

---

## Juridisch up to Date

---

2016-0006 - Juridisch up to Date 2016-01 d.d. 07-01-2016

Rubriek: Sociaal recht

### De eerste ervaringen met de WWZ: top of flop?

#### Inleiding

Eind november 2015 kopte het Financieele Dagblad<sup>1</sup>: "Wet Werk en Zekerheid doet precies wat iedereen van tevoren zag aankomen: floppen". Het artikel is buitengemeen kritisch over de uitwerking en eerste ervaringen met de Wet Werk en Zekerheid ("WWZ"). De krant staat hierin niet alleen. De WWZ wordt in het algemeen kritisch ontvangen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ("SZW") publiceerde op 27 november 2015 een brief met een eerste indruk van de doeltreffendheid en effecten van de WWZ<sup>2</sup>. Inmiddels is ook de Verzamelwet SZW 2016<sup>3</sup> aangenomen waarin een aantal wijzigingen is opgenomen die voortvloeien uit de WWZ. In deze bijdrage wordt een overzicht gegeven van eerste ervaringen over uiteenlopende onderwerpen. Bij een aantal ontwikkelingen en uitspraken van rechters zal uitvoeriger worden stilgestaan.

#### Evaluatie WWZ en eerste beeld invoering WWZ

In de brief van 27 november 2015 is door de minister van SZW een eerste evaluatie van de WWZ opgenomen waarbij nadruk is gelegd op een aantal punten.

#### Flexibele arbeid

Allereerst is gekeken naar de vraag of de aanpassing van de ketenbepaling zoals opgenomen in artikel 7: 668a BW daadwerkelijk leidt tot een snellere doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract. Hierbij is tevens gekeken naar de tot nu toe gepubliceerde rechtspraak op het terrein van de flexibele arbeid. Op het terrein van de tijdelijke contracten is nog niet heel veel rechtspraak geweest. De minister verwijst wel naar een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam<sup>4</sup> waarin de rechter in kort geding een concurrentiebeding in een tijdelijk contract van een gedetacheerde werknemer ongeldig verklaarde. Sinds de invoering van de WWZ is een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd immers alleen maar geldig als de werkgever de zwaarwegende bedrijfsbelangen motiveert. Op dit punt ging het in deze uitspraak mis. De motivering van de werkgever waarom het beding noodzakelijk was wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen werd ontoereikend geacht, als gevolg waarvan het concurrentiebeding in kort geding werd geschorst en de werknemer aan de slag kon bij een concurrerende werkgever. Het beding was als volgt geformuleerd: "*<...> Werkgever hecht veel waarde aan opleiding van haar medewerkers, hetgeen betekent dat zij veel tijd in opleiding investeert en hiervoor ook kosten worden gemaakt. Dit geldt in het bijzonder voor de functie van Consultant Banking & Insurance van de medewerker. Verder zal de medewerker in zijn functie van Consultant Banking & Insurance al direct vanaf de aanvang van het dienstverband kennis verwerven van het door Werkgever opgebouwde netwerk, het marktgebied, de behoeften en de werkwijze van Werkgever. Gelet op de zeer concurrentiegevoelige detacheringbranche waarin Werkgever opereert, bestaat er wegens de bij Werkgever specifiek verworven kennis en kunde vrees voor benadeling van Werkgever indien de medewerker na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in strijd handelt met het in lid 1 en/of lid 2 van dit artikel opgenomen relatiebeding en/of concurrentiebeding. De bij Werkgever specifiek verworven kennis en kunde zou door de medewerker immers kunnen worden aangewend om, direct of indirect, concurrerende activiteiten te verrichten*". De rechter verwees met name naar de literatuur waarin wordt aangenomen dat het aannemen van het criterium 'zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang' een zware toets betreft. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat sprake dient te zijn van 'specifieke werkzaamheden' of een 'specifieke functie' die per geval een afweging en motivering vergt. In kort geding wordt geoordeeld dat de werkgever de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen onvoldoende concreet heeft gemaakt. Het genoemde 'opgebouwde netwerk, marktgebied, de behoeften en de werkwijze van werkgever' is niet nader ingevuld. Een omschrijving welke specifieke kennis en/of (vertrouwelijke) bedrijfsinformatie de Consultant Banking & Insurance bij werkgever zal verwerven die beschermd moet worden door het concurrentiebeding ontbreekt. In dit verband is wel van belang dat werkgever een detacheringbureau is en dat haar werknemers bij verschillende opdrachtgevers te werk worden gesteld en feitelijk doorgaans niet bij werkgever zelf. Bovendien kunnen de feitelijke werkzaamheden van de consultant nog van geval tot geval verschillen. Werkgever heeft de nadruk gelegd op de investering in de opleiding van haar medewerkers en ter zitting nog bepleit dat zij hen bij zoveel mogelijk opdrachtgevers werkervaring laat opdoen, maar waarom dit bescherming behoeft in de vorm van een concurrentiebeding (en niet in een studiekostenbeding of een geheimhoudingsbeding) is eveneens onvoldoende onderbouwd. Deze uitspraak leert vooral dat over het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te lichtvaardig moet worden gedacht. Deze uitspraak geeft daarbij wel een aantal aardige aanknopingspunten voor het opstellen van een dergelijk beding. Het enkel noemen van zaken wordt echt onvoldoende geoordeeld. Ook leert het dat steeds kritisch moet worden gekeken of niet kan worden volstaan met het opnemen van bijv. een studiekosten- en/of geheimhoudingsbeding.

Ook is een aantal uitspraken over de aanzegtermijn gepubliceerd. Het eerste lid van artikel 7: 668 BW verplicht de werkgever uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst alsmede - bij een eventuele voortzetting - de voorwaarden waaronder. De verplichting geldt alleen voor arbeidsovereenkomst met een duur langer dan 6 maanden.

In een zaak van de Rechtbank Amsterdam<sup>5</sup> is geoordeeld dat aanzegging via WhatsApp rechtsgeldig is aangezien vaststond dat het bericht de werknemer had bereikt. In een andere zaak<sup>6</sup> is geoordeeld dat al bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan worden voldaan aan de aanzegverplichting, althans dat er geen dwingende wetsbepaling is die dit verbiedt. Er wordt wel gewezen op het risico dat de werkgever dan wel loopt dat een werknemer die hij had willen behouden vroegtijdig vertrekt.

De minister van SZW wijst vervolgens nog op afspraken die in de afgelopen maanden door de sociale partners zijn gemaakt over het gebruik van afwijkingsmogelijkheden bij opeenvolgende tijdelijke contracten. In de bijlage van de brief is een overzicht opgenomen van alle CAO's waarin tot nu toe gebruik is gemaakt van de afwijkingsmogelijkheden. Op basis hiervan concludeert de minister van SZW voorlopig dat veel sectoren kennelijk uit de voeten kunnen met de geboden afwijkingsmogelijkheden. De minister vindt het nog te vroeg om verdergaande conclusies over de vraag of er sprake is van een snellere doorstroom te trekken.

#### *Ontslagrecht*

De minister van SZW gaat vervolgens in op de vraag of de maatregelen uit de WWZ leiden tot kortere proceduretijden. De minister onderzoekt tevens het (voorlopig) effect op de ontslagkosten met bijzondere aandacht daarbij voor de vraag hoe het criterium 'ernstige verwijtbaarheid' wordt ingevuld. De minister concludeert voorlopig ook op deze punten dat het allemaal nog te vroeg is om vergaande conclusies te trekken. De minister maakt wel een analyse van de tot nu toe ingediende ontslagaanvragen waarbij in 38% van de gevallen de streeftermijn voor afhandeling van zaken niet is gehaald<sup>7</sup>. De minister noemt vervolgens kort nog de proforma ontbindingspraktijk. Hij constateert dat proformabeschikkingen nog steeds voorkomen, maar verwacht dat deze praktijk zal afnemen. De vraag welk belang partijen sinds de invoering van de WWZ hebben bij een proforma ontbinding verdient in de literatuur eveneens aandacht. Er wordt dan bijvoorbeeld gewezen op het feit dat tegen de beschikking hoger beroep en cassatie mogelijk blijft en er van een definitieve afdoening van de zaak via de kantonrechter niet direct sprake is. Je zou dit alleen kunnen oplossen als er sprake is van berusting zoals bedoeld in artikel 334 Rv. Voor het verkrijgen van een WW-uitkering is de noodzaak van het hebben van een proformabeschikking ook niet direct nodig. Dit kan wel anders zijn als het er naar uitziet dat werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is aangewezen op een ZW-uitkering. Het meewerken door een werknemer aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte blijft ook onder het nieuwe recht nog steeds niet zonder risico's. Het belang van een executoriale titel is ook niet direct aanwezig omdat de rechtspraak vanaf 1 juli 2015 verdeeld lijkt over de vraag of rechters in hun beschikking kunnen opnemen dat de werkgever naast de transitievergoeding een bepaalde andere vergoeding verschuldigd is. In veel uitspraken zie je terug dat rechters naast de in de wet genoemde transitievergoeding alleen een aanvullende billijke vergoeding kunnen toekennen. Er moet dan wel sprake zijn van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever. Hiervan is bij de proforma ontbindingszaken veelal geen sprake. Sommige kantonrechters lossen dit op door de vergoeding niet in het dictum van de beschikking op te nemen, maar door in het lichaam van de beschikking de tussen partijen afgesproken vergoeding te benoemen<sup>8</sup>.

In de jurisprudentie zijn ook de eerste uitspraken<sup>9</sup> over het zogenoemde 'muizengaatje' gepubliceerd. Dit betreft het criterium 'ernstige verwijtbaar handelen of nalaten'. Uit de uitspraken valt voorlopig op dat dit criterium, conform de bedoeling van de wet, in uitzonderlijke situaties wordt toegepast. De billijke vergoeding die in een aantal zaken wel is toegekend verschilt wel in hoogte. Hieruit valt dan ook nog niet een goede lijn te herleiden en is het er vooralsnog niet overzichtelijker op geworden. Daarbij speelt ook nog een rol dat de zaken uiteindelijk anders kunnen uitpakken als er hoger beroep is ingesteld.

#### *WW*

De minister van SZW gaat verder in op de vraag of de wijzigingen in de WW leiden tot een meer activerende WW en of en in welke mate CAO-afspraken worden gemaakt over reparatie van de wijzigingen in de maximale duur en opbouw van de WW. De minister noemt in dit kader dat de definitie van passende arbeid is aangescherpt en de handhaving op dit punt wordt versterkt. De aanscherping van de definitie van passende arbeid houdt in dat reeds na 6, in plaats van na 12 maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt<sup>10</sup>. Verder blijkt uit een steekproef dat van de 99 grootste CAO's (die circa 85% van alle werknemers betreffen die onder een CAO vallen) er in 30 CAO's zichtbaar afspraken zijn gemaakt over CAO-aanvullingen<sup>11</sup>.

#### *Ontslagredenen*

Het valt op dat de minister van SZW in zijn eerste analyse niet uitvoerig ingaat op de vraag of het voor werkgevers nu wel of niet moeilijker wordt om werknemers, anders dan op grond van bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid, via de rechter te ontslaan. Dit terwijl juist in de jurisprudentie en literatuur aan dit punt veel aandacht wordt besteed. De geluiden dat er voor rechters minder manoeuvreerruimte is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden nemen toe. De WWZ heeft immers een limitatieve opsomming van ontslaggronden in artikel 7:669 lid 3 a

t/m h BW geïntroduceerd. Het lijkt er op dat in de eerste maanden na de introductie van de WWZ meer ontbindingsverzoeken zijn afgewezen omdat bijv. het optellen van ontslaggronden niet langer mogelijk is. Iedere aangevoerde grond moet op zichzelf een ontslag kunnen dragen<sup>12</sup>. Ook worden strenge eisen gesteld aan een verzoek dat wordt ingediend op grond van disfunctioneren (d-grond). Als de werkgever de werknemer onvoldoende in de gelegenheid stelt om het functioneren te verbeteren en onvoldoende tijd geeft, loopt werkgever vaker het risico dat een verzoek tot ontbinding wordt afgewezen<sup>13</sup>.

Hiermee lijkt de door de minister zelf tijdens de parlementaire behandeling genoemde mogelijkheid al snel een stille dood gestorven. De minister schetste tijdens de behandeling een vluchtroute (de zogenoemde "Asscher-escape") voor gevallen waarin de werkgever ten onrechte beëindiging heeft nagestreefd op grond van, bijvoorbeeld, disfunctioneren, waardoor door zijn toedoen een verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. De werkgever zou dan additioneel de grond ('verstoorde arbeidsverhouding') kunnen aanvoeren om alsnog tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan.

Het feit dat de hoogte van de ontslagvergoeding in beton lijkt te zijn gegoten, speelt bij het toegenomen aantal afgewezen ontbindingsverzoeken mogelijk een rol. Afwijken van de transitievergoeding kan een rechter immers niet heel goed, waardoor de rechter een ontslag waarvan het dossier niet helemaal op orde is, niet meer kan compenseren door via toepassing van de oude C-factor een hogere vergoeding toe te kennen. Het risico op afwijzing van het verzoek ligt dan op de loer. Hiermee lijkt het er voorlopig toch op dat de ontslagbescherming voor werknemers eerder is toegenomen dan afgenomen. Dit terwijl de nieuwe WWZ toch is verkocht als een versoepeling en vereenvoudiging. De minister van SZW wijst in zijn eerste evaluatie enkel op een onderzoek dat het ministerie in de eerste helft van 2016 zal laten verrichten ter uitvoering van de motie Backer<sup>14</sup>.

#### Verzamelwet SZW 2016

In de verzamelwet SZW 2016 is inmiddels een aantal wijzigingen opgenomen die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid. Het gaat om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. De verzamelwet SZW 2016 is inmiddels op 24 november 2015 door de Eerste Kamer zonder beraadslaging en zonder stemming aangenomen. De wet treedt op 1 januari 2016 in werking. Het voert te ver om in dit artikel alle wijzigingen toe te lichten. Een aantal wijzigingen springt wel in het oog. Zo is de tekst van artikel 7: 669 lid 4 BW inmiddels ingrijpend gewijzigd. In dit artikel is geregeld dat de arbeidsovereenkomst tegen of na de dag waarop de werknemer de AOW leeftijd of een afwijkende pensioenleeftijd heeft bereikt kan worden opgezegd. Onduidelijkheid is ontstaan over de vraag wat nu precies onder afwijkende pensioenleeftijd moet worden verstaan, doordat het begrip lijkt te verwijzen naar het moment waarop recht op pensioen ontstaat. Dit is niet steeds een vast moment. Om duidelijker te maken dat het gaat om de leeftijd waarop arbeidsrechtelijk ontslag volgt wegens het bereiken van een bepaalde pensioenleeftijd, wordt die afwijkende pensioenleeftijd nu geformuleerd als: 'de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt'. Die leeftijd is in veel gevallen de AOW-leeftijd, maar kan ook lager of uiteraard hoger zijn dan de AOW-leeftijd. In dat geval kan wegens het bereiken van die hogere of lagere leeftijd gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid van artikel 7:669 lid 4 BW om zonder ontslagvergunning en zonder betaling van een transitievergoeding op te zeggen. Voorwaarde is overigens wel dat de arbeidsovereenkomst moet zijn ingegaan voordat de werknemer de AOW-leeftijd of de overeengekomen andere leeftijd heeft bereikt.

De verzamelwet SZW 2016 brengt eveneens wijziging in de regeling omtrent de zogenoemde fictieve opzegtermijn. Die wordt afgeschaft. Het recht op WW-uitkering ontstaat pas na het verstrijken van de voor de werkgever geldende opzegtermijn. In de oude situatie was het zo dat wel een recht op WW uitkering ontstaat, maar pas een uitkering werd ontvangen nadat de opzegtermijn was verstreken. Verder is er sprake van een nieuwe uitsluitingsgrond WW indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. In dat geval heeft werknemer dus geen recht op WW-uitkering tot het moment dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou zijn verstreken.

#### Regeling UWV ontslagprocedure en Ontslagregeling

Ter nadere uitvoering van de WWZ is er in de afgelopen maanden een behoorlijk aantal AMvB's en/of ministeriële regelingen gepubliceerd, waarvan de Regeling UWV procedure<sup>15</sup> en de Ontslagregeling<sup>16</sup> belangrijke uitvoeringsregelingen zijn. De idee was dat deze regelingen het oude Ontslagbesluit alsmede de Beleidsregels Ontslagtaak UWV zouden vervangen. Eind november 2015 heeft het UWV toch nog nadere uitvoeringsregels vastgesteld. De besluiten van de Raad van Bestuur van het UWV zijn op 24 november 2015 gepubliceerd in de Staatscourant<sup>17</sup>. Met de komst van deze besluiten is voorlopig een einde gemaakt aan de nog bestaande onduidelijkheid over de toepassing van de nieuwe wetgeving bij bedrijfseconomisch ontslag en langdurige arbeidsongeschiktheid. De regels bevatten onder andere een toelichting op aan te leveren gegevens bij een ontslaanvraag, op herplaatsingsverplichtingen en de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

De herplaatsingsverplichting verdient nog wel bijzondere aandacht. In artikel 7: 669 BW is immers nu geregeld dat een werkgever alleen kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de regel ligt. Bij de beoordeling van de vraag of er een passende functie beschikbaar is voor een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt, moeten op basis van de ontslagregeling arbeidsplaatsen worden betrokken waarvoor

een vacature bestaat of waarvoor binnen de redelijke termijn (zijnde de opzegtermijn voor werkgever) een vacature zal ontstaan. Daarnaast worden arbeidsplaatsen betrokken van werknemers of anderen die werkzaam zijn op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard worden verricht gedurende 26 weken. Uit de nadere toelichting wordt duidelijk dat de werkgever op grond van de regeling in geval van een vacature of een bestaande arbeidsplaats de werknemer mag selecteren die daarvoor het meest geschikt is. Dit is anders als een functie vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie. Dan moet op basis van het (omgekeerde) afspiegelingsbeginsel worden bepaald aan welke werknemer, die geschikt is om de functie te vervullen, deze functie als eerste moet worden aangeboden. Een voorbeeld is nu opgenomen om dit te verduidelijken. Stel: een bedrijf heeft 2 niet uitwisselbare functies (technisch tekenaar en projectleider). In de functie van technisch tekenaar vervallen 3 van de 5 arbeidsplaatsen. De functie van de 5 projectleiders komt te vervallen. Er ontstaat wel een nieuwe functie projectcoördinator met 3 arbeidsplaatsen/vacatures. Deze functie is niet uitwisselbaar met de oude functies. Wel wordt in deze functie een deel van de werkzaamheden van de functie van projectleider voortgezet. Slechts 1 van de boventallige technisch tekenaars is geschikt voor de nieuwe functie. Dit geldt ook voor 4 van de 5 projectleiders. Aan wie moet de werkgever de nieuwe functie van projectcoördinator aanbieden? De werkgever mag niet selecteren wie het meest geschikt is, maar moet de vacatures eerst aanbieden aan de projectleiders. Omdat er meer geschikte projectleiders dan arbeidsplaatsen zijn, moet de werkgever de nieuwe functie aanbieden aan de 3 projectleiders die op basis van het afspiegelingsbeginsel (berekend over de 4 geschikte projectleiders) de hoogste afspiegelingsrechten hebben. De werkgever zou de functie van projectcoördinator pas aan de technisch tekenaar moeten aanbieden als er, na herplaatsing van alle geschikte projectleiders, nog een vacature zou zijn.

#### Ten slotte

Dit artikel is vooral niet bedoeld om uitputtend te zijn, maar bespreekt een aantal belangrijke ontwikkelingen en jurisprudentie na de invoering van de nieuwe Wet werk en zekerheid. Het is nog te vroeg om te oordelen dat de WWZ een flop is geworden. Dat het er eenvoudiger en goedkoper op is geworden, zoals destijds door politici en de minister van SZW is beloofd, is wel zeer de vraag. Hoewel er nog niet grote aantallen ontslagaanvragen voor de rechter zijn gekomen, valt daar voorlopig wel een duidelijke rode draad in te herkennen. Rechters zijn genoodzaakt om onder de nieuwe wet streng(er) te toetsen. Het risico van afwijzing van een verzoek tot ontbinding ligt vaker op de loer. Met de hoogte van de vergoeding en toepassing van de C-factor kon de rechter in de oude situatie tot uitdrukking brengen in welke mate een werkgever of werknemer een verwijt viel te maken. Die mogelijkheid bestaat niet langer meer met de introductie van één transitievergoeding. In de komende tijd zullen uitspraken en ontwikkelingen dan ook nauwgezet gevolgd worden. Een formele evaluatie van de WWZ zal dan naar verwachting snel volgen.

#### Noten :

1. Financieel Dagblad d.d. 27 november 2015
2. Evaluatie Wet werk en Zekerheid (WWZ) (34 351), ingediend bij TK op 27 november 2015
3. Wet van 25 november 2015 tot wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Stb. 2015, 464 (kortweg: Verzamelwet SZW 2016 (34273))
4. Rechtbank Amsterdam 23 juli 2015, (ECLI: NL: RBAMS:2015:4864)
5. Rechtbank Amsterdam 10 juni 2015, (ECLI:NL: RBAMS:2015:3968)
6. Rechtbank Midden-Nederland 13 mei 2015, (ECLI: NL:RBME:2015:3201)
7. Zie Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p.66. In geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is de streeftermijn 4 weken wanneer één ronde voldoende is, 5 weken indien ontslagadviescommissie wordt geraadpleegd en 7 weken als er een extra ronde nodig is. Bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is de maximale streeftermijn 8 weken
8. Zie o.a. rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, (ECLI:NL:RBNNE:2015:3638); rechtbank Rotterdam 13 augustus 2015, (ECLI:NL:RBROT:2015:5903); rechtbank Rotterdam 31 juli 2015, (ECLI: NL: RBROT:2015:5563)
9. De minister van SZW heeft ter illustratie in bijlage 3 bij zijn brief van 27 november 2015 een aantal zaken uit de jurisprudentie beschreven, waaronder: rechtbank Oost-Brabant 1 september 2015, (ECLI:NL:RBOBR:2015:5186); rechtbank Oost-Brabant 22 september 2015, (ECLI:NL:RBOBR:2015:5552); rechtbank Amsterdam 6 oktober 2015, (ECLI:NL:RBAMS:2015:7278); rechtbank Limburg 30 oktober 2015, (ECLI:NL:RBLIM:2015:9182); rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, (ECLI:NL:RBNNE:2015:3611); rechtbank Oost-Brabant 28 augustus 2015, (ECLI:NL:RBOBR:2015:5275); rechtbank Noord-Holland 21 september 2015, (ECLI:NL:RBNHO:2015:7994); rechtbank Oost-Brabant 30 september 2015, (ECLI:NL:RBOBR:2015:5821)
10. Besluit Passende Arbeid, Stb. 2014, 525
11. Steekproef Ministerie van SZW, stand: 1 september 2015
12. Zie bijv. rechtbank Den Haag 4 september 2015, (ECLI:NL:RBDHA:2015:10521)
13. Zie bijv. rechtbank Overijssel 16 oktober 2015, (ECLI:NL:RBOVE:2015:4663)
14. Kamerstukken I 2013/2014, 33 818, nr. F
15. Regeling UWV procedure, Stcrt. 2015, 12688
16. Ontslagregeling, Stcrt. 2015, 12685

17. Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015, Stcrt. 2015, nr. 42142 alsmede Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015, Stcrt. 2015, nr. 42141

Auteur(s): mw. mr. W. Hafkamp- Van der Zwaard, Houthoff Buruma, Amsterdam

---

© Euroforum Uitgeverij BV NL

---