

ANNOTATIE

De ontslagpraktijk versoepeld?

mr. O. van der Kind

Annotatie bij Rechtbank Amsterdam, 29-01-2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400 (AR-2016-0095)

Op 10 oktober 2017 maakte de nieuwe regering, Rutte III, haar regeerakkoord bekend. Min of meer gelijktijdig, op 9 oktober 2017, stelde het Landelijk overleg vakinhoudelijk civiel, kanton en toezicht (LOVCK&T) aanbevelingen vast ten aanzien van de schikking ter zitting in WWZ-zaken (en pro-formaontbinding) en de proceskostenveroordeling in WWZ-zaken (hierna: de WWZ-aanbevelingen). Het regeerakkoord noemt een aantal plannen voor wijzigingen van het huidige systeem van ontslagrecht, waarvan de introductie van een cumulatiegrond als grond voor ontslag, gecombineerd met de mogelijkheid tot toekenning van een extra vergoeding, wellicht het meest in het oog springt. De WWZ-aanbevelingen betreffen voornamelijk de praktijk van schikkingen ter zitting, al dan niet gekoppeld aan een pro-formaontbinding van de arbeidsovereenkomst. Beide stukken worden hieronder kort besproken.

Het Regeerakkoord

Paragraaf 2.1 van het regeerakkoord gaat over de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Blijkens het regeerakkoord is Rutte III van oordeel dat de arbeidsmarkt te veel knelpunten kent, voor werkgever en werknemers: 'De realiteit is dat de arbeidsmarkt knelt voor werkgevers én werknemers. Veel verantwoordelijkheden voor de arbeidsrelatie zijn te eenzijdig bij werkgevers belegd. Wie fatsoenlijk omgaat met zijn werknemers ondervindt concurrentienadeel van bedrijven die handige constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Vaste werknemers, flexwerkers en ZZP-ers zijn onbedoeld concurrenten van elkaar geworden. Perspectief op een vaste baan is vaak ver weg. Dat geldt voor jongeren, dat geldt voor ouderen en ook voor mensen met een arbeidshandicap. Te veel mensen komen er gewoon niet tussen. Het is tijd om onze arbeidsmarkt te moderniseren. De

sleutel naar een eerlijker arbeidsmarkt ligt in de gelijktijdige beweging: vast werk minder vast maken en flexwerk minder flex. Het is de ambitie van dit kabinet dat meer mensen aan het werk kunnen gaan in contracten voor onbepaalde tijd. (...)’ Voor wat betreft de balans op de arbeidsmarkt is opgenomen dat werkgeverschap aantrekkelijk moet zijn. Direct daaraan gekoppeld is de introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht: ‘De Wwz heeft ertoe geleid dat ontslag ook in situaties waar dat redelijkerwijze aan de orde is, onnodig wordt bemoeilijkt. Dat maakt werkgevers extra huiverig om contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden. Werkgevers lopen tegen situaties aan waar op basis van elk van de afzonderlijke bestaande ontslaggronden onvoldoende wettelijke basis is voor ontslag, maar waar wel bij meerdere gronden gedeeltelijk sprake is van problemen (bijvoorbeeld verwijtbaar handelen gecombineerd met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie). In die gevallen moet het mogelijk zijn om de rechter de afweging te laten maken of het van een werkgever verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten of dat ontslag gerechtvaardigd is op basis van de cumulatie van omstandigheden genoemd in de verschillende gronden. Hier staat voor de werknemer tegenover dat de rechter een extra vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding (boven op de reeds bestaande transitievergoeding).’

Hoewel Rutte III Rutte II niet is, is de introductie van een cumulatiegrond opmerkelijk. Nog niet heel lang geleden is onder Rutte II geconcludeerd dat aan een dergelijke grond geen behoefte bestaat (brief van 30 juni 2016 van minister Asscher aan de Tweede Kamer, de tweede voortgangsbrief WWZ). Dat standpunt was gebaseerd op een onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut. Het rapport van het Hugo Sinzheimer Instituut (van 29 juni 2016) was als bijlage bij de brief gevoegd. Een van de conclusies in het rapport (zie p. 17) was dat het overgrote deel van de ontbindingszaken kan worden opgelost via de gronden die er zijn, hoewel sommige rechters voor een bepaald type zaak een algemene ontbindingsgrond missen. De conclusie vervolgt met: ‘Tegelijkertijd realiseren rechters zich dat een algemene grond zonder extra, meer discretionaire, vergoedingsmogelijkheid niet veel toevoegt en dat het toevoegen van beide niet zou passen binnen het huidige wettelijke systeem en in feite de deur zou openzetten naar het oude systeem.’ Rutte III lijkt te zijn geïnspireerd door deze opmerking en neemt de conclusie, dat introductie van een algemene ontslaggrond met discretionaire bevoegdheid voor de rechter tot het toekennen van een extra vergoeding een terugkeer kan betekenen naar het oude systeem, daarbij op de koop toe. Het standpunt is nu dat situaties kunnen bestaan waarin de samenwerking niet meer vruchtbaar is en voortzetting van het dienstverband dus niet gewenst, hoewel geen van de (afzonderlijke) wettelijke ontslaggronden voldragen is. Dit is de situatie die de kantonrechter te Amsterdam, worstelend met de regeling van artikel 7:669 lid 3 BW en artikel 7:671b BW, heeft beschreven in zijn beschikking van 29 januari 2016 (ECLI:NL:RBAMS:2016:400): ‘Van een onderneming waar mensen moeten samenwerken ten einde een bepaald (commercieel) doel te verwezenlijken

kan niet worden verlangd dat zij een werknemer in dienst moet houden waarmee verdere samenwerking niet langer mogelijk is, bepaalde gevallen zoals ziekte uitgezonderd. Daarbij staat voorop dat de organisatie in geval van problemen met een werknemer, werkzaam op arbeidsovereenkomst, niet aan dat probleem mag bezwijken; een organisatie kan althans niet blijvend gedwongen worden om dat probleem te laten voortbestaan, omdat de werknemer niet ontslagen kan worden en zonder arbeid te verrichten toch betaald moet worden. Kortom: de samenwerking moet vruchtbaar zijn. Dat uitgangspunt werd (impliciet) onder de vigeur van artikel 7:685 BW (oud) reeds gehanteerd om aan onwerkbaar situaties een einde te kunnen maken, zij het zo nodig tegen een door de werkgever te betalen prijs.' De kantonrechter zag zich genoodzaakt de door hem beschreven situatie te scharen onder de zogeheten h-grond, wat, gezien de gedachte achter die grond, discutabel was, en overigens omdat de h-grond door de werkgever niet was aangedragen (zie over deze uitspraak ook mijn annotatie van 19 april 2016, 'De 671b-procedure: een keurslijf voor de kantonrechter?'). Hij wees als billijke vergoeding € 60.000 bruto toe, wat keurig neerkwam op een bedrag berekend op basis van de neutrale kantonrechtersformule. Zijn beslissing, waaronder de toepassing van de h-grond, is hem op kritiek komen te staan (zie de noot van Dop in *JAR* 2016/45), maar hij zal inmiddels met genoeg kennis hebben genomen van de plannen van Rutte III.

Hoe de cumulatiegrond vorm gaat krijgen, is op dit moment onbekend. Wel roept het plan van Rutte III vragen op. In bovenstaand citaat wordt gesproken van 'cumulatie van omstandigheden genoemd in de verschillende gronden'. Een beperking in cumulatiemogelijkheden is niet gegeven. Als voorbeeld is genoemd de combinatie verwijtbaar handelen (de e-grond) met disfunctioneren (de d-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). Dat lijkt mij een logische combinatie. Dat geldt mijns inziens niet voor een combinatie met de h-grond. Het is immers de bedoeling van de WWZ-wetgever geweest dat de h-grond niet wordt gebruikt voor het samentellen van andere redelijke gronden die niet voldragen zijn om zo toch tot een ontslag te kunnen komen. Daarmee rijst de vraag of met het opnemen van een cumulatiegrond de h-grond in zijn huidige vorm bestaansrecht heeft. Ik sluit dat niet uit. De mogelijkheid dat de andere gronden genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW onderling kunnen cumuleren hoeft niet te betekenen dat de h-grond moet verdwijnen. Ondanks de cumulatiemogelijkheid kunnen er immers nog steeds 'andere omstandigheden' zijn als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW die een ontbinding noodzakelijk maken. Een andere vraag is of cumulatie van de a- en/of b-grond met (een van) de gronden onder c tot en met h mogelijk is. Zo ja, welke instantie gaat daarover dan oordelen, UWV of de kantonrechter? Ook kan de vraag gesteld worden of (een beroep op) de cumulatiegrond gevolgen heeft voor de rechterlijke toets. Gelden dan verzwaarde criteria, bijvoorbeeld dat gronden alleen mogen cumuleren als zij in voldoende mate aanwezig zijn? Of volstaat dat van iedere te combineren grond een beetje is terug te vinden in de zaak? Anders

verwoord: in welke mate moeten de verschillende ontslaggronden aanwezig zijn? Het regeerakkoord noemt 'gedeeltelijk'. De vraag is: in welke mate gedeeltelijk?

Hoe dan ook is de introductie van een cumulatiegrond een breuk met de bedoeling van de WWZ-wetgever. Het mixen van ontslaggronden was uitdrukkelijk niet de bedoeling, maar zal binnenkort dus zijn toegestaan. Alleen de voorwaarden waaronder zijn nog onduidelijk. Dat is anders voor wat betreft de gevolgen van een beroep op een cumulatiegrond ten aanzien van de vergoeding. De rechter kan dan een 'extra vergoeding' aan de werknemer toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding. Het niet toekennen van die extra vergoeding, of een extra vergoeding die lager is dan de helft van de transitievergoeding, is dus mogelijk. Het zal interessant zijn te bezien hoe rechters gebruik gaan maken van deze discretionaire bevoegdheid. En of zij daarnaast een billijke vergoeding zullen toekennen, en zo ja: in welke mate. Het regeerakkoord bepaalt in ieder geval niet dat bij het toekennen van de extra vergoeding geen billijke vergoeding kan worden toegewezen. De extra vergoeding zal zijn bedoeld als compensatie voor het niet voldragen zijn van de afzonderlijke ontslaggronden maar het toch moeten eindigen van het dienstverband. Het lijkt een vergoeding voor het tekortschieten van de ontslagbescherming ('U mag eigenlijk niet ontslagen worden, maar het is beter van wel'). Dat laat ruimte voor het toekennen van een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar het lijkt mij juist dat de omstandigheden die hebben geleid tot het toekennen van de extra vergoeding dan niet ook een rol kunnen spelen bij de vraag of (ook) een billijke vergoeding moet worden toegekend. Die omstandigheden zijn dan al 'afgekocht', zou ik zeggen. Voor de werknemer zou dat dan overigens kunnen betekenen dat hij zich goed moet bedenken voor welk anker hij gaat liggen: de extra vergoeding of de billijke vergoeding.

Een ander opvallende wijziging is de verruiming van de mogelijkheid een proeftijd aan te gaan. Een werkgever die als eerste overeenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, heeft de mogelijkheid een proeftijd overeen te komen van vijf maanden. Is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van meer dan twee jaar, dan kan een proeftijd worden overeengekomen van drie maanden. In de andere gevallen blijft de mogelijkheid een proeftijd overeen te komen ongewijzigd. De relatief forse verlenging van de maximale proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zal ongetwijfeld als reden hebben het aantrekkelijker willen maken van dit type arbeidsovereenkomst. Het is de vraag of met de maatregel het doel wordt gerealiseerd. Het is mijn ervaring dat werkgevers, als zij de juridische mogelijkheid hebben, de voorkeur geven aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als eerste contract, om die dan zo mogelijk nog een keer te verlengen. De praktijk komt er naar mijn ervaring op neer dat een werkgever het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als eerste contract pas serieus overweegt als hij

zijn aanbod voor *de werknemer* aantrekkelijk(er) moet maken, bijvoorbeeld omdat hij een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten ervaart. (Overigens is dan de vraag of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proeftijd van vijf maanden voor de werknemer wel zo aantrekkelijk is.) Anders verwoord: het is eerder een krapte op de arbeidsmarkt die ertoe zal leiden dat meer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangeboden in plaats van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ik betwijfel dan ook of werkgevers hun aanstellingsbeleid nu zullen aanpassen omdat de proeftijd straks langer mag duren.

In dit kader valt op dat de regering ook van plan is de periode waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar kunnen opvolgen alvorens zij verworden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, te verlengen van twee naar drie jaar. Het komt mij voor dat deze maatregel de andere maatregelen, gericht op het aantrekkelijker maken van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, weer kan tegengaan. Nogmaals, als een werkgever geen druk ervaart een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan, zal hij mijns inziens (eerst) kiezen voor het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. En de mogelijkheden in dat kader worden dus weer verruimd. De periode van zes maanden zoals nu is opgenomen in de wet blijft overigens ongewijzigd, maar sectoraal kan ervan worden afgeweken en kan de tussenpoos worden verkort als het werk daarom vraagt. Voorwaarde is dan dat het te verrichten werk ten hoogste voor een periode van negen maanden is. Verder worden in het primair onderwijs arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor invalskrachten in verband met vervanging wegens ziekte uitgezonderd van de ketenbepaling. Binnen die sector bestond daaraan grote behoefte, waar Rutte III dus in wenst te voorzien.

Ook beoogt Rutte III meer balans te brengen in de transitievergoeding. Allereerst krijgen werknemers vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding, in plaats van nu (pas) na twee jaar. Gedrag van werkgevers gericht op het voorkomen van het moeten betalen van de transitievergoeding wordt hiermee tegengegaan. Verder gaat voor elk jaar in dienstverband de transitievergoeding een derde van het maandsalaris bedragen, ook voor contractduren langer dan tien jaar. De overgangsregeling voor 50-plussers wordt gehandhaafd. Ook wordt de mogelijkheid verruimd scholingskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen en worden enkele scherpe randen aan de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding verlicht voor vooral MKB'ers. Het betreft de compensatie voor de verschuldigde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en het vervallen van de verplichting de transitievergoeding te betalen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is. Tot slot worden de criteria om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling transitievergoeding voor

kleine werkgevers ruimer en daarmee eenvoudiger. Ook als een werkgever zijn bedrijf beëindigt wegens pensionering of ziekte, zal de transitievergoeding onder voorwaarden worden gecompenseerd door de overheid. Vooral het eerste punt, dat werknemers vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht hebben op de transitievergoeding, is in mijn ogen een goede aanpassing. De huidige termijn, van twee jaar, is in mijn ogen niet alleen enigszins arbitrair, maar leidt inderdaad tot ontwijkend gedrag van werkgevers. Ook de aangekondigde verruiming van de mogelijkheid scholingskosten in mindering te brengen acht ik juist. In het kader van *employability* zou het niet moeten uitmaken of de kosten zijn gemaakt met het oog op een bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever of in het kader van inzetbaarheid in een andere functie binnen de organisatie van de werkgever. Het gaat erom dat de werkgever kosten maakt om de kansen van de werknemer op het vinden van ander werk te vergroten.

Tot slot is van belang dat Rutte III van plan is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) te verkorten van twee jaar naar één jaar. Reden hiervoor is het creëren van een verlichting van de verplichting voor een groot deel van de Nederlandse bedrijven, aldus het akkoord. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen in het tweede jaar van ziekte gaan over naar het UWV. De collectieve kosten van het tweede jaar worden dan gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers. Let wel: deze maatregel laat de ontslagbescherming van de zieke werknemer onverlet. Het blijft dus zo dat de zieke werknemer binnen de periode van twee jaar niet ontslagen mag worden.

De WWZ-aanbevelingen

Bij de introductie van de WWZ rezen al gauw vragen over hoe de wet zich verhoudt tot de praktijk van pro-formaontbindingen. Zo deed de vraag zich voor of partijen kunnen afspreken dat zich een redelijke ontslaggrond voordoet of dat de rechter dit altijd zelfstandig behoort te toetsen. Ook is de vraag gesteld of kan worden afgeweken van de termijn genoemd in artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW. Verder hebben sommige rechters zich afgevraagd of zij de transitievergoeding of een andere vergoeding wel kunnen toekennen, nu de wettelijke ontbindingsartikelen alleen spreken van een billijke vergoeding. Zie over dit alles ook de annotatie van Houweling van 1 september 2015, 'WWZ-beschikkingen: de oogst van twee maanden WWZ in actie.'

Voor wat betreft de praktijk van schikkingen ter zitting en pro-formaontbindingen bleken de kort na de introductie van de WWZ geconstateerde problemen kleiner te zijn dan werd verwacht. Uiteindelijk weten de meeste rechtbanken en partijen wel raad met de situatie. Rechters zijn bereid mee te werken aan de uitvoering van een schikking bereikt ter zitting,

bijvoorbeeld door de schikking op te nemen in een proces-verbaal en, als sprake is van een beëindigingsovereenkomst in de zin van artikel 7:670b BW, de zaak 14 dagen aan te houden om te bezien of de werknemer zich zal bedenken. En ook voor wat betreft de toekenning van een overeengekomen vergoeding zijn passende oplossingen bedacht. Zo bezien komen de WWZ-aanbevelingen een beetje als mosterd na de maaltijd, hoewel het voor de praktijk uiteraard prettig is dat een en ander aan het papier is toevertrouwd. Daarom hieronder toch een aantal korte opmerkingen over de aanbevelingen.

Allereerst een opmerking over de status van de aanbevelingen: het gaat om uitgangspunten waarvan in bijzondere gevallen kan worden afgeweken. 'Partijen zullen derhalve in een procedure geen rechten aan de aanbevelingen kunnen ontleen', zo wordt in de inleiding opgemerkt. De aanbevelingen zijn ook geen recht in de zin van artikel 79 RO.

Aanbevelingen 1.1 en 1.2 zien op de situatie dat ter zitting een schikking is bereikt die resulteert in een vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter kan dan op verzoek van partijen die vaststellingsovereenkomst vastleggen en daarvan proces-verbaal opmaken. Als de vaststellingsovereenkomst een beëindigingsovereenkomst betreft (in Aanbeveling 1.2 ook aangeduid met BEO) kan de procedure op verzoek van partijen twee weken worden aangehouden vanwege de bedenkttermijn van artikel 7:670b lid 2 BW. Bedenkt de werknemer zich binnen deze termijn, dan zal de procedure worden voortgezet. Helaas geeft de aanbeveling niet aan binnen welke termijn voortzetting dan plaatsvindt. Partijen zullen er dus rekening mee moeten houden dat zij weer op hun beurt moeten wachten gezien de beperkte zittingsruimte bij de rechtbanken. Overigens zal een en ander waarschijnlijk afhangen van de stand van zaken in de procedure. Veel schikkingen worden bereikt nadat partijen in het kader van de mondelinge behandeling hun zegje hebben kunnen doen en de kantonrechter dus kan overgaan tot het bepalen van een datum voor het doen van uitspraak. Voordat hij die datum bepaalt geeft hij partijen dan in overweging de zaak nog eens op de gang te bespreken om te bezien of (alsnog) tot een schikking kan worden gekomen. In die situatie zal het voortzetten van de procedure na het ontbinden van de beëindigingsovereenkomst zich waarschijnlijk beperken tot het doen van uitspraak.

Blijkens Aanbeveling 1.3 kan de schikking eruit bestaan dat partijen het erover eens zijn dat er een redelijke grond voor ontbinding bestaat. In dat geval kan de kantonrechter op verzoek van partijen op die grond de arbeidsovereenkomst ontbinden. Dit lijkt een bevestiging van de lijdelijkheid van de rechter. De overige afspraken van partijen in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst kunnen dan door de kantonrechter op verzoek van partijen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst waarvan proces-verbaal wordt opgemaakt. Het betreft hier de zogenaamde LEO, de losse-eindjesovereenkomst. De ontbinding zoals bedoeld in Aanbeveling 1.3 zal dan op grond van Aanbeveling 1.4 plaatsvinden met inachtneming van

de wettelijk voorgeschreven ontbindingstermijn. Uit de toelichting op laatstgenoemde aanbeveling volgt dat partijen ter zitting alsnog een nadere opzegtermijn kunnen overeenkomen die aansluit bij de door hen gewenste ontbindingsdatum – waarbij geldt dat de kantonrechter steeds de minimale termijn van een maand in acht zal nemen. Aanbeveling 1.5 voegt daaraan toe dat in de beschikking tot ontbinding ook kan worden opgenomen dat de werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding of een andere beëindigingsvergoeding, voor zover daarom wordt verzocht en voldoende blijkt dat partijen daarover overeenstemming hebben. Voorwaarde is voorts dat er naar het oordeel van de kantonrechter geen dwingende wettelijke bepalingen zijn die daaraan in de weg staan. Voor wat betreft dat laatste is in de toelichting op Aanbeveling 1.5 gewezen op de WNT. Volgens de toelichting is denkbaar dat de WNT in de weg staat aan een overeenkomst waarbij een hogere vergoeding wordt overeenkomen dan de wettelijke transitievergoeding. Weliswaar kunnen partijen in beginsel op grond van artikel 7:902 BW in een vaststellingsovereenkomst afwijken van een dwingendrechtelijke bepaling, maar het is volgens de toelichting aan de kantonrechter te beoordelen of afwijking van een dergelijke dwingendrechtelijke bepaling aanvaardbaar is. Dat geldt ook in het geval partijen een lagere vergoeding overeenkomen dan de wettelijke transitievergoeding, aldus de toelichting.

De WWZ-aanbevelingen noemen uitdrukkelijk dat partijen de mogelijkheid hebben een pro-formaontbinding te verzoeken, zie Aanbeveling 2.1. Als een verzoek tot pro-formaontbinding wordt ingediend, zal in beginsel worden aangenomen dat partijen bij dat verzoek belang hebben en zal op dat verzoek worden beslist. Blijkens de toelichting zijn de kantonrechters zich ervan bewust dat de regering geen aanleiding heeft gezien voor pro-formaontbinding en daarvan ook geen voorstander is, maar tegelijkertijd is vastgesteld dat er geen wettelijke regeling is die zich verzet tegen de pro-formaontbinding en dat partijen in de praktijk incidenteel daartoe nog een verzoek indienen waarop de kantonrechter dan zal moeten beslissen. Op dat verzoek zal in beginsel worden beslist zonder voorafgaande mondelinge behandeling, zo bepaalt Aanbeveling 2.2. Dat is anders als de kantonrechter in het verzoekschrift en/of de stukken aanleiding vindt om partijen te horen.

Tot slot zijn aanbevelingen gedaan ten aanzien van de proceskostenveroordeling, Aanbeveling 3.1 tot en met 3.5. In geval van een verzoekschriftprocedure als bedoeld in artikel 7:686a lid 2 BW, waarin een partij wordt veroordeeld in de proceskosten, wordt voor de vaststelling van het salaris van de gemachtigde in beginsel aangesloten bij het tarief dat geldt voor een kort geding in kantonzaken. Daarbij geldt voor zeer complexe zaken een tarief van (maximaal) € 1.200. Bij een zeer complexe zaak kan worden gedacht aan zaken waarin sprake is van meerdere verzoeken en/of meerdere met elkaar verband houdende andere vorderingen in de zin van artikel 7:686a lid 3 BW – waarvan niet zelden sprake is – dan wel aan zaken die na de

mondelinge behandeling worden voortgezet in verband met een bewijsopdracht en waarvoor een tarief van € 800 redelijkerwijs niet toereikend moet worden geacht. Aanbeveling 3.2 schrijft voor dat bij toewijzing van een ontbindingsverzoek als bedoeld in de artikelen 7:671b en 7:671c BW, de proceskosten in beginsel worden gecompenseerd. Echter, als sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde werkgever of werknemer, kan de kantonrechter in afwijking van Aanbeveling 3.2 de partij die (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld in de proceskosten veroordelen (Aanbeveling 3.3). Voor partijen kan dit dus een stimulans zijn (ernstig) verwijtbaar handelen/nalaten te stellen. Een proceskostenveroordeling is voorts mogelijk bij afwijzing of intrekking van een ontbindingsverzoek. De indiener kan dan worden veroordeeld in de proceskosten. Dit alles geldt blijkens Aanbeveling 3.5 ook in geval van een tegenverzoek ten aanzien waarvan een partij wordt veroordeeld in de proceskosten.

De ontslagpraktijk versoepeld

In het regeerakkoord spreekt de regering van een 'herziening van het ontslagrecht' (p. 22, onderaan). Dat doet vermoeden dat sprake is van een drastische wijziging. De invoering van een cumulatiegrond kan inderdaad als een drastische wijziging worden gezien. Het is een breuk met het oorspronkelijke systeem van de WWZ. Of het zal leiden tot een versoepeling van het ontslagrecht moet nog blijken, maar het regeerakkoord lijkt met de introductie van de cumulatiegrond dat wel voor ogen te hebben. De WWZ-aanbevelingen zijn in feite niet meer dan een vastlegging van bestaande praktijk. Die praktijk zorgde al voor een versoepeling van het WWZ-regime bij schikkingen ter zitting en pro-formaontbindingen.