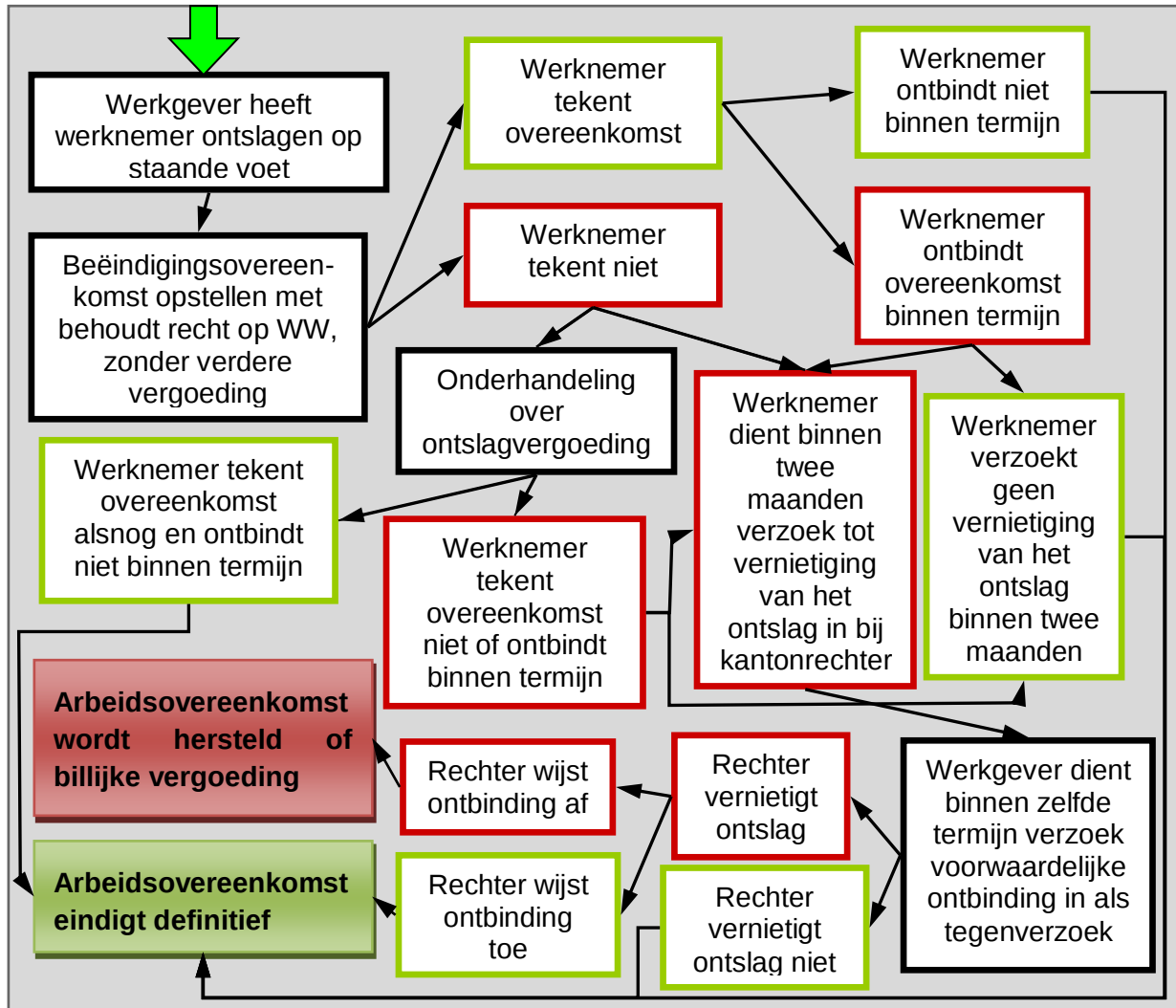
- Er tegenwoordig hoger beroep en cassatie mogelijk is bij een ontbinding, waardoor er minder snel zekerheid komt voor de werkgever dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- De voorwaarde voor ontbinding enkel in mag houden dat de kantonrechter het ontslag vernietigt (en niet het hof), zodat wanneer het hof het ontslag vernietigt de werkgever geen baat meer heeft bij ontbinding;
- De vernietiging en ontbinding in beginsel tegelijk behandeld worden, waardoor de voorwaardelijke ontbinding de werknemer niet ontmoedigt om een verzoek tot vernietiging van het ontslag in te dienen; en
- De wettelijke bewijsregels in principe ten volle van toepassing zijn, waardoor op de werkgever een zwaardere bewijslast rust.

Toch blijkt het nog steeds nuttig om een ontbinding te verzoeken. Dit blijkt met name uit jurisprudentieonderzoek en een interview met een kantonrechter uit Eindhoven. Van de twintig gepubliceerde uitspraken - vanaf de beantwoording van de prejudiciële vragen tot heden - werd met regelmaat een voorwaardelijke ontbinding toegewezen. De werkgever werd echter wel in zes van de zeven gevallen veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Het verdient derhalve een kanttekening dat ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, waardoor de transitievergoeding niet verschuldigd is, niet snel wordt toegekend. Ook kantonrechter mr. Knaapen zegt ernstige verwijtbaarheid alleen in uitzonderlijke gevallen aan te nemen. De werkgever dient derhalve af te wegen of hij bereid is een transitievergoeding te betalen, teneinde de grotere financiële gevolgen van vernietiging van het ontslag op staande voet te beperken. In beginsel is de werkgever namelijk bij een voorwaardelijke ontbinding ook een transitievergoeding verschuldigd.

Concluderend kan er gesteld worden dat er nog steeds voordelen zijn aan het indienen van een ontbindingsverzoek als werkgever. Dit biedt echter niet evenveel bescherming tegen financiële risico's als voor de inwerkingtreding van de WWZ. In het hedendaags ontslagrecht is de beëindigingsovereenkomst daarom een belangrijkere rol gaan spelen dan daarvoor. Als je als werkgever namelijk echt goed beschermd wilt zijn tegen de risico's van het ontslag, is het raadzaam om een beëindigingsovereenkomst op te stellen en ervoor te zorgen dat de werknemer dit ondertekent en niet binnen de bepaalde termijn van 14 dagen ontbindt. Dit biedt namelijk onder het huidige ontslagrecht een veel grotere zekerheid voor de werkgever dan met de voorwaardelijke ontbinding, maar is alleen een optie als de werknemer ermee instemt en daarom zal er in sommige gevallen onderhandeld moeten worden over een ontslagvergoeding, om de werknemer over te halen in te stemmen met de beëindigingsovereenkomst om zo grotere financiële consequenties uit te sluiten.

## 6.2. AANBEVELINGEN

Wanneer een werkgever juridische bijstand vraagt aan Prisma Advocaten omtrent een door hem gegeven ontslag op staande voet krachtens art. 7:677 BW, wordt aanbevolen hem te voorzien van een soortgelijk juridisch advies als hieronder wordt weergegeven in de vorm van onderstaand schema:



Om te beginnen stelt een advocaat van Prisma Advocaten in samenspraak met de werkgever (cliënt) een beëindigings-/vaststellingsovereenkomst (art. 7:900 BW) op waarin het recht op WW-uitkering voor de werknemer gewaarborgd is. Dit kan aan de hand van de model-beëindigingsovereenkomst van het UWV, die is opgenomen in bijlage 2 bij dit onderzoeksrapport. De werkgever of bij voorkeur de advocaat legt deze overeenkomst voor aan de ontslagen werknemer, waarin laatstgenoemde duidelijk gemaakt wordt, dat bij het tekenen van de beëindigingsovereenkomst de werkzaamheden en het recht op loon eindigen, maar hij wel recht op WW-uitkering heeft. Ook dient de werkgever of de advocaat daarbij te controleren of de werknemer snapt wat hem wordt voorgelegd en achter zijn verklaring staat (zie paragraaf 3.2: onderzoeks- en informatieplicht). Verder dient er duidelijk vermeld te worden, dat de werknemer bij een terecht ontslag op staande voet zijn recht op WW niet te gelde kan maken en hij zich tegen dit risico in kandekken door de beëindigingsovereenkomst te tekenen, omdat het ontslag op staande voet dan ingetrokken wordt. Dit kan wellicht al reden genoeg zijn voor de werknemer om te tekenen. Vooral als het ontslag op het eerste gezicht rechtsgeldig gegeven lijkt te zijn.

Als de werknemer de beëindigingsovereenkomst direct tekent en deze niet ontbindt binnen 14 dagen krachtens art. 7:670b lid 2 BW, dan eindigt de arbeidsovereenkomst definitief op de in de overeenkomst opgenomen datum. Tekent de werknemer de overeenkomst niet, of ontbindt hij deze binnen de termijn, dan kan de werkgever met de werknemer onderhandelen over de inhoud van de overeenkomst. Dit zal in de meeste gevallen de ontslagvergoeding betreffen, aangezien deze niet is opgenomen in de beëindigingsovereenkomst. De advocaat zal in dit geval met de werkgever dienen te bekijken hoe groot de kans is dat het ontslag op staande voet vernietigd wordt door de kantonrechter, als de werknemer dit verzoekt. Als deze kans groot is, bijvoorbeeld omdat de reden niet dringend genoeg is, de opzegging niet onverwijd was of er niet voldoende rekening gehouden is met de persoonlijke omstandigheden van werknemer, zal de advocaat moeten adviseren dat er het beste toch onderhandeld kan worden over de ontslagvergoeding. Dit om de grotere gevolgen van de vernietiging van het ontslag te omzeilen. Namelijk: wedertewerkstelling en loonvordering, óf indien de werknemer niet terug in dienst wil: billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Wanneer de werknemer na onderhandeling de beëindigingsovereenkomst alsnog tekent, eindigt de arbeidsovereenkomst toch op de overeengekomen datum definitief. Komen de werknemer en werkgever er niet uit met de beëindigingsovereenkomst, dan kan de werknemer (binnen twee maanden vanaf het ontslag op staande voet) een verzoek indienen bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen of om in plaats daarvan een billijke vergoeding te eisen (art. 7:681 BW). Het is belangrijk dat de advocaat van werkgever ook binnen die termijn van twee maanden een voorwaardelijk ontbindingsverzoek indient bij de rechtbank en niet blijft onderhandelen over de beëindigingsovereenkomst tot de termijn voor ontbinding verstrijkt.

Op welke grond(en) de ontbinding verzocht moet worden is afhankelijk van de situatie en voorvallen tussen werkgever en werknemer. Uit onderzoek is gebleken dat de meeste ontbindingen worden verzocht op de e- en g-grond, waarbij de e-grond staat voor 'verwijtbaar handelen van de werknemer' en de g-grond voor 'een verstoorde arbeidsverhouding'. Aanbevolen wordt dan ook om in beginsel de ontbinding op beide gronden te verzoeken (primair en subsidiair) om de kans op toewijzing van het verzoek te vergroten.

Uiteindelijk is het aan de kantonrechter om te beslissen of het ontslag op staande voet in stand blijft, zo niet: of de voorwaardelijke ontbinding wel wordt toegewezen. Is één van de twee het geval dan eindigt de arbeidsovereenkomst definitief. Wordt het ontslag vernietigd, maar de arbeidsovereenkomst wel ontbonden, dan dient de werkgever in de meeste gevallen nog wel transitievergoeding te betalen, aangezien ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer niet snel wordt aangenomen (art. 673 lid 7 sub c BW).

Wordt het ontslag vernietigd én de voorwaardelijke ontbinding afgewezen, dan dient de advocaat in samenspraak met de werkgever te beslissen of er hoger beroep wordt ingesteld tegen de vernietiging van het ontslag op staande voet en/of de afwijzing van de ontbinding op grond van art. 332 Rv. Of het zinvol is om in hoger beroep te gaan, zal door de advocaat zorgvuldig moeten worden afgewogen, zodat de cliënt niet zomaar op hoge proceskosten wordt gejaagd. Welke obstakels de werkgever sinds inwerkingtreding van de WWZ tegen kan komen tijdens het hoger beroep, wordt door de onderzoeker graag tijdens de afstudeerzitting in een presentatie toegelicht.

---

### BOEKEN

- ❖ **Van den Brink & Kruit 2015**  
P.F. van den Brink & P. Kruit, *WWZ in modellen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.
- ❖ **Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2015**  
J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase & S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht 3 "ontslagrecht"*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2015.
- ❖ **Van Drongelen & Klingeman 2017**  
J. van Drongelen & S. Klingeman, *Het ontslagrecht in de praktijk*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2017.
- ❖ **Van Genderen e.a. 2012**  
D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2012.
- ❖ **Geugjes & Wits 2015**  
H.C. Geugjes & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.
- ❖ **Russel Advocaten B.V. 2012**  
Russell Advocaten B.V., *Handboek ontslagrecht*, Apeldoorn: Maklu 2012.
- ❖ **Van Slooten Zaal & Zwemmer 2015**  
J.P.H. Zwemmer, J.M. van Slooten & I. Zaal, *Handboek nieuw ontslagrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

---

### ARTIKELEN

- ❖ **Van Buren 2016**  
M. van Buren, *Voorwaardelijke ontbinding na ontslag op staande voet*, Brantjes Advocaten 2016 (online publiek).
- ❖ **Van Geffen 2015**  
P. van Geffen, *Ontslag op staande voet: wat is er per 1 juli 2015 veranderd?*, Personeelsnet 2015 (online publiek).
- ❖ **de Langen-Loeffen 2016**  
N. de Langen-Loeffen, *Voorwaardelijke ontbinding bij ontslag op staande voet onder de WWZ (on)mogelijk?*, Expand 2016 (online publiek).

---

### JURISPRUDENTIE & KAMERSTUKKEN

- ❖ HR 15 januari 1980, NJ 1980, 328 (Gelderse Streekvervoer Maatschappij).
- ❖ HR 3 december 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4492.
- ❖ HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457 (Hajziani/Van Woerden).
- ❖ HR 21 oktober 1983, ECLI:NL:PHR:1983:AG4670 (Nijman/X).
- ❖ HR 12 september 1986, NJ 1987, 267 (Westhoff/Spronsen).
- ❖ HR 3 maart 1989, NJ 1989, 549 (Choaibi/NS).
- ❖ HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939.

- ❖ HR 19 april 1996, JAR 1996, 116.
- ❖ HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849 (Schoenmaker-arrest).
- ❖ HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 (Bijenkorf-arrest).
- ❖ HR 7 november 2014, ECLI:NL:HR:2014:3126.
- ❖ HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998.
- ❖ Hof Leeuwarden, 11 december 2011, JAR 2013/32.
- ❖ Hof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:2601.
- ❖ Rb Rotterdam (ktr.) 10 februari 2015, ECLI:NL:RBROT:2016:996.
- ❖ Rb Den Bosch, 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552.
- ❖ Rb Amsterdam, 29 oktober 2015, JAR 2015/284.
- ❖ Rb Amsterdam 3 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8025.
- ❖ Rb Apeldoorn 8 december 2015, JAR 2016/3.
- ❖ Rb Overijssel 26 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1507.
- ❖ Rb Overijssel 20 mei 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1762.
- ❖ Kamerstukken II 2013, 33 818, nr. 3.
- ❖ Kamerstukken II 2013, 33 818, nr. 7.

---

## ELEKTRONISCHE BRONNEN

- ❖ 'Reflexwerking opzegverboden', *Het Arbeidsrecht* Advocatenkantoor, [www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl](http://www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl) (zoek op reflexwerking).
- ❖ 'Onverwijld', *Van Dale*, [www.vandale.nl](http://www.vandale.nl) (zoek op onverwijld).
- ❖ 'Het muizengaatje', *diverse auteurs*, [www.google.nl](http://www.google.nl) (zoek op muizengaatje).
- ❖ 'Bijstand', *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op bijstand).
- ❖ 'Fictieve opzegtermijn', *UWV*, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) (zoek op fictieve opzegtermijn).
- ❖ 'Inhoud vaststellingsovereenkomst', *Werk*, [www.werk.nl](http://www.werk.nl) (zoek op vaststellingsovereenkomst).