

## **Arbeidsovereenkomstenrecht hoorcollege 11, 11-10-2016 - Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en de overgang van de onderneming**

### **I Het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden**

Er zijn een aantal manieren waarop de arbeidsvoorwaarden gewijzigd kunnen worden, namelijk door middel van:

1. Een eenzijdig wijzigingsbeding (art. 7:613 BW);
2. De norm van art. 7:611 BW (**Van der Lely/Taxi Hofman** en **Stoof/Mammoet**);
3. De beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 lid 2 BW);
4. Het instructierecht van de werkgever (art. 7:660 BW);
5. De imprévision (art. 6:258 BW); en
6. De Wet flexibel werken.

### **Het eenzijdig wijzigingsbeding**

Art. 7:613 BW luidt als volgt:

‘De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.’

Uit bovenstaande volgt dat art. 7:613 BW een aantal eisen stelt aan het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door middel van een eenzijdig wijzigingsbeding:

#### **1. Het schriftelijkheidsvereiste;**

Het gaat bij het schriftelijkheidsvereiste om objectieve kenbaarheid. De werkgever heeft al aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan indien het eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen in de cao en de cao in individuele arbeidsovereenkomst geïncorporeerd is (**Wegener**).

#### **2. Een zwaarwichtig belang;**

Het begrip ‘zwaarwichtig belang’ is een relatief begrip: het gaat niet om het belang van de werkgever, maar om de verhouding tussen het belang van de werkgever en het belang van de werknemer. Het zal over het algemeen gaan om economische, technische of organisatorische belangen. Bij het beantwoorden van de vraag of een belang als een zwaarwichtig belang kan worden aangemerkt, kan het volgende van belang zijn:

- De instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging;
- Een wetwijziging; of
- Een afbouwregeling of bevroezing.

#### **3. Een arbeidsvoorwaarde.**

Het begrip ‘arbeidsvoorwaarde’ moet ruim worden uitgelegd, omdat de werknemer er belang bij heeft dat zijn arbeidsvoorwaarden niet zomaar worden gewijzigd door de werkgever. Er zijn verschillende soorten arbeidsvoorwaarden:

- Primaire arbeidsvoorwaarden: zaken zoals het loon;
- Secundaire arbeidsvoorwaarden: zaken zoals een bedrijfsauto of een studiekostenregeling; en
- Tertiaire arbeidsvoorwaarden: zaken zoals de vorm van de werkplek, reizen en congressen.

De Hoge Raad heeft in **Stoof/Mammoet** overwogen dat: 'aangenomen moet worden dat art. 7:613 BW meestal ziet op gevallen waarin de werkgever zich de bevoegdheid heeft voorbehouden eenzijdig een wijziging in de arbeidsvoorwaarden aan te brengen, niet slechts ten opzichte van een individuele werknemer, maar ten opzichte van verscheidene werknemers, in welk geval ter bescherming van de werknemer(s) beperkingen worden gesteld aan de bevoegdheid het eenzijdig wijzigingsbeding toe te passen'. Art. 7:613 BW ziet dus vooral op gevallen waarin de arbeidsvoorwaarden in een cao eenzijdig gewijzigd worden, maar ook op gevallen waarin de arbeidsvoorwaarden in een individuele arbeidsovereenkomst eenzijdig gewijzigd worden.

### **De norm van art. 7:611 BW (goed werkgever- en werknemerschap)**

De Hoge Raad heeft in **Van der Lely/Taxi Hofman** bepaald dat een werknemer op grond van art. 7:611 BW in beginsel positief behoort in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk en redelijke wijzigingsvoorstellen alleen af mag wijzen indien aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden gevergd. De norm van art. 7:611 BW is pas van belang indien men geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. **Stoof/Mammoet** heeft Van der Lely/Taxi Hofman aangevuld met een drie dubbele toets:

1. Heeft de werkgever, gelet op de omstandigheden van het geval, een aanleiding om een wijzigingsvoorstel te doen?;
2. Is het wijzigingsvoorstel redelijk?;  
Men moet bij deze toets alle omstandigheden van het geval meewegen, zoals: de omstandigheden waaronder het wijzigingsvoorstel wordt gedaan, de gevolgen van het wijzigingsvoorstel, de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer.
3. Kan men, gelet op de omstandigheden van het geval, van de werknemer vergen dat hij het redelijke wijzigingsvoorstel aanvaardt?

### **De beperkende werking van de redelijkheid en de billijkheid (art. 6:248 lid 2 BW)**

Art. 6:248 lid 2 BW luidt als volgt:

'Een tussen partijen als gevolg van de overeenkomst geldende regel is **niet van toepassing** voor zover dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid **onaanvaardbaar** zou zijn.'

Het Taxi Hofman-criterium bevat een eigen toets die afwijkt van art. 6:248 lid 2 BW (art. 7:611 BW). Het Taxi Hofman-criterium geeft namelijk een arbeidsrechtelijke inkleuring aan de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid ex art. 6:248 lid 2 BW. Art. 7:611 BW is echter alleen van toepassing op de wijziging van individuele arbeidsvoorwaarden zonder een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van art. 7:613 BW. Bij een wijziging van de collectieve arbeidsvoorwaarden zonder een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van art. 7:613 BW wordt uitgeweken naar de norm van art. 6:248 lid 2 BW.

### **Conclusies (art. 7:611, 7:613 en 6:249 lid 2 BW)**

1. Het Taxi Hofman-criterium bevat een eigen toets die afwijkt van art. 6:248 lid 2 BW. Het Taxi Hofman-criterium geeft namelijk een arbeidsrechtelijke inkleuring aan de redelijkheid en billijkheid van art. 6:248 lid 2 BW;
2. Het Taxi Hofman-criterium lijkt lichter dan het criterium van art. 7:613 BW, maar dat zou vreemd zijn ('een glijdende schaal');

3. Art. 7:613 BW ziet veeleer op de wijziging van collectieve arbeidsomstandigheden (**Stoof/Mammoet**);
4. Art. 7:611 BW ziet alleen op de wijziging van individuele arbeidsvoorwaarden; en
5. Bij een wijziging van de collectieve arbeidsvoorwaarden zonder eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van art. 7:613 BW wordt uitgeweken naar de norm van art. 6:248 lid 2 BW.

### **Het instructierecht van de werkgever (art. 7:660 BW)**

Art. 7:660 BW luidt als volgt:

‘De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.’

Art. 7:660 BW geeft de werkgever de bevoegdheid om aanwijzingen te geven en niet de bevoegdheid om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

### **De Wet flexibel werken**

1. De werknemer kan een wijzigingsverzoek indienen omtrent de arbeidsduur en de werktijden (art. 2 lid 1 Wet flexibel werken);
2. De wijziging kan pas ingaan indien de werknemer 26 weken in dienst is geweest, tenzij zich onvoorziene omstandigheden voordoen (art. 2 lid 2 Wet flexibel werken);
3. De werknemer moet het wijzigingsverzoek twee maanden voor de gewenste ingangsdatum indienen (art. 2 lid 3 Wet flexibel werken);
4. De werkgever willigt een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en/of aanpassing van de werktijden in voor zover het gaat om ingangsdatum en de omvang van de wijziging, tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich tegen inwilliging verzetten (art. 2 lid 5 Wet flexibel werken); en
5. Een verzoek tot het wijzigen van de arbeidsplaats en/of tot het wijzigen van de manier waarop de uren gespreid valt onder een soepeler regime (art. 2 lid 6 en 7 Wet flexibel werken).

## **II De overgang van de onderneming**

Bij de overgang van een onderneming treedt de verkrijger van de onderneming van rechtswege in de rechten en de verplichtingen van de vervreemder. De werknemers gaan op grond van art. 7:662 BW van rechtswege over naar de verkrijger van de onderneming indien er een aantal voorwaarden is voldaan:

1. Een **overgang** (krachtens overeenkomst);
2. Van een **economische eenheid** ('onderneming');
3. Die haar **identiteit behoudt**.

De werknemers die op grond van art. 7:662 BW overgaan naar de verkrijger van de onderneming behouden hun rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst.

### **1. Het begrip 'overgang'**

Er is sprake van een overgang in de zin van art. 7:662 BW indien de overgang plaatsvindt krachtens overeenkomst, fusie of splitsing. Er hoeft geen overeenkomst tussen de vervreemder en de verkrijger aan de overgang ten grondslag te liggen. Een overgang kan in twee of meer fasen geschieden. Een voorbeeld van een overgang in twee of meer fasen:

### **Fase 1:**

B (de verpachter) sluit een pachtovereenkomst met A (de eerste pachter).

B maakt een einde aan de pachtovereenkomst met A.

A ontslaat zijn personeel.

### **Fase 2:**

B sluit een pachtovereenkomst met C (de tweede pachter).

C neemt het personeel van A in dienst.

## **2. Het begrip 'onderneming'**

1. Een onderneming kan zowel privaatrechtelijk als publiekrechtelijk van aard zijn (art. 1 lid 1 onder c Richtlijn 2001/23/EG). Een winsttoogmerk is dus niet vereist;
2. Een onderneming staat niet gelijk aan een rechtspersoon (**Sodexho**);
3. Een onderneming hoeft niet zelfstandig deel te nemen aan het economisch verkeer;
4. Het belang dat de activiteit voor de onderneming vertegenwoordigt is niet van belang (**Temco**);
5. De onderneming moet duurzaam georganiseerd zijn (**Rynaard**);
6. De onderneming moet haar identiteit behouden.

## **3. Het begrip 'identiteitsbehoud'**

Het identiteitsbehoud kan blijken uit de **Spijkers-factoren**:

1. De aard van de onderneming/vestiging;
2. Het antwoord op de vraag of de materiële activa zijn overgedragen aan de verkrijger (in eigendom, in huur of in pacht);
3. De waarde van de immateriële activa op het moment van de overdracht;
4. Het antwoord op de vraag of de nieuwe onderneming al het personeel heeft overgenomen;
5. Het antwoord op de vraag of de klantenkring is overgedragen;
6. In welke mate de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen; en
7. Het antwoord op de vraag of de activiteiten zijn onderbroken en, zo ja, hoe lang de onderbreking heeft geduurd.

## **De aard van de onderneming**

Afhankelijk van de sector dient de verkrijger van de onderneming:

- A. Een wezenlijk deel van het personeel over te nemen (arbeidsintensieve onderneming, **Süzen**);
- B. Essentiële materiële activa over te nemen (kapitaalintensieve onderneming, **Sodexho**).

## **Het formele en het materiële werkgeversbegrip**

Het uitgangspunt is dat alleen de werknemers die in dienst zijn van de vervreemder/de formele werkgever overgaan met de overneming. In een beperkt aantal gevallen kunnen de werknemers die in dienst zijn van materiële werkgever ook overgaan met de onderneming.

### **Albron**

Roest cs. is in dienst van Heineken Nederlands Beheer (de formele werkgever). Roest cs. wordt gedetacheerd naar Heineken Nederland (de materiële werkgever). Heineken Nederland (het dochterbedrijf) voert de cateringsactiviteiten van Heineken Nederlands beheer (het

moederbedrijf) uit. Op een gegeven moment worden de cateringsactiviteiten overgenomen door Albron Catering. Albron Catering doet Roest cs. een aanbod om bij hun te komen werken. Roest cs. aanvaard het aanbod van Albron Catering en krijgt een nieuwe arbeidsovereenkomst met minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Roest cs. stelt dat hij van rechtswege is overgaan naar Albron Catering, omdat er sprake is van een overgang van de onderneming. Het Hof van Justitie heeft in **Albron** geoordeeld dat er in zo'n geval inderdaad sprake is van een overgang van de onderneming.

### **Het behoud van rechten en verplichtingen**

Art. 7:663 BW luidt als volgt:

'Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.'

De werknemers die op grond van art. 7:662 BW van rechtswege overgaan naar de verkrijger van de onderneming behouden hun rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst (art. 7:663 BW). De rechten en plichten die van rechtswege overgaan zijn:

1. Afspraken omtrent (achterstallig) het loon;
2. Afspraken omtrent de functie van de werknemer;
3. Afspraken omtrent vakantiedagen;
4. Afspraken omtrent een bijdrage in ziektekosten- of pensioenpremies;
5. Afspraken omtrent een bedrijfsauto;
6. Concrete toezeggingen omtrent loonsverhogingen en de functie van de werknemer;
7. Het concurrentiebeding; en
8. Anciënniteitsrechten (**Scattalon**).

De vervreemder is tot een jaar na de overgang, naast de verkrijger, hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan dus zowel de verkrijger als de vervreemder aanspreken indien de verkrijger de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt.

### **Een wijziging van de arbeidsvoorwaarden**

Er mag op straffe van nietigheid géén wijziging van de arbeidsvoorwaarden plaatsvinden wegens een overgang van de onderneming. Voor het overige geldt dat de verkrijger de arbeidsovereenkomsten binnen dezelfde grenzen als de vervreemder mag wijzigen.

## **Arbeidsovereenkomstenrecht hoorcollege 12, 12-10-2016 - Het ontslag op staande voet en het procesrecht**

### **I Het einde van de arbeidsovereenkomst**

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren eindigen:

1. Door ontbinding;
2. Door opzegging;
3. Met wederzijds goedvinden;
4. Door opzegging wegens dringende reden;
5. Door het overlijden van de werknemer;
6. Een opzegging tijdens een rechtsgeldige proeftijd;
7. Door overgang van onderneming indien de werknemer niet mee wil werken; en
8. Ontbinding wegens wanprestatie.

### **II De ontslaggronden**

#### **Artikel 7:669 lid 1 BW**

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is én herplaatsing binnen een redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) niet mogelijk is of in de rede ligt.

#### **Artikel 7:669 lid 3 BW**

Onder een redelijke grond wordt verstaan:

- A. Bedrijfseconomische omstandigheden;
- B. Langdurige arbeidsongeschiktheid (> 104 weken);
- C. Frequent ziekteverzuim;
- D. Disfunctioneren;
- E. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- F. Weigeren werk wegens gewetensbezwaar;
- G. Verstoorde arbeidsverhouding;
- H. Andere omstandigheden.

**Let op:** een ontslagcocktail is niet mogelijk. De werkgever moet zich dus beperken tot één ontslaggrond.

#### **De e-grond: verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer**

Vereisten:

1. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
2. Zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

Bij de e-grond kunnen alle omstandigheden van het geval een rol spelen. Tot de in aanmerking te nemen omstandigheden behoren onder andere de duur van het dienstverband en de wijze waarop de werknemer heeft gefunctioneerd. De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd, tenzij de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Voorbeelden:

1. Het seksueel intimideren van een jongere medewerker op het werk en via facebook terwijl de werknemer meerdere waarschuwingen heeft gekregen;

2. Het drinken van alcohol op het werk terwijl de werknemer een waarschuwing heeft gekregen;
3. Het gebruiken van drugs op het werk terwijl de werknemer een waarschuwing heeft gekregen;
4. Een kind in hoedanigheid van kinderopvangleidster achterlaten in de auto.

### **De g-grond: een verstoorde arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer**

Vereisten:

1. Een verstoorde arbeidshouding;
2. Zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

De werkgever zal in ieder geval aan moeten tonen dat:

1. Er daadwerkelijk sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer;
2. Er substantiële en concrete inspanningen zijn verricht om de arbeidsverhouding te herstellen;
3. Herstel van de verstoorde arbeidsverhouding (blijvend) onmogelijk is; en
4. Herplaatsing (naar een andere afdeling of vestiging binnen het concern) evenmin mogelijk is gebleken.

### **III Het ontslag op staande voet**

#### **De voorwaarden voor een ontslag op staande voet**

Art. 7:677 lid 1 BW bevat de vereisten voor een rechtsgeldige opzegging wegens redende reden, te weten:

1. Een dringende reden;
2. Een onverwijld opzegging; en
3. Een onverwijld mededeling van de dringende reden.

#### **Casus**

Ferdinand is zijn leidinggevende, Gerard, helemaal zat. Ferdinand heeft steeds het gevoel dat hij alle rotklusjes moet oppakken en dat zijn collega Evert alle mooie klussen krijgt. Ferdinand gooit daarom met de pet naar de rotklusjes, waardoor hij steeds reprimandes krijgt. Na het zoveelste incident kan Ferdinand zich niet meer inhouden. Hij scheldt Gerard de huid vol en gooit een stoel naar hem. Directeur Stefan wordt bijna geraakt door de stoel. Directeur Stefan roept de mannen bijeen en na hun standpunten te hebben gehoord besluit hij Ferdinand op staande voet te ontslaan.

#### **Ferdinand vraagt uw juridisch advies. Wat adviseert u?**

Het gooien van een stoel naar een werknemer of directeur kan worden gekwalificeerd als mishandeling. Ferdinand heeft een stoel naar de directeur gegooid, maar de directeur niet geraakt. Er is dus sprake van een poging tot mishandeling. Een (poging tot) mishandeling kan op grond van art. 7:678 lid 2 sub e BW een dringende reden opleveren. Ferdinand kan:

1. Primair: de rechter binnen twee maanden om herstel van de arbeidsovereenkomst of om een billijke vergoeding verzoeken (art. 7:682 lid 1 en 7:686a lid 4 BW);
2. Secundair: de rechter binnen drie maanden om toekenning van de transitievergoeding verzoeken (art. art. 7:673 en 7:686a lid 4 BW).

### **Directeur Stefan vraag uw juridisch advies. Wat adviseert u?**

Het gooien van een stoel naar een werknemer of directeur kan worden gekwalificeerd als mishandeling. Ferdinand heeft een stoel naar de directeur gegooid, maar de directeur niet geraakt. Er is dus sprake van een poging tot mishandeling. Een (poging tot) mishandeling kan op grond van art. 7:678 lid 2 sub e BW een dringende reden opleveren. Stefan kan:

1. Een verklaring voor recht vragen waarin de rechter aangeeft dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven; en/of
2. De arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbinden op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW jo. art. 7:671 lid 1 sub a BW.

## **IV Het procesrecht**

### **De stelplicht en bewijslast**

De stelplicht van de werkgever met betrekking tot de onverwijldheid van het ontslag is tweeledig:

1. De werkgever moet stellen wanneer het vermoeden van een dringende reden voor ontslag op staande voet is ontstaan; en
2. De werkgever moet stellen welke stappen daarna in het onderzoek zijn genomen en door wie en hoe die stappen hebben geculmineerd in het ontslag op staande voet.

De bewijslast van de aanwezigheid van een objectieve en subjectieve dringende reden en de onverwijldheid van de opzegging rust op de werkgever.

### **De acties van de werknemer in eerste aanleg**

1. Het is niet mogelijk om een ontslag op staande voet buitengerechtelijk vernietigen. De werknemer kan het ontslag op staande voet alleen aanvechten door de rechter binnen twee maanden om herstel van de arbeidsovereenkomst of om een billijke vergoeding te verzoeken (art. 7:682 lid 1 en 7:686a lid 4 sub a BW). De werknemer kan na het verlopen van de termijn van twee maanden niet meer switchen tussen herstel van de arbeidsovereenkomst en een billijke vergoeding. Het is dus verstandig om een primair / subsidiair verzoek in te dienen;
2. De werknemer kan zijn nevenvorderingen ook in het verzoekschrift opnemen;
  1. Verzoeken om transitievergoeding (art. 7:673 lid 8 BW);
  2. Verzoeken om een schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn (art. 7:672 lid 9 BW); en
  3. Verzoeken om een opheffing van het concurrentiebeding.
3. De werknemer kan binnen twee maanden in een kort geding wedertewerkstelling en achterstallig loon vorderen (art. 223 Rv).

De vervaltermijn van twee maanden is iets anders dan een verjaringstermijn. De vervaltermijn kan niet gestuit, geschorst of verlengd worden. De rechter toetst ambtshalve of de werknemer zijn verzoek binnen de vervaltermijn heeft ingediend.

### **De acties van de werkgever in eerste aanleg – verweer: het ontslag op staande voet is rechtsgeldig verleend**

De werkgever moet stellen en zo nodig bewijzen dat er sprake is van:

1. Een dringende reden;



2. Een onverwijld opzegging; en
3. Een onverwijld mededeling van de dringende reden.

De werkgever kan in zijn verweerschrift een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen (art. 7:669 lid 3 sub c t/m h of 7:686 BW).

De werkgever kan in zijn verweerschrift een onvoorwaardelijk tegenverzoek doen tot (art. 7:282 lid 2 BW):

1. Betaling van een gefixeerde schadevergoeding, mits het verweerschrift binnen de vervaltermijn van twee maanden is ingediend (art. 7:667 lid 2 en lid 3 sub a BW jo. art. 7:686 lid 4 sub a BW); en/of
2. Verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend, mits het verweerschrift binnen de vervaltermijn van twee maanden is ingediend.

De werkgever kan zijn nevenvorderingen ook in het verweerschrift opnemen. Een aantal voorbeelden van nevenvorderingen:

1. Verzoek tot het betalen van een studieschuld; en/of
2. Verzoek tot het naleven van het concurrentiebeding.

### **De acties van de werkgever in eerste aanleg – een voorwaardelijk verzoek of tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst**

Vóór 1 juli 2015 kon men niet bij het Hof of bij de Hoge Raad terecht indien een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter werd toe- of afgewezen. Dit is per 1 juli 2015 gewijzigd: men kan tegenwoordig in hoger beroep en vervolgens in cassatie indien een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt toe- of afgewezen.

### **Wanneer is er sprake van een voorwaardelijk verzoek of tegenverzoek tot ontbinding?**

Er is sprake van een voorwaardelijk verzoek of tegenverzoek tot ontbinding indien de werkgever ontbinding verzoekt 'voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd'. De rechtsgevolgen:

- A. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd: de voorwaarde komt te vervallen en de rechter moet het verzoek tot ontbinding behandelen; of
- B. Het ontslag op staande voet wordt niet vernietigd: de voorwaarde wordt niet vervuld en de werkgever wordt niet-ontvankelijk verklaard.

Stel. Het ontslag op staande voet wordt in eerste aanleg niet vernietigd. De voorwaarde wordt niet vervuld en de werkgever wordt niet-ontvankelijk verklaard. De werknemer gaat in hoger beroep en de arbeidsovereenkomst wordt in hoger beroep hersteld. Ziet het voorwaardelijk verzoek tot ontbinding ook op een nieuwe, herstelde arbeidsovereenkomst? Nee.

### **Waar richt een voorwaardelijk ontbindingsverzoek zich tegen?**

1. Er valt niets te ontbinden indien het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet is afgewezen;
2. Het is mogelijk om de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden indien de kantonrechter nog geen beslissing heeft gegeven op het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet.