

## De relatieve onaantastbaarheid van een ontbindingsbeschikking

Mevr. mr. N.T. Dempsey, datum 29-11-2011

### Datum

29-11-2011

### Auteur

Mevr. mr. N.T. Dempsey<sup>[1]</sup>

### Auteursprofiel

N.T. Dempsey

### Vakgebied(en)

Arbeidsrecht (V)

Tegen de ontbinding van een arbeidsovereenkomst staat volgens lid 11 van art. 7:685 BW hoger beroep noch cassatie open. Volgens de wetgever zouden werkgever en werknemer gebaat zijn bij een vereenvoudigde, snelle, maar vooral ook definitieve behandeling en beslissing van de zaak. Met het rechtsmiddelenverbod is echter niet gezegd dat partijen geheel machteloos staan tegenover een hen onwelgevallige ontbindingsbeschikking. In dit artikel wordt aandacht besteed aan de 'achterdeurtjes' waarlangs partijen in bepaalde gevallen toch de rechtsgeldigheid van een ontbindingsbeschikking aan kunnen proberen te tasten.

### Hoger beroep en cassatie

Er bestaat de nodige kritiek op de uitsluiting van hoger beroep en cassatie tegen ontbindingsbeschikkingen. Het al bij invoering van het verbod discutabele argument dat de ontbindingsprocedure een extrajudiciële billijkheidsbeslissing is waarbij "niet zoozeer geldt [dat sprake is van] de beslissing van een rechtsstrijd, als wel de vaststelling eener billijker regeling door den onpartijdigen rechter"<sup>[2]</sup> is definitief achterhaald toen in 1953 de wetgever het mogelijk maakte de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens dringende redenen en de rechter verder de bevoegdheid gaf een vergoeding ten laste van een der partijen aan de ander toe te kennen. Ondanks kritische geluiden en (wets)voorstellen tot afschaffing of beperking van het rechtsmiddelenverbod staat het verbod nog steeds overeind.<sup>[3]</sup>

Absoluut is het verbod echter niet. Medio jaren '80 van de vorige eeuw aanvaardde de Hoge Raad een drietal uitzonderingen op het rechtsmiddelenverbod.<sup>[4]</sup> Recent, in april 2011, heeft de Hoge Raad deze 'doorbraak'-jurisprudentie nog eens bevestigd:<sup>[5]</sup> "De strekking [van art. 7:685 lid 11 BW] is iedere discussie uit te sluiten over de wijze waarop de rechter van zijn aan dit artikel ontleende bevoegdheid heeft gebruik gemaakt. Deze strekking kan echter niet rechtvaardigen dat ook een beslissing waarin aan het artikel toepassing wordt gegeven in een geval dat buiten het toepassingsgebied ervan ligt, aan hogere voorziening is onttrokken (...). Hetzelfde geldt ingeval de rechter op een op de voet van dit artikel gedaan verzoek ten onrechte beslist dat op het verzoek het artikel niet van toepassing is. Naast deze gevallen waarin de rechter het toepassingsbereik van het artikel heeft miskend, staat slechts hoger beroep en cassatie open indien de rechter bij de behandeling van een op dit artikel gegrond verzoek een zo fundamenteel rechtsbeginsel heeft veronachtzaamd dat van een eerlijke en onpartijdige behandeling van de zaak niet meer kan worden gesproken." In de loop der jaren zijn diverse pogingen gedaan meer doorbrekingsgronden aanvaard te krijgen, maar deze stranden steeds op vaste rechtspraak dat het op *onjuiste* wijze toepassen van art. 7:685 BW géén doorbrekingsgrond oplevert.<sup>[6]</sup> Zo verwierp het Hof 's-Gravenhage in 2009 het betoog van een werknemer dat het oordeel van de kantonrechter dat de ontbinding geen verband houdt met het opzegverbod in verband met (voormalig) lidmaatschap van een OR altijd in hoger beroep getoetst zou moeten kunnen worden.<sup>[7]</sup> Begin 2011 oordeelde het Hof Amsterdam met betrekking tot het betoog van een werknemer dat appel ook mogelijk zou moeten zijn indien de bestreden uitspraak te ernstige gevolgen heeft, dat "de wetgever met het appelverbod juist de discussie in hogere instantie heeft willen uitsluiten over de wijze waarop de rechter [art. 7:685 BW] heeft toegepast. Het betrekken van een onderzoek naar de gevolgen van een gegeven beslissing zou er niettemin toe kunnen leiden dat discussie ontstaat over de vraag of de rechter de betreffende bepaling al dan niet juist heeft toegepast."<sup>[8]</sup> Beide hoven bevestigen dat noch aan art. 6 EVRM, noch art. 14 IVBPR een recht op hoger beroep is te ontleen.

Hoger beroep (en cassatie) van ontbindingsbeschikkingen is dus wel mogelijk. Echter, om ontvankelijk en succesvol te kunnen zijn, zal de appellerende werkgever of werknemer moeten stellen dat de rechter één of meer van de drie hierboven vermelde en hieronder besproken 'doorbrekingsgronden' heeft geschonden. Dit geldt niet alleen voor de partij die het hoger beroep instelt, maar ook voor de wederpartij die middels een incidenteel appel eveneens de ontbindingsbeschikking wil aantasten.<sup>[9]</sup>

## Ten onrechte toepassen van art. 7:685 BW

De eerste doorbrekingsgrond doet zich voor wanneer de rechter een arbeidsovereenkomst ontbindt die niet (meer) bestaat ten tijde van het wijzen van de ontbindingsbeschikking.<sup>[10]</sup> Een voorbeeld hiervan is te vinden in een arrest van het Hof 's-Hertogenbosch uit augustus 2008: in die zaak had de kantonrechter ten onrechte een arbeidsovereenkomst onvoorwaardelijk ontbonden die eerder door een — volgens het hof rechtsgeldig — ontslag op staande voet was beëindigd.<sup>[11]</sup> Indien de arbeidsovereenkomst op de ontbindingsdatum niet meer bestaat, maar ten tijde van het afgeven van de ontbindingsbeschikking nog wél, treedt de rechter niet buiten het toepassingsgebied van art. 7:685 BW. Zo overwoog de Hoge Raad in het hierboven aangehaalde arrest uit april 2011 — in een zaak waar de kantonrechter uitspraak deed op het ontbindingsverzoek van de werknemer op dezelfde dag dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV opzegde tegen een eerdere datum dan de ontbindingsdatum — dat het feit dat in vele gevallen mogelijk is *“dat zich (...) na een rechterlijke uitspraak feiten of omstandigheden voordoen waardoor deze uitspraak geheel of gedeeltelijk geen effect meer kan sorteren ten aanzien van de rechtsbetrekking tussen (...) partijen (...), geen grond [is] om het aanwenden van een rechtsmiddel tegen die uitspraak toe te staan [waar] dat [wettelijk] is uitgesloten (...).”*<sup>[12]</sup> Ook wanneer vóór de beschikking de arbeidsovereenkomst al is opgezegd, treedt de rechter die de arbeidsovereenkomst ontbindt tegen een vóór de datum van opzegging gelegen datum niet buiten het toepassingsgebied van art. 7:685 BW.<sup>[13]</sup> Wanneer de arbeidsovereenkomst aldus na het door de rechter wijzen van zijn beschikking maar vóór de ontbindingsdatum eindigt,<sup>[14]</sup> biedt hoger beroep geen uitkomst voor de werkgever die onder een in de beschikking toegekende vergoeding uit wil komen.<sup>[15]</sup> De enige optie die de werkgever dan resteert, is het aan het slot van dit artikel te bespreken executiegeschil. Een tweede situatie waarbij de rechter ook buiten het toepassingsgebied van art. 7:685 BW treedt, doet zich voor wanneer sprake is van absolute onbevoegdheid van de rechter kennis te nemen van het ontbindingsverzoek en de rechter toch het verzoek in behandeling neemt. Bijvoorbeeld indien de Nederlandse rechter, in strijd met de exclusieve bevoegdheidsbepaling van art. 20 EEX, een ontbindingsverzoek in behandeling neemt dat tegen een in het buitenland woonachtige werknemer is gericht.<sup>[16]</sup> Ook het passeren van een beroep op een geldig arbitraal<sup>[17]</sup> of bindend adviesbeding<sup>[18]</sup> levert een doorbrekingsgrond op. Zoals het Hof 's-Hertogenbosch in juni 2011 echter overwoog, levert het door de kantonrechter ontbinden van de arbeidsovereenkomst ondanks het feit dat de werkgever in strijd met een beding in een Sociaal Plan niet eerst advies over het voorgenomen ontslag vroeg, geen doorbrekingsgrond op. Een dergelijk beding is namelijk (anders dan bijvoorbeeld een arbitragebeding) volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad nietig.<sup>[19]</sup>

## Ten onrechte buiten toepassing laten van art. 7:685 BW

De spiegelbeeldige doorbrekingsgrond doet zich voor wanneer de rechter weigert art. 7:685 BW toe te passen waar dat wel had moeten. Een voorbeeld van deze doorbrekingsgrond is te vinden in een uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch uit 2008.<sup>[20]</sup> Op verzoek van de werknemer ontbond de kantonrechter diens arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding. Nadien bleek echter dat het dienstverband van de werknemer vóór de ontbinding was overgegaan op een andere werkgever. De werknemer verzocht vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de nieuwe, opvolgende werkgever. De kantonrechter verklaarde hem niet-ontvankelijk omdat het niet mogelijk zou zijn twee executoriale titels naast elkaar te hebben. Het hof vernietigde deze beschikking en ontbond de arbeidsovereenkomst alsnog onder toekenning van eenzelfde vergoeding als naar aanleiding van het tegen de voormalige werkgever gerichte verzoek was toegekend. Volgens het hof overtuigde het door de kantonrechter genoemde bezwaar niet: de voormalige werkgever had deze situatie kunnen voorkomen door destijds openheid van zaken te geven. Bovendien had de werknemer uitdrukkelijk te kennen gegeven dat voor zover betaling van de voormalige werkgever zou worden verkregen, een en ander in mindering zou strekken op het door de opvolgende werkgever te betalen bedrag.

## Schending van fundamentele rechtsbeginselen

Met betrekking tot het criterium schending van fundamentele rechtsbeginselen is niet steeds bij ieder procedureel gebrek of fout sprake van een doorbrekingsgrond: schending van bijvoorbeeld het motiveringsbeginsel<sup>[21]</sup> of het passeren van bewijsaanbiedingen<sup>[22]</sup> leveren geen rechtvaardiging op voor doorbreking van het rechtsmiddelenverbod. Het meest doet deze uitzonderingsgrond zich voor in situaties waarbij het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden op een zodanige wijze dat niet gezegd kan worden dat partijen gelijke kansen hebben gehad hun standpunt aannemelijk te maken en ook overigens geen gelijkwaardige behandeling hebben gekregen.<sup>[23]</sup> Zo levert een onjuiste oproeping waarop de verweerder niet is verschenen, rechtvaardiging op voor een doorbreking van het rechtsmiddelenverbod indien de rechter de arbeidsovereenkomst vervolgens zonder het horen van de verweerder ontbindt.<sup>[24]</sup> Dit is ook het geval indien de verweerder volgens alle geldende regels is opgeroepen, maar niet verschijnt omdat door een — niet aan de verweerder toe te rekenen — administratieve fout zijn adresinformatie in het bevolkingsregister niet is bijgewerkt en daardoor het verzoekschrift en de oproeping naar een verkeerd adres zijn gestuurd.<sup>[25]</sup> Verder oordeelde het Hof Amsterdam in 2007 dat sprake was van een doorbrekingsgrond in een geval waar de werknemer niet in staat was verweer te voeren wegens zijn gezondheidstoestand (een aantal hartinfarcten, waaronder één direct na een bespreking met zijn raadsman naar aanleiding van het ingediende ontbindingsverzoek). Naar het oordeel van het hof had de kantonrechter de mondelinge behandeling

(opnieuw) moeten aanhouden en niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogen overgaan totdat de werknemer kon worden gehoord.<sup>[26]</sup> Eveneens een schending van het beginsel van hoor en wederhoor werd aangenomen in een zaak waarbij de kantonrechter, ondanks herhaald protest van de gemachtigde van de werknemer, een door de werkgever twee werkdagen eerder ingediend verzoek tot ontbinding in behandeling nam tijdens de mondelinge behandeling van het door de werknemer gestart kort geding tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling. De werknemer had naar het oordeel van de Hoge Raad in die situatie geen gelegenheid gekregen zijn verweer behoorlijk voor te bereiden of een verweerschrift in te dienen.<sup>[27]</sup> Daarentegen was geen sprake van een schending van hoor en wederhoor in een geval waar de werkgever rond 17.30 nog allerhande producties had ingediend voor de mondelinge behandeling van zijn ontbindingsverzoek de volgende ochtend om 9:30, en de kantonrechter aan deze producties mede beslissende betekenis toekende in zijn beslissing. Volgens het Hof Amsterdam was het merendeel van de producties qua inhoud al bekend bij de werknemer en de aard en omvang daarvan was geen beletsel om daar na een schorsing van tien minuten kennis van te nemen en adequaat op te kunnen reageren.<sup>[28]</sup> Deze doorbrekingsgrond werd, tot slot, wel aanwezig gevonden in een andere zaak voor het Hof Amsterdam uit medio 2009. De kantonrechter had in deze zaak de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen ontbonden, terwijl het verzoek uitsluitend was gebaseerd op disfunctioneren en door partijen noch in de processtukken, noch ter zitting iets was gesteld over bedrijfseconomische omstandigheden.<sup>[29]</sup>

## Herroeping

Hoger beroep en cassatie zijn niet de enige rechtsmiddelen die een partij — gewoonlijk — ter beschikking staan. Zo kan op grond van art. 390 juncto 382 Rv op verzoek van de oorspronkelijke verzoeker of een belanghebbende een beschikking worden herroepen indien deze berust op bedrog van de wederpartij, stukken waarvan de valsheid na de beschikking is erkend of vastgesteld, of een partij na de beschikking stukken van beslissende aard in handen heeft gekregen die door toedoen van de wederpartij waren achtergehouden. Een verzoek tot herroeping dient te worden ingesteld binnen drie maanden na ontdekking van de grond voor herroeping.<sup>[30]</sup> Een sprekend voorbeeld van een geval waarbij een verzoek tot herroeping ook jaren na het wijzen van de oorspronkelijke beschikking ontvankelijk kan zijn, is een uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam eind 2008: de ontbindingsbeschikking dateerde van december 2006 en eerst in mei 2008 kreeg de werkgever (die wel al eerder daartoe strekkende vermoedens had uitgesproken) beschikking over bewijs van de herroepingsgrond.<sup>[31]</sup> De termijn van drie maanden begint overigens pas te lopen nadat de beschikking in kracht van gewijsde is gegaan. Zo verklaarde de Kantonrechter Haarlem een werkgever niet-ontvankelijk in haar verzoek tot herroeping omdat het verzoek was ingediend vóór het verstrijken van de cassatietermijn van een door het Hof Amsterdam verworpen appel dat de werkgever ook tegen de betreffende ontbindingsbeschikking had ingesteld.<sup>[32]</sup> Met betrekking tot de grond voor herroeping dat de wederpartij stukken van beslissende aard heeft achtergehouden, geldt dat het niet aan de rechter ter kennis komen van die informatie wel aan de wederpartij moet kunnen worden toegerekend. Onvoldoende in dat kader is een weigering door de werkgever akkoord te gaan met het aan de rechter sturen van stukken op een moment dat de zaak voor het wijzen van beschikking staat. Van de gemachtigde van de werknemer wordt in een dergelijk geval verwacht dat hij zijn dilemma over Regel 15 lid 2 van de Gedragsregels voor Advocaten<sup>[33]</sup> aan de Deken voorlegt.<sup>[34]</sup> Het rechtsmiddel herroeping lijkt overwegend gebruikt te worden door werkgevers die stellen na het wijzen van een ontbindingsbeschikking feiten of omstandigheden te hebben ontdekt die hun voormalige werknemer voor of tijdens de ontbindingsprocedure heeft verzwegen en die — volgens de werkgever — tot het toekennen van geen of een lagere vergoeding zouden hebben geleid, zoals (concreet uitzicht op) een andere baan of het (treffen van voorbereidingen met het oog op) voor zichzelf beginnen.<sup>[35]</sup> Het door een werkgever tot tweemaal toe tevergeefs indienen van een verzoek tot herroeping leidde overigens in een uitspraak van de Kantonrechter Apeldoorn uit 2010 tot een reële(re) proceskostenveroordeling van de werkgever ad € 25.000.<sup>[36]</sup>

Op grond van art. 388 lid 2 Rv kan geen hoger beroep worden ingesteld tegen de beslissing een geding al dan niet te heropenen. Ook dit appelverbod kan worden doorbroken indien sprake is van één van de hiervoor besproken doorbrekingsgronden.<sup>[37]</sup> bijvoorbeeld indien de rechter het verzoek direct afwijst zonder de verzoeker eerst op de voet van art. 279 Rv te hebben opgeroepen en in de gelegenheid te stellen zijn verzoek nader toe te lichten.<sup>[38]</sup> De beslissing van de rechter in een heropende ontbindingsprocedure is op haar beurt (nog steeds) onderworpen aan het rechtsmiddelenverbod in art. 7:685 lid 11 BW.<sup>[39]</sup>

## Verbetering

Hoewel strikt genomen geen rechtsmiddel, kan in een beperkt aantal gevallen art. 31 Rv uitkomst bieden aan de werkgever of werknemer die geconfronteerd wordt met een fout in de beschikking. Op grond van deze bepaling verbetert de rechter namelijk *“te allen tijde op verzoek van een partij of ambtshalve in zijn vonnis, arrest of beschikking een kennelijke rekenfout, schrijffout of andere kennelijke fout die zich voor eenvoudig herstel leent.”* Ook hier geldt op grond van art. 31 lid 4 eenzelfde rechtsmiddelenverbod als ten aanzien van ontbindingsbeschikkingen en kunnen dezelfde hiervoor besproken

[40]

gronden een doorbreking van dat verbod rechtvaardigen.<sup>[40]</sup> Een recent voorbeeld hiervan is te vinden in een beschikking van het Hof Leeuwarden.<sup>[41]</sup> In die zaak had de rechter uitdrukkelijk overwogen dat een vergoeding met correctiefactor C=3 zou worden toegekend en was ook inzicht gegeven in zowel de berekening van de A- als de B-factor. In het dictum werd echter als vergoeding een bedrag van € 7.345 bruto vermeld; een vergoeding op basis van factor C=3 zou € 22.037,22 bruto hebben opgeleverd. Op verzoek van de werknemer gaf de kantonrechter een herstelbeschikking af, overwegende dat sprake was van een kennelijke rekenfout die zich eenvoudig voor herstel leende. Het hof verklaarde de werkgever op basis van zijn stellingen in hoger beroep ontvankelijk, maar was met de kantonrechter van oordeel dat sprake was van een kennelijke — voor verbetering vatbare — rekenfout, waarmee de kantonrechter niet buiten het toepassingsgebied van art. 31 Rv was getreden.

## Het executiegeschil

Volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad is het onjuist dat een ontbindingsbeschikking *“slechts rechtskracht, althans rechtsgevolg toekomt, indien de arbeidsovereenkomst op het in de beschikking bepaalde tijdstip van ontbinding nog bestaat”* en zou een andere opvatting in strijd met het gesloten stelsel van rechtsmiddelen tot gevolg hebben *“dat een rechterlijke uitspraak zonder aanwending van enig rechtsmiddel rechtskracht zou kunnen worden ontzegt door in een volgend geding te doen vaststellen dat deze uitspraak geen rechtskracht heeft verkregen of dat de rechtskracht daaraan is ontvallen omdat de grondslag waarop de uitspraak berustte, is weggevallen”*.<sup>[42]</sup> Dit laat echter onverlet dat — zoals A-G Vranken in nr. 10 van zijn Conclusie voor dit arrest opmerkt — de executie van een beschikking door middel van een executiegeschil verboden of geschorst kan worden wegens misbruik van recht. Een executiegeschil kan dus wellicht uitkomst bieden in situaties waarin de arbeidsovereenkomst vóór de in de beschikking vermelde ontbindingsdatum tot een einde komt door ná de beschikking gelegen omstandigheden, op grond waarvan de werkgever betoogt dat de in de beschikking opgenomen vergoeding niet (meer) verschuldigd is.<sup>[43]</sup> Zo betoogde een werkgever begin 2007 voor de Voorzieningenrechter Zutphen dat het door de werknemer executeren van de ontbindingsbeschikking en de daarin opgenomen vergoeding misbruik van recht zou opleveren omdat de werknemer kort daarvoor op staande voet was ontslagen. De vordering werd afgewezen: volgens de Voorzieningenrechter brengt het enkele feit dat in rechte *kan* komen vast te staan dat de werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen, niet mee dat de werknemer zo zeer handelt in strijd met de redelijkheid en billijkheid dat het voordien executeren van de ontbindingsvergoeding als misbruik van bevoegdheid dient te worden gekwalificeerd.<sup>[44]</sup> In een geval dat de werknemer drie maanden voor de ontbindingsdatum overleed, oordeelde de Voorzieningenrechter Almelo in september 2010 dat het door de erven van de werknemer executeren van de ontbindingsvergoeding misbruik van recht oplevert. Volgens de Voorzieningenrechter was de ontbinding namelijk uitgesproken onder de stilzwijgende voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst op de beoogde ontbindingsdatum bestond terwijl de werkgever bovendien diverse uitkeringen aan de nagelaten betrekkingen had gedaan op grond van de cao.<sup>[45]</sup> De Kantonrechter Utrecht kwam daarentegen in maart 2011 tot een inhoudelijk tegengesteld oordeel in een zaak waar de werknemer drie uur voor de beoogde einddatum kwam te overlijden en de erven betaling van de beëindigingsvergoeding vorderden. De kantonrechter wees die vordering toe, daarbij onder meer overwegend dat de werknemer akkoord was gegaan met beëindiging van het dienstverband en daarmee zijn verplichtingen was nagekomen, zodat de werkgever haar daar tegenoverstaande verplichting tot betaling van de afgesproken vergoeding diende na te komen.<sup>[46]</sup> In deze zaak was de arbeidsovereenkomst overigens niet ontbonden, maar door middel van een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Het moge duidelijk zijn dat de ‘ontsnappingsroute’ van een executiegeschil in theorie wel bestaat, maar in de praktijk slechts in uitzonderlijke gevallen succesvol zal zijn.

## Conclusie

De wetgever heeft met de ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW een snelle en eenvoudige procedure beoogd waarmee in één keer en één instantie al dan niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever wordt uitgesproken onder het al dan niet toekennen van een bepaalde vergoeding. De ontbindingsprocedure hoeft echter niet altijd uit te monden in maar één instantie en slechts één kans. In bepaalde gevallen bieden wet en jurisprudentie toch een (soms wel heel klein) gaatje voor de teleurgestelde werkgever of werknemer om een andere beslissing en uitkomst te proberen te verkrijgen.

Voetnoten

[1]

Mevr. mr. N.T. Dempsey is advocaat op de secties cassatie en arbeidsrecht van Houthoff Buruma.

[2]

A.E. Bles, *De wet op de arbeidsovereenkomst*, deel IV, 's-Gravenhage: Belifante 1907-1909, p. 260-261.

[3]

Zie hierover in meer detail B.D. Hengstmengel en A.C. Mahabiersing, 'Doorbreking van het appelverbod ex art. 7:685 lid 11 BW wegens 'verzuim van essentiële vormen'', *TAP* 2009/6, p. 235-236 en F.J.H. Hovens, 'Het rechtsmiddelenverbod en hoe komen we ervan af', *PP* 2004/4, p. 89-90.

[4]

HR 29 maart 1985, *NJ* 1986/242 (*Enka/Dupont*), in het kader van het rechtsmiddelenverbod bij een voorlopig getuigenverhoor.

[5]

HR 1 april 2011, *NJ* 2011/220 (*Flynth/Stoffels*), r.o. 3.4.3.

[6]

Vgl. HR 24 april 1992, *NJ* 1992/672 (*Woesthoff/Intershow*).

[7]

Hof 's-Gravenhage 3 november 2009, *NJF* 2009/510 (*X/Transavia*).

[8]

Hof Amsterdam 1 maart 2011, *LJN* BP6449 (*X/KLM*).

[9]

HR 21 september 2007, *NJ* 2008/547 (*Giskus/BMG*).

[10]

Hof Amsterdam 29 december 2009, *JAR* 2010/49 (*De Valk/X*) en Hof 's-Hertogenbosch 6 augustus 2008, *RAR* 2008/137.

[11]

Hof 's-Hertogenbosch 6 augustus 2008, *JAR* 2008/224.

[12]

HR 1 april 2011, *NJ* 2011/220 (*Flynth/Stoffels*), r.o. 3.4.3.

[13]

Hof Arnhem 25 januari 2011, *JIN* 2011, 129 (*Drukkerij Wessels/Schouten*) en HR 11 december 2009, *JAR* 2010/25 (*Van Hooff Elektra/Oldenburger-Pekel*).

[14]

Bijvoorbeeld omdat de werknemer overlijdt.

[15]

Hof Amsterdam 24 augustus 2006, *JAR* 2006/302 (*Multi Tank Card/Erven X*).

[16]

Hof 's-Hertogenbosch 28 april 2010, *JIN* 2011/47 (*X/Fromatech*).

[17]

HR 8 oktober 2010, *LJN* BN6192 (*X/Veolia*).

[18]

HR 12 maart 1982, *NJ* 1983/181 (*Sneep/PTIS*).

[19]

Hof 's-Hertogenbosch 29 juni 2011, *JAR* 2011/207 (*X/Stichting Mondriaan*) en HR 20 maart 1998, *JAR* 1998/ 127 (*Grady/SOG*).

[20]

Hof Arnhem 25 maart 2008, *JAR* 2008/128 (*X/LIR*).

[21]

HR 24 september 1993, *NJ* 1993/758 (*BIS/Koster*).

[22]

Hof 's-Gravenhage 12 juni 2008, *LJN* BD8407 (*X/Holthuizen*).

[23]

Vgl. Hof Amsterdam 1 maart 2011, *LJN* BP6449 (*X/KLM*), r.o. 2.13. Zie voor een uitgebreid overzicht van (lagere) rechtspraak met betrekking tot deze doorbrekingsgrond B.D. Hengstmengel en A.C. Mahabiersing, a.w., p. 230-233.

[24]

HR 30 maart 2001, *NJ* 2001/303 (*De Jonge/Regionale Zorgverlening*). Zie ook recent Hof 's-Gravenhage 15 november 2010, *NJF* 2010/83 (*X/SWA*).

[25]

HR 15 april 2011, *NJ* 2011/177 (*DHL/Sandiford*).

[26]

Hof Amsterdam 5 juli 2007, *JBPR* 2008/31 (*Van Driel/INC Research*). Overigens kwam het hof na een inhoudelijke beoordeling van het verweer van de werknemer tot hetzelfde eindoordeel als de kantonrechter en bekrachtigde het hof de door de kantonrechter uitgesproken ontbinding zonder vergoeding.

[27]

HR 22 november 1996, *NJ* 1997/204 (*Yildiz/Jansen's Pluimveeslachterij*).

[28]

Hof Amsterdam 29 december 2009, *Prg.* 2010/244 (*X/BMC Software*).

[29]

Hof Amsterdam 23 juni 2009, *RAR* 2010/111 (*Van Dijk/Aimee*).

[30]

Art. 391 juncto 383 Rv.

[31]

Ktr. Rotterdam 14 november 2008, *Prg.* 2009/54 (*Brunel/X*).

[32]

Ktr. Haarlem 25 februari 2009, *LJN* BH6544.

[33]

Nadat om een uitspraak is gevraagd, is het de advocaat niet geoorloofd zich zonder toestemming van de wederpartij tot de rechter te wenden.

[34]

Ktr. Amsterdam 22 maart 2011, *RAR* 2011/91 (*Richard O/Connexion*).

[35]

Vgl. Ktr. Haarlem 23 december 2009, *Prg.* 2010/26, Ktr. Breda 10 oktober 2007, *JAR* 2008/61 en Ktr. Amsterdam 14 april 2004, *JAR* 2004/120.

[36]

Ktr. Apeldoorn 1 oktober 2010, *JAR* 2010/280.

[37]

Hof Amsterdam 14 juni 2011, *LJN* BR3369 (*X/Stichting Joodse Omroep*).

[38]

Hof 's-Hertogenbosch 27 juni 2006, *NJF* 2006/474.

[39]

HR 19 december 2003, *NJ* 2005/181 (*G/Rabobank*).

[40]

Hof 's-Hertogenbosch 16 oktober 2002, *NJ* 2003/67 (*Hemmink/Rosti*).

[41]

Hof Leeuwarden 8 februari 2011, *RAR* 2011/65 (*Phyliaal/Blankenberg*).

[42]

HR 21 maart 1997, *JAR* 1997/88 (*Informatica/Rolf*), r.o. 3.3-3.4.

[43]

De problematiek inzake de executeerbaarheid van een in een voorwaardelijke ontbindingsprocedure toegekende vergoeding gaat het bestek van dit artikel te buiten. Zie voor een overzicht van de verschillende stromingen in de literatuur en jurisprudentie over deze kwestie Kantonrechter Amsterdam 23 april 2010, *RAR* 2010/119.

[44]

Vzr. Zutphen 20 maart 2007, *RAR* 2007/155 (*Philadelphia/X*), r.o. 4.4.

[45]

Vzr. Almelo 13 september 2010, *RAR* 2010/165 (*Domijn/Erven X*), r.o.v 4.1.

[46]

Kantonrechter Utrecht 2 maart 2011, *JAR* 2011/102 (*Erven A/Postkantoren*), r.o. 4.3. Zie in meer detail over deze tegenstrijdige jurisprudentie en problematiek W.C.M. Broersma en D.C.A. Pfenning, 'Overleden werknemer' *Arbeidsrecht* 2011, nr. 32.