

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen / 15

Voorwoord / 19

1	Inleiding / 21
1.1	Inleiding / 21
1.2	De bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst / 21
1.3	Het stelsel van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst / 22
2	De beëindiging met wederzijds goedvinden – de beëindigingsovereenkomst / 29
2.1	Inleiding / 29
2.2	Algemene vereisten voor een beëindigingsovereenkomst / 30
2.3	Wilsgebreken / 30
2.3.1	Inleiding / 30
2.3.2	Dwaling en bedrog / 31
2.3.3	Mededelingsplicht / 32
2.3.4	Causaal verband / 33
2.3.5	Misbruik van omstandigheden / 33
2.4	Bijzondere voorschriften voor een beëindigingsovereenkomst / 34
2.4.1	Inleiding / 34
2.4.2	De schriftelijkheidseis / 34
2.4.3	Buitengerechtelijke ontbinding door de werknemer en de bedenkt termijn / 35
2.4.4	Nietige bedingen / 38
2.5	De uitleg van de beëindigingsovereenkomst / 38
2.6	Is de beëindigingsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst? / 38
2.7	De rechtsgevolgen van een beëindigingsovereenkomst / 40
3	De beëindiging van rechtswege / 41
3.1	Inleiding / 41
3.2	Beëindiging door het verstrijken van de tijd / 41
3.2.1	Inleiding / 41
3.2.1.1	‘Bij de (arbeids)overeenkomst aangegeven’ / 41
3.2.1.2	Bij de wet aangegeven / 44
3.2.2	Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd / 44
3.2.3	De zogenoemde ‘Ragelie-regel’ / 45
3.2.3.1	Inleiding / 45
3.2.3.2	Opvolging / 47

3.2.3.3	Berekening van de opzegtermijn / 47
3.2.3.4	De zogenoemde 'draaideurconstructie' / 47
3.2.4	Niet-toegestane bedingen in verband met het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst / 48
3.3	De dood van de werknemer / 49
3.3.1	De overlijdensuitkering / 49
3.3.2	De nagelaten betrekkingen / 51
3.3.3	Vernietigbaarheid / 51
3.4	De dood van de werkgever / 51
3.4.1	Gevolgen / 52
3.4.2	Regelend recht / 52
3.5	De aanzegging / 53
3.5.1	Inleiding / 53
3.5.2	Aanzegtermijn / 53
3.5.3	Uitzonderingen / 54
3.5.4	Vergoeding / 55
3.5.4.1	Vergoedingsverplichting wegens geheel of gedeeltelijk niet naleven van de aanzegverplichting / 55
3.5.4.2	Uitzonderingen op de vergoedingsverplichting / 55
3.5.4.3	De status van de vergoeding / 55
3.5.4.4	De berekening van de hoogte van de vergoeding / 56
3.6	De voortgezette arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd / 58
3.6.1	Inleiding / 58
3.6.2	Voortzetting van de arbeidsovereenkomst zonder aanzegging / 58
3.6.3	Voortzetting van de arbeidsovereenkomst 'zonder tegenspraak' / 59
3.6.4	Voortzetting van de arbeidsovereenkomst op de 'vroegere voorwaarden' / 60
4	Ontslaggronden / 61
4.1	Inleiding / 61
4.2	Redelijke ontslaggronden / 61
4.2.1	Inleiding / 61
4.2.2	Bedrijfseconomische gronden / 62
4.2.3	Langdurige arbeidsongeschiktheid / 63
4.2.4	Persoonsgebonden gronden / 64
4.2.4.1	Inleiding / 64
4.2.4.2	Frequent ziekteverzuim / 64
4.2.4.3	Disfunctioneren / 65
4.2.4.4	Verwijtbaar handelen of nalaten aan werknemerskant / 66
4.2.4.5	Ernstig gewetensbezwaar / 67
4.2.4.6	Verstoorde arbeidsverhouding / 68
4.2.5	Detentie oftewel de criminele werknemer / 69
4.2.6	De illegale werknemer / 69
4.2.7	De onvindbare werknemer / 70
4.2.8	De pensioengerechtigde leeftijd / 70

5	Beëindiging door opzegging (1) / 73
5.1	Inleiding / 73
5.2	Opzegging door de werkgever / 74
5.2.1	Inleiding / 74
5.2.1.1	Payrollconstructie / 75
5.2.2	Herplaatsingsmogelijkheid / 77
5.2.2.1	Inleiding / 77
5.2.2.2	Herplaatsing / 78
5.2.2.3	Uitzonderingen op de herplaatsingsverplichting / 79
5.2.2.4	Redelijke termijn / 80
5.2.3	Scholing / 81
5.2.4	De instemming van de werknemer / 83
5.2.4.1	Inleiding / 83
5.2.4.2	Uitzonderingen op het instemmingsvereiste / 85
5.2.4.3	Herroepingsmogelijkheid / 87
5.2.4.4	Nietige bedingen / 88
5.3	Opzegging door de werknemer / 88
5.4	De gebondenheid aan de opzegging / 90
5.5	De voorwaardelijke opzegging / 91
5.6	Opzegging met terugwerkende kracht / 91
5.7	Het moment van opzeggen / 91
5.8	De wijze van opzeggen / 92
5.9	De opzegtermijnen / 92
5.9.1	De voor de werkgever geldende opzegtermijnen / 92
5.9.1.1	Berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst / 93
5.9.2	De opzegtermijnen voor de werknemer / 94
5.10	Opzegging van langdurige arbeidsovereenkomsten / 95
5.11	Overgangsrecht voor werknemers van 45 jaar of ouder / 96
5.12	Opzegging tijdens de proeftijd / 97
5.12.1	Inleiding / 97
5.12.2	Opzegging met onmiddellijke ingang / 98
5.12.3	‘Zolang de tijd nog niet is verstreken’ / 98
5.12.4	Opgave van reden van opzegging / 98
5.12.5	Misbruik van bevoegdheid / 99
5.12.6	Redelijkheid en billijkheid / 100
5.13	Opzegging bij faillissement / 101
5.13.1	Inleiding / 101
5.13.2	Opzegtermijn maximaal zes weken / 101
5.13.3	Criterium voortzetting arbeidsrelatie: belang van de boedel of niet / 102
5.13.4	Machtiging nodig van rechter-commissaris / 102
5.13.5	Opzegging zonder machtiging / 103
5.13.6	Vernietiging van het faillissement en de ontslagregels / 103
5.13.7	Boedelschuld / 104
5.14	Opzegging bij surseance van betaling / 104
5.14.1	Inleiding / 104
5.14.2	Ontslagregels / 105
5.14.3	Vergoedingsregeling bij ontslag / 105
5.14.4	Boedelschuld / 105
5.15	Opzegging bij het toepassen van een schuldsaneringsregeling / 105

5.15.1	Inleiding / 105
5.15.2	Ontslagregels / 106
6	Beëindiging door opzegging (2) – het toestemmingsvereiste / 107
6.1	Inleiding / 107
6.2	De toestemming van het UWV / 107
6.2.1	Inleiding / 107
6.2.2	De procedure / 108
6.2.2.1	Het verzoek van werkgeverskant om toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen zeggen / 108
6.2.2.2	Hoor en wederhoor / 110
6.2.2.3	De ontslagadviescommissie / 112
6.2.3	Voorwaarden voor het kunnen verlenen van toestemming (1) – beëindiging van de zogenoemde ‘flexibele arbeidsrelaties’ / 113
6.2.4	Voorwaarden voor het kunnen verlenen van toestemming (2) – het beleid ter zake van het verlenen van toestemming op grond van bedrijfseconomische redenen / 114
6.2.4.1	Inleiding / 114
6.2.4.2	Beoordeling van de noodzaak van het verval van arbeidsplaatsen / 116
6.2.4.3	Het verval van arbeidsplaatsen binnen een concern / 117
6.2.4.4	Deeltijdontslag / 117
6.2.4.5	Het uitbesteden van werkzaamheden / 120
6.2.4.6	Het uitbesteden van werkzaamheden aan zelfstandigen / 121
6.2.4.7	Een redelijke grond voor ontslag van de uitzendwerknemer / 122
6.2.4.8	Ontslagkeuze – het (verplichte) evenredigheids- of afspiegelingsbeginsel / 123
6.2.5	De beslissing op het verzoek / 141
6.2.6	De duur van de toestemming / 142
6.2.7	De wederindiensttrekingsvoorwaarde / 143
6.3	De toestemming van de cao-ontslagcommissie / 146
6.3.1	Inleiding / 146
6.3.2	Nadere vereisten voor werknemersverenigingen / 146
6.3.3	De procedure / 147
6.3.4	Een redelijke beslissingstermijn / 147
6.3.5	De beslissing op verzoek / 147
6.3.6	De duur van de toestemming / 148
6.3.7	De status van de beslissing / 148
6.3.8	De cao-rechtelijke consequenties / 152
6.3.9	Nietige bedingen / 154
7	De opzeg-/beëindigingsverboden / 155
7.1	Inleiding / 155
7.2	Ziekte / 156
7.2.1	‘Tijdens ziekte’ en ‘wegens ziekte’ / 156
7.2.2	Het begrip ‘ziekte’ / 157
7.2.3	‘Zijn arbeid’ / 159
7.2.4	Beperking van het opzegverbod in tijd / 159
7.2.5	Berekening periode van twee jaar – samentelling / 160

7.2.6	Beperking van het opzegverbod; voorkoming van misbruik / 161
7.3	Zwangerschaps- en bevallingsverlof / 162
7.4	(Vervangende) dienstplicht / 163
7.5	Medezeggenschap / 164
7.5.1	De Wet op de ondernemingsraden / 164
7.5.2	De Wet op de Europese ondernemingsraden / 166
7.6	Het lidmaatschap van een vakvereniging en vakbondsactiviteiten / 167
7.7	Het zogenoemde ‘politiek verlof’ / 168
7.8	Adoptie- en pleegzorgverlof, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof / 169
7.9	Overgang van de onderneming / 170
7.10	Zondagsarbeid / 171
7.11	De deskundige werknemer of persoon in de zin van de Arbowet / 172
7.12	De functionaris voor de gegevensbescherming, bedoeld in de Wbp / 173
7.13	Aanpassing van de arbeidsduur / 174
7.14	Gelijke behandeling / 175
7.15	Uitzonderingen op de opzeg-/beëindigingsverboden / 177

8 De beëindiging door onverwijld opzegging wegens dringende redenen, het ontslag op staande voet / 185

8.1	Inleiding / 185
8.2	De objectiviteit van de dringende redenen / 186
8.3	De subjectiviteit van de dringende redenen / 187
8.4	De onverwijld opzegging / 187
8.4.1	Voorwaardelijk ontslag op staande voet / 189
8.5	De gelijktijdige mededeling van de dringende redenen / 189
8.6	Persoonlijke omstandigheden / 190
8.7	Dringende redenen voor de werkgever / 191
8.7.1	Inleiding / 191
8.7.2	Valse of vervalste getuigschriften/het opzettelijk verstrekken van valse inlichtingen / 191
8.7.3	Onbekwaamheid/ongeschiktheid / 193
8.7.4	Dronkenschap/liederlijk gedrag / 193
8.7.5	Diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven / 194
8.7.6	Mishandeling, grovelijke belediging of op ernstige wijze bedreigen van de werkgever en dergelijke / 196
8.7.7	Handelingen in strijd met de wet of de goede zeden / 197
8.7.7.1	Seksueel getint gedrag van de werknemer, seksuele intimidatie, porno en pornosites / 198
8.7.8	Het roekeloos aan beschadiging/ernstig gevaar blootstellen van het eigendom van de werkgever / 201
8.7.9	Het roekeloos zichzelf en anderen aan ernstig gevaar blootstellen / 202
8.7.10	Geheimhoudingsverplichting / 202
8.7.10.1	In relatie tot de ondernemingsraad / 202
8.7.11	Redelijk bevel/opdracht; over werkverzuim, werkweigering en het niet naleven van controlevoorschriften / 204
8.7.11.1	Overwerk / 206
8.7.11.2	Detentie / 207

8.7.11.3	Het niet naleven van controlevoorschriften tijdens ziekte / 208
8.7.12	Het grovelijk veronachtzamen van plichten / 209
8.7.13	Het buiten staat geraken door opzet/roekeloosheid / 211
8.8	Dringende redenen voor de werknemer / 211
8.8.1	Inleiding / 211
8.8.2	Mishandeling, belediging en bedreiging / 212
8.8.3	Verleiding tot handelingen in strijd met de wet of goede zeden / 212
8.8.4	Niet-tijdige loonbetaling / 212
8.8.5	Onvoldoende werk of ondersteuning bij stukloon / 213
8.8.6	Grove veronachtzaming van plichten / 213
8.8.7	Arbeid in bedrijf van een andere werkgever / 213
8.8.8	Ernstig gevaar voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam / 213
8.8.9	Door ziekte of andere oorzaken niet in staat te werken / 214
8.9	Nietige bedingen / 214
8.10	Stelplicht en bewijslast / 215

9 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst / 217

9.1	Inleiding / 217
9.2	Ontbinding op verzoek van de werkgever / 217
9.2.1	Inleiding / 217
9.2.2	De rechter gebonden / 218
9.2.3	Ontbinding op grond van bedrijfseconomische gronden of bij langdurige arbeidsongeschiktheid / 219
9.2.4	Ontbinding op persoonsgebonden gronden / 219
9.2.4.1	Inleiding / 219
9.2.4.2	Frequent ziekteverzuim / 220
9.2.4.3	Verwijtbaar handelen of nalaten van werknemerskant / 220
9.2.5	Ontbinding bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid / 221
9.2.6	De ontbindingsdatum / 221
9.2.7	Nietige bedingen / 222
9.3	Ontbinding op verzoek van de werknemer / 223
9.3.1	Inleiding / 223
9.3.2	Ontbinding bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd met en zonder tussentijdse opzegging / 223
9.3.3	Nietige bedingen / 223
9.4	De ontbinding wegens wanprestatie / 224
9.4.1	Tekortkoming / 224

10 Herstel van de arbeidsovereenkomst / 227

10.1	Inleiding / 227
10.2	Vernietiging via de kantonrechter / 228
10.2.1	Inleiding / 228
10.2.2	Opzegging zonder instemming van de werknemer / 228
10.2.3	Handelen in strijd met de opzeg-/beëindigingsverboden / 229
10.2.4	Handelen in strijd met de verboden op het maken van onderscheid / 229
10.2.5	Handelen in strijd met de wederindiensttreedingsvoorwaarde / 230

10.2.6	Handelen in strijd met de voordracht van een kandidaat voor de terbeschikkingstelling / 230
10.2.7	Nietige bedingen / 231
10.2.8	Sanctie / 231
10.2.8.1	Matiging / 231
10.3	Herstel van de arbeidsovereenkomst / 233
10.3.1	Inleiding / 233
10.3.2	Bij ten onrechte verleende toestemming / 233
10.3.3	Huishoudelijk personeel en personeel werkzaam in het bijzonder onderwijs / 234
10.3.4	Wederindienstttredingsvoorwaarde en de zogenoemde ‘premissie’ / 234
10.3.5	Tijdstip van herstel van de arbeidsovereenkomst en de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst / 234
10.4	Nietige bedingen / 236
11	De billijke vergoeding en de transitievergoeding / 237
11.1	Inleiding / 237
11.2	De zogenoemde ‘gefixeerde schadevergoeding’ / 238
11.2.1	Bij een te korte opzegtermijn / 238
11.2.2	Bij ‘uitgelokte’ opzegging wegens dringende reden / 239
11.2.3	Bij ontbinding door de kantonrechter / 240
11.2.4	De matiging van de hoogte van de vergoeding / 241
11.2.5	De verhoging van de vergoeding / 241
11.3	De billijke vergoeding / 242
11.3.1	Inleiding / 242
11.3.2	Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeverskant / 243
11.3.3	De hoogte van de vergoeding / 246
11.3.4	De billijke vergoeding in hoger beroep en na verwijzing na cassatie / 247
11.4	Nietige bedingen / 247
11.5	De ontbindingsvergoeding en het overlijden van de werknemer / 247
11.6	De transitievergoeding / 249
11.6.1	Inleiding / 249
11.6.2	Het verschuldigd zijn van de transitievergoeding / 249
11.6.3	Uitzonderingen op het verschuldigd zijn van de transitievergoeding / 253
11.6.4	De hoogte van de transitievergoeding / 257
11.6.5	Uitgangspunt en de berekening van de hoogte van de transitievergoeding / 258
11.6.5.1	Inleiding / 258
11.6.5.2	Uitgangspunt / 258
11.6.5.3	De berekening van de hoogte van de transitievergoeding / 260
11.6.6	De berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst / 262
11.6.7	De op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten / 265
11.6.7.1	Transitie- en inzetbaarheidskosten / 266
11.6.7.2	Voorwaarden voor het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten / 268
11.6.8	De oudere werknemer en de transitievergoeding / 272

11.6.9	Gelijkwaardige voorzieningen / 275
11.6.10	Transitievergoeding en de betaling in termijnen / 276
12	Procedurele aspecten / 277
12.1	Inleiding / 277
12.2	Verzoekschriftprocedure / 277
12.2.1	Inleiding / 277
12.2.2	De procedure / 278
12.2.2.1	Verzoekschrift / 278
12.2.2.2	Verweer / 279
12.2.2.3	Mondelinge behandeling / 279
12.2.2.4	Beschikking / 280
12.2.3	Welke beëindigingprocedures moeten worden ingeleid door een verzoekschrift? / 280
12.2.4	'Daarmee verband houdende andere vorderingen' / 281
12.3	Termijnen / 282
12.3.1	Inleiding / 282
12.3.2	Vervaltermijnen / 282
12.4	Bewijs / 284
12.5	Competentie / 284
12.6	Hoger beroep en cassatie / 286
12.6.1	Geen schorsende werking / 287
12.7	Arbitrage en bindend advies / 288
12.7.1	Inleiding / 288
12.7.2	Arbitrage / 288
12.7.3	Bindend advies / 289
13	Getuigschrift / 291
13.1	Inleiding / 291
13.2	De inhoud van het getuigschrift / 291
13.2.1	Inleiding / 291
13.2.2	Naar waarheid mededelingen doen / 292
13.2.3	De taakvervulling / 292
13.2.4	De wijze van beëindiging / 293
13.3	Het vorderen van de afgifte van het getuigschrift / 294
13.4	De aansprakelijkheid van de werkgever / 294
13.5	Afwijking niet mogelijk / 294
13.6	Certificaten / 295
13.7	Andersoortige inlichtingen / 295
Bijlage 1	Art. 7:671 en 7:672 (oud) Burgerlijk Wetboek / 297
Bijlage 2	Afdeling 9. Einde van de arbeidsovereenkomst / 299
Bijlage 3	Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding / 323
Bijlage 4	Regeling looncomponenten en arbeidsduur / 325

Bijlage 5	Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding / 327
Bijlage 6	Besluit overgangsrecht transitievergoeding / 331
Bijlage 7	Ontslagregeling / 333
Bijlage 8	Regeling UWV ontslagprocedure / 343
Bijlage 9	Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter / 347
	Rechtspraakoverzicht / 349
	Literatuuroverzicht / 355

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Inleiding

Het overgrote deel van de onzelfstandige beroepsbevolking die in het private bedrijfsleven werkzaam is, verricht arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is wat wordt genoemd een duurovereenkomst. Andere voorbeelden daarvan zijn de huur- en de pachtovereenkomst. Een duurovereenkomst heeft als belangrijk kenmerk dat een dergelijke overeenkomst is gericht op continuïteit. Dat houdt in dat wanneer partijen met elkaar in zee willen gaan, zij de bedoeling hebben om dit voor een bepaalde periode te doen. Die periode kunnen zij zelf aangeven. Zo kan de periode bijvoorbeeld een jaar zijn. In dat geval weten de partijen precies wanneer de overeenkomst afloopt zonder dat er nadere afspraken hoeven te worden gemaakt over de beëindiging. De overeenkomst kan evengoed voor een onbepaalde tijd worden aangegaan. In dat geval weten de betrokken partijen niet wanneer de overeenkomst eindigt. Degene die de overeenkomst wil beëindigen zal daartoe dan zijn wil aan de wederpartij kenbaar moeten maken; een wil die niet kenbaar wordt gemaakt is juridisch zonder betekenis (zie art. 3:33 BW). Het beëindigen van een duurovereenkomst heeft voor beide partijen verstrekende gevolgen. Als de huurder bijvoorbeeld de overeenkomst wil beëindigen, dan moet de verhuurder op zoek gaan naar een gepaste opvolger van de vertrekkende. Andersom zal een beëindiging door de verhuurder voor de huurder betekenen dat hij op zoek moet naar een nieuw pand. Vanwege deze consequenties voor alle partijen is het niet meer dan normaal dat de beëindiging van een duurovereenkomst zal moeten gebeuren via de opzegging ervan. Dit laatste impliceert overigens al dat de beëindiging van de overeenkomst gebeurt door de ene contractpartij tegen de wil van de andere. Het opzeggen van de duurovereenkomst brengt met zich, dat daarvoor een (opzeg)termijn in acht moet worden genomen.¹

1.2 De bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst

Op duurovereenkomsten zijn de algemene regels van het vermogens- en verbintenissenrecht (zie Boek 3 en Boek 6 BW) van toepassing. Deze regels zijn eigenlijk ook gericht op overeenkomsten die vaak na het sluiten ervan weer tenietgaan, omdat aan de uit die overeenkomst voortvloeiende verplichtingen is voldaan. Denk bijvoorbeeld aan het kopen van een bepaald product. De koper betaalt het vereiste aankoopbedrag en de verkoper overhandigt het product aan de koper en daarmee gaat de tussen partijen gesloten koopovereenkomst teniet. Een dergelijk gevolg kan niet aan de orde zijn als de arbeidsovereenkomst in het geding is. Dat is dan

1. Zie C.J. Loonstra & W.A. Zondag 2010, p. 371. Zie ook: J.F.M. Strijbos 1985; P.G.J. van den Berg & W.A. Zondag (red.) 2003.