



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Twee jaar Wwz in cijfers

Beukhof, M.; Rietveld, R.

**DOI**

[10.5553/TvO/254253152017002004007](https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017002004007)

**Publication date**

2017

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Tijdschrift voor Ontslagrecht

**License**

Other

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Beukhof, M., & Rietveld, R. (2017). Twee jaar Wwz in cijfers. *Tijdschrift voor Ontslagrecht*, 2017(4), 204-211. <https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017002004007>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Twée jaar Wwz in cijfers

mr. Marit Beukhof en mr. Rachel Rietveld\*

## 1. Inleiding

Op 1 juli 2017 was het twee jaar geleden dat het tweede en laatste deel van de Wwz werd ingevoerd. Het nieuwe ontslagrecht is sinds die tijd veelvuldig onderwerp van discussie geweest. Vanuit verschillende hoeken kwam kritiek en zelfs voor de sociale partners lijkt de wet een heikel punt.<sup>1</sup> Op het moment van schrijven bestaat nog steeds beperkt zicht op een nieuw kabinet. Het is dus vooralsnog niet duidelijk of op korte termijn (wederom) veranderingen in het ontslagrecht zullen worden aangebracht.

Tijd om te bezien of alle kritiek terecht is, door een duidelijk en gedetailleerd cijfermatig overzicht te geven van de afgelopen twee jaar. Het overzicht van gepubliceerde rechtspraak is beperkt tot ontbindingsprocedures bij de kantongerechten, om zo een goed beeld te kunnen geven van het verloop van ontslagprocedures onder de Wwz.<sup>2</sup> Voor de weergave is om dezelfde reden de periode opgesplitst in vier tijdvakken van elk zes maanden:

Periode 1:	Beslissingen uitgesproken tussen 1 juli 2015 en 31 december 2015;
Periode 2:	Beslissingen uitgesproken tussen 1 januari 2016 en 30 juni 2016;
Periode 3:	Beslissingen uitgesproken tussen 1 juli 2016 en 31 december 2016;
Periode 4:	Beslissingen uitgesproken tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2017.

## 2. Ontwikkelingen per periode

De eerste periode na inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht was vanzelfsprekend even aftasten. Dat partijen het liefst het zekere voor het onzekere namen,

\* Marit Beukhof en Rachel Rietveld zijn onderzoeker en ontwikkelaar bij ArbeidsmarktResearch UvA B.V. ([www.magontslag.nl](http://www.magontslag.nl)).

1. Artikel Volkskrant 'Hoge Raad: persoonlijke omstandigheden tellen weer mee bij ontslagvergoeding', 3 juli 2017, te raadplegen via [https://s.vk.nl/s-a4503978/?\\_sp=ffb21581-07b7-4ae7-b338-a155b1347b56.1504029127405](https://s.vk.nl/s-a4503978/?_sp=ffb21581-07b7-4ae7-b338-a155b1347b56.1504029127405).

2. Rechtspraak gepubliceerd op [rechtspraak.nl](http://rechtspraak.nl) en [AR-updates.nl](http://AR-updates.nl) in de periode van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017.

blijkt uit het hoge aantal pro-formabeschikkingen. Ook rechters moesten wennen. Dat was bijvoorbeeld te zien aan het feit dat een aantal rechters aan werknemers een overeengekomen vergoeding toekenden.<sup>3</sup> Dit terwijl de rechter voor recht had kunnen verklaren dat de overeengekomen vergoeding verschuldigd was, nu de wettelijke grondslag voor zo'n vergoeding ontbreekt. Het veroordelen tot betaling van een overeengekomen vergoeding kan niet.

### 2.1 Periode 1

Op de valreep van 2015 werd de eerste ontbinding op de h-grond uitgesproken. De 'De Appel'-beschikking ging over een directeur van kunstinstelling De Appel die wegens een verschil van inzicht over het te voeren beleid werd ontslagen.<sup>4</sup> Overigens werd de arbeidsovereenkomst van een KLM-medewerker die zijn Schipholpas verloor in november 2015 al op de h-grond ontbonden, maar deze uitspraak werd pas een jaar later gepubliceerd.<sup>5</sup>

### 2.2 Periode 2

Het begin van 2016 stond vooral in het teken van de eerste hof-beschikkingen. De belangrijkste uitspraak ten aanzien van invulling van de ontslaggronden is het arrest van Hof Arnhem-Leeuwarden.<sup>6</sup> Daarin werden de oude Beleidsregels van het UWV als maatgevend verklaard voor de ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 BW.

Daarnaast begon na een halfjaar het aantal toegekende billijke vergoedingen op te lopen. In die periode werd voor het eerst een hogere billijke vergoeding aan de werknemer toegekend dan het bedrag waar om verzocht was. In het kader van 'gelijke monniken, gelijke kappen' kreeg de werknemer € 15 000 in plaats van de verzochte € 10 000, net als zijn collega in een andere zaak kreeg.<sup>7</sup> In november 2016 vernietigde het hof de beschikking voor wat betreft de betaling van dit bedrag, omdat volgens het hof geen hogere billijke vergoeding kan worden toegekend dan waarom is verzocht, nu partijen de grenzen van de rechtsstrijd bepalen.<sup>8</sup>

3. Zie bijvoorbeeld Ktr. Den Haag 24 augustus 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:9849.

4. Ktr. Amsterdam 2 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8600.

5. Ktr. Haarlem 6 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:12178 (gepubliceerd 3 november 2016).

6. Hof Arnhem-Leeuwarden 3 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:761.

7. Ktr. Leeuwarden 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:714 en ECLI:NL:RBNNE:2016:715.

8. Hof Arnhem-Leeuwarden 23 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9402.

### 2.3 Periode 3

In het tweede deel van 2016 werd voor het eerst een billijke vergoeding toegekend aan een statutair bestuurder.<sup>9</sup> Het gebrek aan vertrouwen in de bestuurder was ontstaan op het moment dat hij arbeidsongeschikt was door een burn-out. Nu dit niet kwalificeerde als een verschil van inzicht in de zin van de h-grond, had werkgever opgezegd zonder redelijke grond voor ontslag. De toegekende billijke vergoeding van € 141 500 is tot nu toe nog steeds de hoogst toegekende billijke vergoeding.

Ook werd net voor de kerstdagen van 2016 het eerste arrest van de Hoge Raad over de Wwz gewezen.<sup>10</sup> In de Mediant-zaak werden prejudiciële vragen beantwoord over de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding onder de Wwz en werd het bewijsrecht volledig van toepassing verklaard in een ontbindingsprocedure. De conclusie luidde kort gezegd dat voorwaardelijke ontbinding mogelijk is, maar alleen als niet een beslissing van een hogere rechter wordt gedwarsboemd.<sup>11</sup>

### 2.4 Periode 4

Het eerste deel van 2017 stond de al dan niet (volledige) verschuldigdheid van de transitievergoeding vaak ter discussie. De overbruggingsregeling<sup>12</sup> werd aangepast<sup>13</sup> nadat Kantonrechter Breda constateerde dat het verlenen van de opzegtermijn om zo voor de regeling in aanmerking te komen in strijd was met goed werkgeverschap.<sup>14</sup> Deze regeling bood geen soelaas voor een PGB-houder, die gehouden was de volle transitievergoeding te betalen.<sup>15</sup> Een natuurlijke persoon heeft immers geen jaarcijfers en kan dus ook niet daarmee aantonen dat al drie opeenvolgende jaren verlies wordt geleden. Een tweede onduidelijkheid bleek de vraag of de transitievergoeding verschuldigd is in geval van deeltijdontslag. Hof Amsterdam stelde van niet.<sup>16</sup> De werknemer kon niet voor meer uren werken en stemde in met omzetting van het voltijd dienstverband naar minder uren. Kantonrechter Amsterdam kende juist wel een transitievergoeding toe aan de werknemer die op initiatief van de werkgever werd herplaatst op een functie voor minder uren.<sup>17</sup>

## 3. Algemeen overzicht

### 3.1 Aangevoerde gronden

Een belangrijke wijziging die de Wwz met zich bracht, is het (nog meer) gesloten grondenstelsel.<sup>18</sup> Onderdeel daarvan is de bedoeling van de wetgever dat ontslaggronden niet meer gecombineerd mogen worden en dat alvorens tot ontbinding kan worden overgegaan, sprake moet zijn van een voldragen ontslaggrond. Dit staat er overigens niet aan in de weg dat werkgevers meer gronden mogen aanvoeren. In het merendeel van de ontbindingsverzoeken gebeurde dit dan ook. In figuur 1 is te zien welke gronden hoe vaak werden gebruikt. Nu de kantonrechter maar op één grond kan ontbinden, is het aantal aangevoerde ontslaggronden hoger dan het aantal toe- en afwijzingen, die in figuur 2 weergegeven zijn.

De a-grond geeft een vrij regelmatig beeld. Dat in de eerste periode wat minder uitspraken over de a-grond gaan, is te verklaren door het feit dat het UWV eerst het verzoek om toestemming moet hebben afgewezen, alvorens de werkgever zich tot de kantonrechter kan wenden.<sup>19</sup> Voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) geldt hetzelfde. Slechts drie keer liet een kantonrechter zich in een gepubliceerde uitspraak hierover uit.

De c-grond en de f-grond, frequent ziekteverzuim en weigeren arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, bevinden zich in dezelfde onderste regionen van de grafiek met slechts vier respectievelijk één keer aangevoerd. Opvallend is dat in veel gevallen de c-grond om onverklaarbare redenen werd aangevoerd. Die ene keer dat de f-grond werd aangevoerd beweerde de werkgever dat de ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 onder c tot en met h BW allemaal van toepassing waren.<sup>20</sup> In deze zaak was sprake van een disfunctionerende werknemer, wat niks te maken had met een frequent ziekteverzuim of een gewetensbezwaar. De arbeidsovereenkomst werd uiteindelijk ontbonden op de g-grond. De kantonrechter was van oordeel dat de werknemer onvoldoende kans had gekregen zijn functioneren te verbeteren, maar dat mede in het licht van zijn managementfunctie een verstoorde arbeidsverhouding was ontstaan. In een andere casus werd ter zitting de c-grond ingetrokken.<sup>21</sup> In deze zaak bleek uit niets dat sprake was van enige regelmatige ziekte die het productieproces zou verstoren.

Hoewel de naam anders kan doen vermoeden, is de restgrond niet de meest aangevoerde grond. Dit sluit goed

9. Ktr. Arnhem 14 december 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:7113.

10. HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998 (Mediant).

11. Zie voor een uitgebreide annotatie bij dit arrest D.M.A. Bij de Vaate, 'Het dossier voorwaardelijke ontbinding gesloten? – Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998 (Mediant/werknemer)', *TvO* 2017/afl. 2.

12. Art. 24 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen UWV, juli 2016.

13. *Stcr.* 2016, 34178.

14. Ktr. Breda 30 juni 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4945.

15. Hof Arnhem Leeuwarden 22 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2440.

16. Hof Amsterdam 7 maart 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:752.

17. Ktr. Amsterdam 14 april 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:2945.

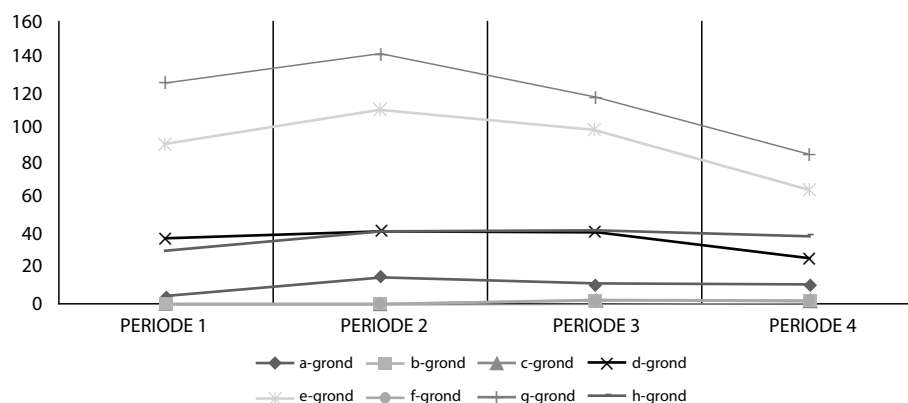
18. Zie bijvoorbeeld: R.D. Rietveld, 'De (niet meer) ontbindende voorwaarde', *ArbeidsRecht* 2017/27 en de discussie tussen J. van Slooten en M. van Eck in *TvO* 2017/afl. 1.

19. Art. 7:671b lid 1 onder b BW. Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding, dan hoeft de werkgever zich niet eerst tot het UWV te wenden en moet een ontbindingsverzoek worden ingediend bij de kantonrechter.

20. Ktr. Rotterdam 7 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:949.

21. Rb. Overijssel 18 november 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4686.

Figuur 1 Aangevoerde ontslaggronden



Het aantal aangevoerde gronden. In één ontbindingsverzoek kunnen meer ontslaggronden zijn aangevoerd. Bij de telling voor de a-grond zijn alleen ontbindingsverzoeken van werkgever op grond van art. 7:671b BW meegenomen en dus niet de uitspraken waarin een verzoek tot vernietiging van de opzegging met toestemming van het UWV door de werknemer is verzocht.

aan bij het doel van de wetgever: uit de wetsgeschiedenis volgt dat de h-grond bedoeld is voor situaties die niet onder een van de andere ontslaggronden vallen.<sup>22</sup> Bovendien mag deze ontslaggrond niet worden gebruikt ter reparatie van andere, onvoldragen, ontslaggronden. De wetgever heeft enkele voorbeelden genoemd van situaties die onder de h-grond kunnen vallen, zoals detentie of illegaliteit van de werknemer, het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning, de voetbaltrainer met achterblijvende resultaten en een verschil van inzicht over het te voeren beleid tussen de werkgever en manager.<sup>23</sup> Aangezien in de meeste gevallen geen sprake zal zijn van deze voorbeelden en wel van een van de andere gronden, is de h-grond nog relatief vaak aangevoerd. In de eerste periode werd in 18,52% van de beschikkingen ontbinding verzocht op (onder andere) de h-grond. Dit percentage is elke periode toegenomen; in het tweede halfjaar werd in 21,11% van de gevallen een beroep gedaan op de restgrond, in de derde periode was dit percentage 26,09% en in de vierde periode zelfs 33,05%. Nu juist in het begin nog niet volledig duidelijk was hoe deze ontslaggrond moest worden ingekleurd, is deze stijging eigenlijk onlogisch.

Verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer is de op een na meest aangevoerde ontbindingsgrond. In de vier perioden is in meer dan de helft van de verzoeken de e-grond aangevoerd. Ondanks dat in de derde periode het absolute aantal ontbindingsverzoeken op deze ontslaggrond afnam, was in verhouding juist sprake van een toename, nu minder uitspraken zijn gepubliceerd uit die periode. In 62,11% van de gepubliceerde ontbindingsbeschikkingen uit periode 3 is een beroep gedaan op de e-grond.

Een verstoorde arbeidsverhouding is de meest aangevoerde grond voor ontbinding. In alle vier de perioden werd in meer dan 70% van de ontbindingsverzoeken het

verzoek gestoeld op de g-grond. In de eerste periode werd zelfs in 77,16% een beroep gedaan op een verstoorde arbeidsverhouding. Gemiddeld over alle vier de perioden werd 59,22% van de ontbindingsverzoeken waarin de g-grond is aangevoerd toegewezen. In 35,62% werd de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk ontbonden wegens een verstoorte arbeidsverhouding, zodat in 23,6% sprake was van een andere redelijke grond voor ontslag.

### 3.2 Toe- en afwijzingen

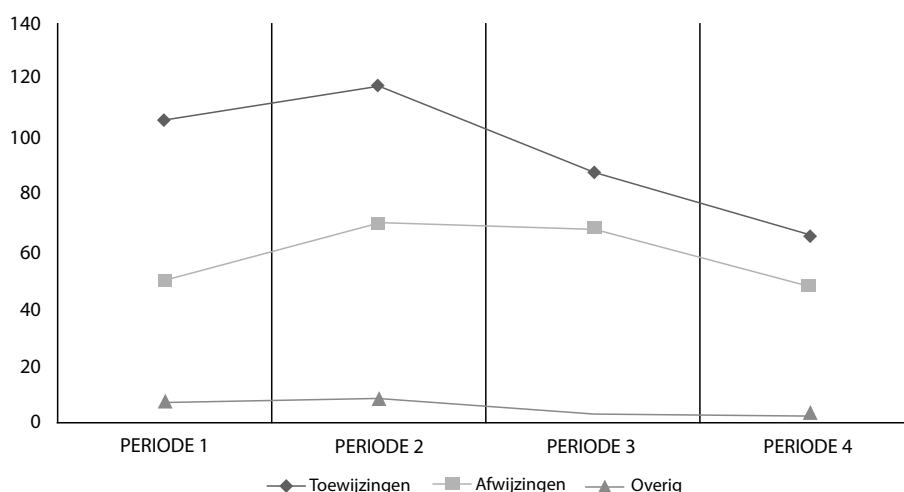
De verhouding tussen het aantal toe- en afwijzingen is vrij constant. In het eerste halfjaar na de inwerkingtreding van de Wwz is het percentage toewijzingen met 65,43% het hoogste. In 30,86% van de gevallen in diezelfde periode werd het ontbindingsverzoek afgewezen. In de tweede en derde periode is het aantal toewijzingen afgenomen naar 59,3% en 54,66%. Een ontbindingsverzoek werd in de tweede periode in 35,18% van de gevallen afgewezen en in de derde periode is dit onder de gepubliceerde uitspraken 42,24%. De verhouding tussen het aantal toe- en afwijzingen in periode 4 verschilt nauwelijks met de periode daarvoor; in 55,93% werd het ontbindingsverzoek van de werkgever toegewezen en 40,68% van de verzoeken leidde tot een afwijzing.

Het aantal toegekende ontbindingsverzoeken per grond is te zien in figuur 2. Hoewel de figuur een dalende lijn laat zien, betekent dit niet dat er minder vaak is ontbonden. In het eerste jaar na invoering van de Wwz zijn meer ontbindingsbeschikkingen gepubliceerd. Een afname in de grafiek leidt daarom niet automatisch tot de conclusie dat minder vaak is ontbonden op een bepaalde ontslaggrond.

22. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 84.

23. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 46.

**Figuur 2** Toe- en afwijzingen in ontbindingsbeschikkingen



Het aantal toe- en afwijzingen per periode. In een klein aantal uitspraken was sprake van een situatie die is weergegeven in de categorie 'overig'. Hierbij valt te denken aan uitspraken die zijn aangehouden of waarin de rechter onbevoegd was.

Geen enkele keer werd een arbeidsovereenkomst ontbonden wegens frequent ziekteverzuim of werkweigeren wegens een ernstig gewetensbezwaar. Dit is niet verwonderlijk, nu uit figuur 1 al bleek dat deze ontslaggronden ook nauwelijks zijn aangevoerd. In de zaken waarin sprake was van frequent ziekteverzuim had de werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het ziekteverzuim ingrijpende organisatorische en financiële gevolgen had of werd de werkgever in staat geacht de financiële klap op te vangen.

Een verstoorde arbeidsverhouding is niet alleen de meest aangevoerde ontslaggrond (zoals reeds bleek uit figuur 1), maar is in alle vier de perioden ook de grond waarop de meeste arbeidsovereenkomsten zijn ontbonden. In de eerste periode ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zelfs in bijna een derde van de gevallen wegens verstoorde verhoudingen. Dit percentage is elke periode afgenomen; in het tweede halfjaar na invoering van de Wvz was de verstoorde arbeidsverhouding in 27,14% van de gevallen de grondslag voor ontbinding, in de derde periode 22,36% en in de laatste periode 19,49%.

Eenmaal lijkt een ontbindingsverzoek te zijn toegewezen op twee ontslaggronden.<sup>24</sup> Kantonrechter Arnhem oordeelde dat zowel sprake was van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer als van een verstoorde arbeidsverhouding. Reden hiervoor was dat de werknemer tijdens een ziekteperiode werkzaamheden had verricht in het restaurant van haar partner en op vakantie was gegaan naar het buitenland zonder dit aan de werkgever te melden.

Op de d-grond en de h-grond blijken relatief weinig arbeidsovereenkomsten te zijn ontbonden. Het aantal arbeidsovereenkomsten dat werd ontbonden wegens disfunctioneren was in de eerste periode 8,02%. Nadat dit

percentage in de tweede periode terugliep naar 3,52% is in periode drie 7,45% van de ontbindingsbeschikkingen ontbonden op de d-grond. In de vierde periode nam dit weer af naar 4,24%. Deze percentages verschillen niet veel met die van de restgrond, nu in de vier perioden tussen de 1,85% en 7,63% van de ontbindingsbeschikkingen is uitgesproken op de h-grond.

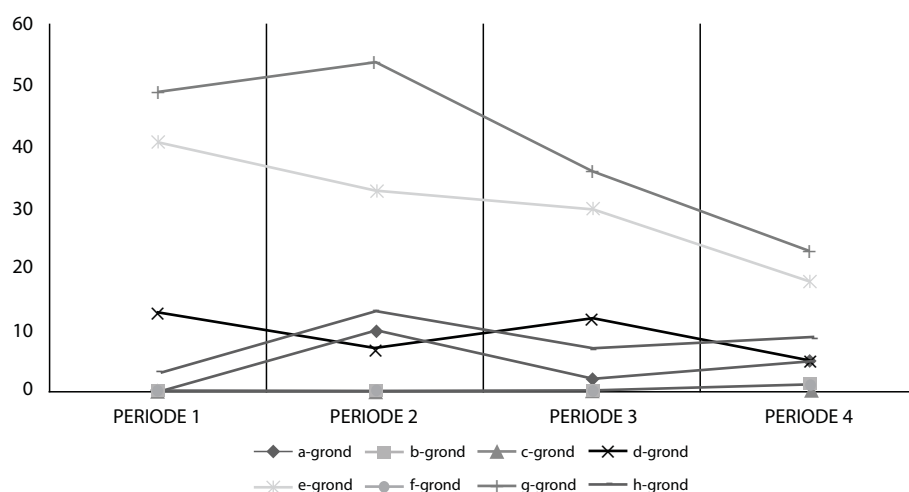
### 3.3 Billijke vergoeding

In een relatief klein aantal ontbindingsbeschikkingen is aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend. Dit sluit aan bij het doel van de wetgever, nu in de parlementaire geschiedenis is benadrukt dat een billijke vergoeding slechts in bijzondere situaties moet worden toegekend (het zogenoemde muizengaatje).<sup>25</sup> In de eerste periode leidde in 11,73% van de ontbindingsbeschikkingen het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever tot toekenning van een billijke vergoeding. Zoals in § 2 gezegd, nam de toekenning van het aantal billijke vergoedingen in de eerste helft van 2016 flink toe, ook in verhouding tot het aantal ontbindingsbeschikkingen. In die periode werd in 20,10% van de gevallen geoordeeld dat een billijke vergoeding verschuldigd is. Dit percentage is de rest van 2016 en het eerste halfjaar van 2017 ongeveer gelijk gebleven: 21,12% respectievelijk 19,49%.

24. Ktr. Arnhem 31 augustus 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8359.

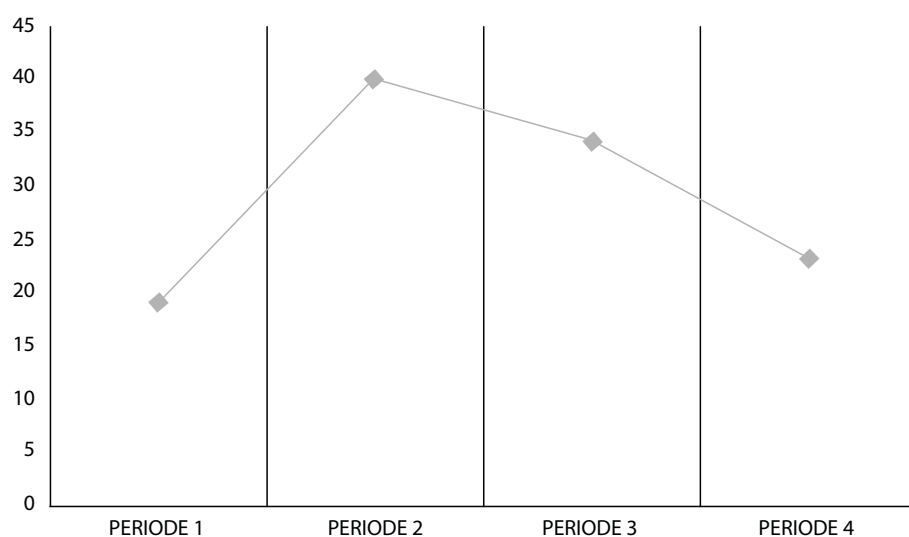
25. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 34.

Figuur 3 Gronden voor ontbinding



Gronden waarop de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden in aantallen.

Figuur 4 Aantal toegekende billijke vergoedingen



Het aantal toegekende billijke vergoedingen per periode.

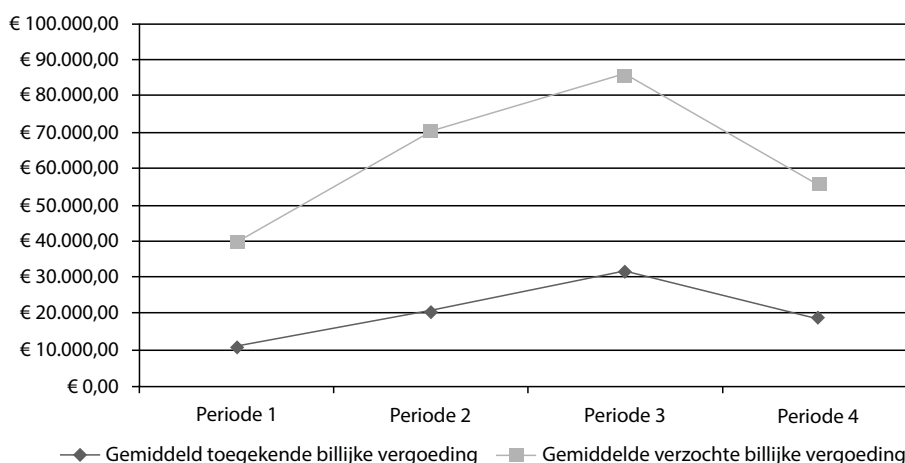
De hoogte van de toegekende billijke vergoeding in de eerste twee jaar Wwz loopt sterk uiteen; van € 0 tot € 141 500. Het gemiddeld toegekende bedrag is de eerste anderhalf jaar gestegen. In de eerste periode werd gemiddeld een billijke vergoeding toegekend van € 11 143,23, terwijl dit in de tweede periode € 20 653,77 en in de derde periode € 31 838,50 was. Opvallend is dat de hoogte van de vergoeding in verhouding tot het maandsalaris juist afnam. In de eerste periode werd gemiddeld een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van 6,15 maandsalarissen en in periode drie kwam de vergoeding overeen met gemiddeld 5,59 keer het maandsalaris.

Verzoekt de werknemer toekenning van een billijke vergoeding, dan hoeft niet om een specifiek bedrag te worden gevraagd. In enkele uitspraken is dan ook verzocht om een 'in goede justitie te bepalen bedrag'. Als wel een specifiek bedrag wordt gevraagd, dan is de hoogte niet

van invloed op het toe te kennen bedrag.<sup>26</sup> In de gevallen waarin wel een bepaald bedrag werd verzocht, wijkt dit bedrag meestal veel af van het bedrag dat door de kantonrechter werd toegekend. In figuur 5 is te zien dat het verschil tussen het toegekende bedrag en het verzochte bedrag in de derde periode het kleinst was. Werknemers kregen gemiddeld 37,04% van het bedrag waar zij om hadden gevraagd. In de andere perioden lagen deze bedragen verder uit elkaar. In het eerste halfjaar werd gemiddeld een bedrag toegekend ter hoogte van 27,87% van het gevraagde bedrag, in de tweede periode is dit 29,28% en in de laatste periode 33,63%.

26. Hof Den Bosch 10 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5001.

Figuur 5 Hoogte billijke vergoedingen



Gemiddelde hoogte van de verzochte en toegekende billijke vergoedingen per periode.

## 4. Overzicht per rechtbank

Voor een compleet overzicht is het interessant te bezien hoe rechtbanken omgaan met de beoordeling van de ontbindingsverzoeken. Het gaat nog steeds om gepubliceerde uitspraken, dus als bepaalde rechtbanken meer of minder beslissingen publiceren is dat van invloed op deze cijfers. Naar verwachting is dat het geval, nu is te zien dat Rechtbank Noord-Holland een wel heel veel hoger aantal heeft dan het gemiddelde (58 uitspraken) en Rechtbank Limburg bijna evenveel uitspraken zou hebben gedaan als de rechtbanken in de randstad gemiddeld hebben gedaan. Ook loopt bij alle rechtbanken het aantal in periode 4 terug, behalve in Limburg. Rechtbank Oost-Brabant zou in deze laatste periode slechts één uitspraak hebben gedaan.<sup>27</sup>

Ander opvallend feit is dat veel rechtbanken in de zomermaanden van 2017 opeens veel oude uitspraken publiceerden. Soms lijkt dit te komen door een later oordeel over dezelfde zaak van een hof. Wellicht is de reden voor latere publicatie dat inmiddels door een hogere instantie is bevestigd wat de kantonrechter destijds al meende. Zo liet Rechtbank Limburg zich uit over de voorwaardelijke ontbinding.<sup>28</sup> Volgens de kantonrechter kon de voorwaarde niet afhangen van een later oordeel van een hof, precies zoals de Hoge Raad in juni 2017 oordeelde.<sup>29</sup>

### 4.1 Ontbindingen per rechtbank

De berichtgeving over de Wwz doet vermoeden dat het aantal afwijzingen van ontbindingsbeschikkingen sterk

is toegenomen.<sup>30</sup> Het gemiddelde ligt op 36,42% afwijzingen en bijna 60% toewijzingen. In overige gevallen gaat het bijvoorbeeld om aanhoudingen, bijvoorbeeld door de prejudiciële vragen over de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding.<sup>31</sup> Te zien in figuur 6 is dat als het aantal gepubliceerde uitspraken verhoudingsgewijs enigszins overeenkomst met het aantal ontbindingsbeschikkingen, Rechtbank Noord-Holland gemiddeld het grootste aantal verzoeken verwerkt.

Hoe de cijfers per rechtbank uitpakken, is te zien in figuur 7. Daarbij valt op dat Rechtbank Midden-Nederland met gemiddeld 50% afwijzingen wel erg hoog zit, terwijl Rechtbank Overijssel het gemiddelde naar beneden haalt met nog geen 30% afwijzingen. Wij willen nogmaals benadrukken dat de manier van publiceren maatgevend is voor deze cijfers. Wij willen hiermee dus niet zeggen dat Rechtbank Midden-Nederland streng oordeelt, nu het zou kunnen dat (onbedoeld) meer afwijzingen worden gepubliceerd.

Rechtbank Noord-Nederland en Rechtbank Noord-Holland geven het meest constante beeld. Zij zitten ook het dichtst bij het landelijk gemiddelde van 36,42% afwijzingen.

### 4.2 Billijke vergoeding per rechtbank

Aangezien de hoogte van de billijke vergoeding van vele factoren afhangt en het aantal toegekende vergoedingen nog laag is, kunnen geen conclusies worden getrokken over al dan niet genereuze rechtbanken. Wel laten de figuren 7 en 8 grote verschillen in gemiddelden zien. De hoogst verzochte billijke vergoeding van € 525 000 werd

27. Ktr. Eindhoven 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:7909 (gepubliceerd 7 juni 2017). Overigens heeft de rechtbank zich in deze periode wel vaker uitgesproken over Wwz-gerelateerde zaken, zoals al dan niet geldig gegeven ontslag op staande voet en de ongeldigheid van een ontbindende voorwaarde.

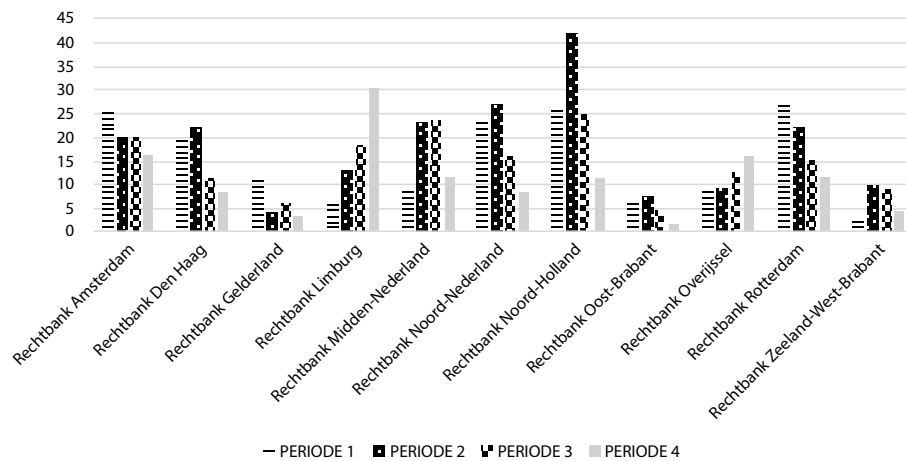
28. Ktr. Leeuwarden 11 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5835 (gepubliceerd 16 juni 2017).

29. HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998 en HR 31 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:571.

30. Onder andere: VAAN-VvA (2016) *Evaluatieonderzoek WWZ en Hugo Sinzheimer Instituut* (2016) *Evaluatie ontslaggronden WWZ*.

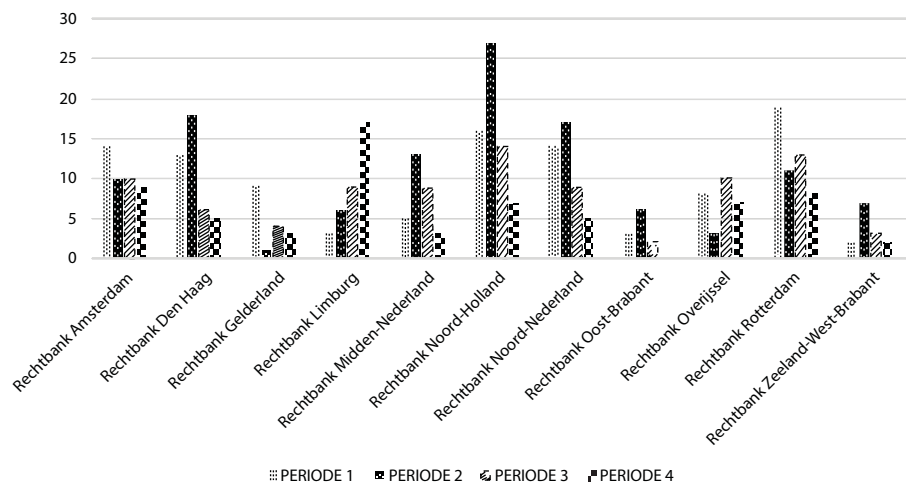
31. Ktr. Enschede 20 mei 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1762.

Figuur 6 Aantal ontbindingsbeschikkingen per rechtbank



Het aantal ontbindingsverzoeken op grond van artikel 7:671c BW per rechtbank.

Figuur 7 Toewijzingen per rechtbank



Het aantal toegewezen ontbindingsverzoeken op grond van artikel 7:671c BW per rechtbank.

toegekend door Kantonrechter Amsterdam.<sup>32</sup> Het brutosalaris van de werknemer bedroeg € 5 473 en de reden voor het verzoek tot toekenning van bijna 96 maandsalarissen was gelegen in voorvallen op het werk. Tijdens een overleg is tegen de werknemer twee keer geroepen dat hij moest 'opkrassen' en hij zou gediscrimineerd, tegengewerkt en gepest zijn. Uiteindelijk wordt een bedrag van € 75 000 aan werknemer toegekend.

De in verhouding tot het maandsalaris hoogste vergoeding lag in de derde periode. Kantonrechter Alkmaar veroordeelde de werkgever tot betaling van 33,83 maandsalarissen aan billijke vergoeding wegens het aanvoeren van een valse grond voor ontslag met als doel een onwerkbaar situatie te creëren.<sup>33</sup> Door de werknemer vanuit het niets te beschuldigen van disfunctioneren ontstond een verstoorde arbeidsverhouding.

In de vierde periode werden beduidend minder billijke vergoedingen toegekend dan het aantal verzochte, namelijk in 19%. Dit ligt voornamelijk aan het feit dat door werknemers veelal standaard om een billijke vergoeding wordt gevraagd. Periode 3 staat met stip op de eerste plaats: 60% van de werknemers krijgt nul op rekest op het verzoek om een billijke vergoeding.

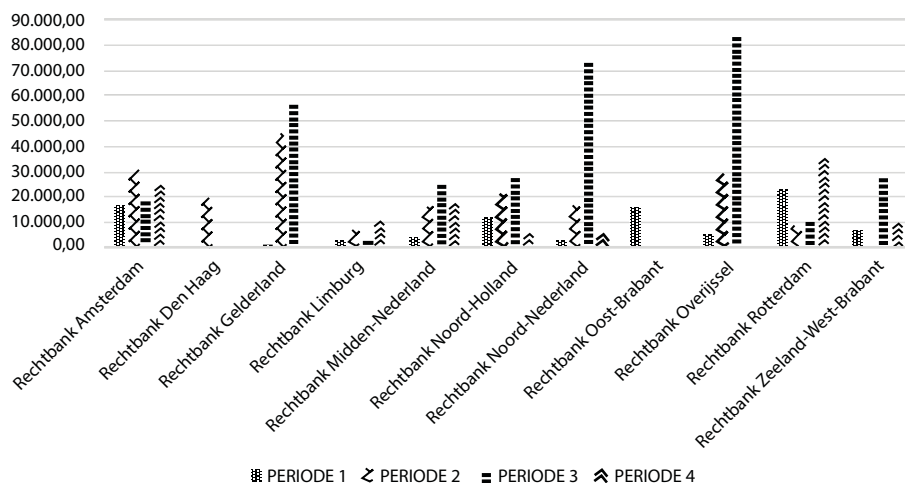
In tabel 1 is te zien wat per periode deze verhoudingen zijn. Ten overvloede: het overzicht is gebaseerd op gepubliceerde rechtspraak en kan geenszins tot de conclusie leiden dat bepaalde rechtbanken milder of juist strenger zijn in toekenning van een billijke vergoeding.

32. Ktr. Amsterdam 12 april 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2127.

33. Ktr. Alkmaar 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:5447.



Figuur 8 Hoogte billijke vergoedingen per rechtbank



Gemiddelde hoogte van de toegekende billijke vergoeding per rechtbank.

Tabel 1 Verhouding verzochte en toegekende billijke vergoedingen

	PERIODE 1	PERIODE 2	PERIODE 3	PERIODE 4
Rechtbank Amsterdam	50%	44%	83%	25%
Rechtbank Den Haag	100%	33%	0%	0%
Rechtbank Gelderland	40%	100%	100%	0%
Rechtbank Limburg	67%	42%	29%	14%
Rechtbank Midden-Nederland	25%	33%	50%	31%
Rechtbank Noord-Holland	50%	30%	50%	11%
Rechtbank Noord-Nederland	33%	40%	40%	25%
Rechtbank Oost-Brabant	100%	0%	–	0%
Rechtbank Overijssel	20%	71%	100%	0%
Rechtbank Rotterdam	40%	17%	67%	50%
Rechtbank Zeeland-West-Brabant	100%	0%	83%	50%

Percentages van ontbindingsbeschikkingen waarin het verzoek om een billijke vergoeding werd toegewezen per rechtbank. De twee gevallen waarin de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de werknemer dus recht had op een billijke vergoeding, maar waarbij het uiteindelijke bedrag op € 0 werd gesteld, zijn gewoon meegerekend. Het gaat om Ktr. Arnhem 11 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7439 en Ktr. Roermond 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179.

## 5. Slot

Met dit overzicht van twee jaar Wwz hebben wij vooral inzicht willen geven in de ontwikkelingen, zonder al te veel conclusies te trekken. Duidelijk is dat veel is gebeurd en verhelderd, maar ook nog genoeg onduidelijk is. Ook de komende periode houden wij de rechtspraak op de voet bij, zodat ontwikkelingen in kaart kunnen worden gebracht.