

ANNOTATIE

WWZ-beschikkingen: de oogst van twee maanden WWZ in actie

A.R. Houweling

Annotatie bij Rechtbank Midden-Nederland, 30-07-2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5761 (AR-2015-0714)

Noot bij: AR 2015-0648, AR 2015-0714, AR 2015-0715, AR 2015-724, AR 2015-725, AR 2015-0753, AR 2015-0760, AR 2015-0771, AR 2015-0679, AR 2015-0680, AR 2015-0782, AR 2015-0788, AR 2015-0803, AR 2015-0804, AR 2015-0810

1. Inleiding

Op 1 juli 2015 is de tweede tranche van de WWZ in werking getreden. Inmiddels is dit onderdeel van de WWZ alweer twee (zomer)maanden oud. In deze annotatie bespreek ik een aantal beschikkingen die zien op deze tweede tranche. Uitspraken waarin bijvoorbeeld invulling wordt gegeven aan het vereiste ‘zwaarwegende bedrijfsomstandigheden’ bij het concurrentiebeding (AR 2015-0702) of de aanzegging bij WhatsApp wordt toegestaan (AR 2015-0588) laat ik buiten beschouwing, omdat die zien op de eerste tranche van de WWZ. Achtereenvolgens bespreek ik de volgende onderwerpen:

- a. overgangsrecht en voorwaardelijke ontbinding na ontslag op staande voet;
- b. pro-formaontbinding;
- c. ontbinding op langere termijn dan wettelijk voorgeschreven;
- d. vergoedingen.

2. Overgangsrecht en voorwaardelijke ontbinding na ontslag op staande voet

Op grond van artikel XXII lid 1 WWZ blijft het ‘oude recht’ van toepassing:

- a. op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben;

b. op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben; en

c. op een geding dat is aangevangen voor 1 juli 2015.

Sub a regelt dat bijvoorbeeld een kennelijk onredelijk ontslagprocedure ook na 1 juli 2015 nog steeds mogelijk is, indien het verzoek tot toestemming is ingediend voor 1 juli 2015. Dit is een dagvaardingsprocedure waarop de oude verjaringstermijn van zes maanden (art. 7:683 BW) van toepassing is. De eventuele ontslagvergunning die na 1 juli 2015 wordt afgegeven en de daaropvolgende opzegging, brengt niet met zich dat het nieuwe recht van toepassing wordt, nu het verzoek is gedaan voor 1 juli 2015.

Sub b ziet op alle overige vormen van opzegging, waarbij in de parlementaire geschiedenis als voorbeeld wordt genoemd het ontslag op staande voet gegeven voor 1 juli 2015 (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 126-127*). Op deze opzegging blijft het oude recht van toepassing, hetgeen betekent dat een werknemer binnen zes maanden een beroep op artikel 6 BBA kan doen en een loonvordering kan instellen of een kennelijk onredelijk ontslagprocedure kan starten al dan niet gecombineerd met een vordering wegens onregelmatige opzegging.

Sub c regelt dat een ontbindingsverzoek dat is ingediend voor 1 juli 2015 nog wordt afgedaan onder het oude artikel 7:685 BW (incl. billijke vergoeding en appelverbod). Zie hierover ook J.M. van Slooten, I. Zaal en J.P.H. Zwemmer, *Handboek Nieuw ontslagrecht*, Deventer: Kluwer 2015, p. 196.

Maar welk recht is van toepassing indien voor 1 juli 2015 een ontslag op staande voet wordt verleend (sub b), maar na 1 juli 2015 een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding wordt ingediend?

Een geding dat betrekking heeft op de opzegging

In AR 2015-0753 oordeelt de Kantonrechter Alkmaar – gelijk aan de Kantonrechter Apeldoorn (AR 2015-0648) en de Kantonrechter Den Haag (AR 2015-0803) – dat een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend na 1 juli 2015 niet onder het overgangsrecht van artikel XXII WWZ valt. Onder verwijzing naar de parlementaire geschiedenis oordeelt de kantonrechter dat een (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure niet kan worden aangemerkt als *een geding dat betrekking heeft op de opzegging*, omdat de ontbindingsprocedure naar haar aard ziet op een andere manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in zoverre geen betrekking heeft op de opzegging wegens een dringende reden. Daaraan doet niet af dat aan het voorwaardelijke ontbindingsverzoek hetzelfde feitencomplex ten grondslag is gelegd als aan het ontslag op staande voet, omdat een ontbindingsprocedure een ander beoordelingskader heeft dan gedingen in het kader van een ontslag op staande voet.

De Kantonrechter Amsterdam (AR 2015-0782) is een andere mening toegedaan en overweegt dat een dergelijk ontbindingsverzoek op grond van het overgangsrecht WWZ dient te worden afgedaan onder het oude recht. Het ontbindingsverzoek is ingediend op basis van –

grotendeels – hetzelfde feitencomplex als hetgeen aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd en is ingediend voor het geval het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig mocht blijken. Beide procedures hebben aldus betrekking op het ontslag op staande voet. ‘Betrekking hebben op’ betekent volgens het Van Dale Groot woordenboek hedendaags Nederlands ‘gaan over, er verband mee houden’, hetgeen ook een ruim bereik impliceert. Voor een meer beperkte interpretatie ziet de kantonrechter geen aanleiding, al was het maar omdat daarmee het risico ontstaat dat op verschillende procedures die voortvloeien uit hetzelfde ontslag, verschillende regels van toepassing zijn. Dat is nu juist wat overgangsrecht beoogt te voorkomen, aldus de kantonrechter.

Hoe over deze beschikkingen te oordelen? Het eerste dat we kunnen vaststellen is dat de kantonrechters allemaal een voorwaardelijke ontbinding – ook onder het nieuwe recht – toestaan (zie uitdrukkelijk de beschikking van AR 2015-0753 met verwijzing naar HR 21 oktober 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4670, NJ 1984/296; vgl. ook AR 2015-0788 en AR 2015-0804). Volgens de Kantonrechters Alkmaar en Apeldoorn dient een dergelijk voorwaardelijk ontbindingsverzoek na 1 juli 2015 te voldoen aan de voorwaarden van artikel 7:669 lid 1 jo. lid 3 BW. Omdat de werkgever zijn verzoek niet conform het nieuwe recht had ingestoken volgde in Apeldoorn een afwijzing. In Alkmaar werd getoetst aan artikel 7:669 BW en kwam het alsnog tot een ontbinding. In gevallen waarin sprake is van een ontslag op staande voet, zal een ‘e-grond’ waarschijnlijk de meest gerede grond zijn voor ontbinding (bovendien is dan de herplaatsingstoetsing van lid 1 niet van toepassing). Het bekende ‘wisselgeld’ van de billijke vergoeding kent artikel 7:671b BW niet meer, waardoor een niet sterk onderbouwd verzoekschrift tot een afwijzing zal leiden in plaats van ontbinding met een hoge(re) vergoeding.

Er is natuurlijk nog een tweede belang voor met name de werkgever dat het oude recht van toepassing blijft, te weten het appelverbod. Indien wordt ontbonden op grond van artikel 7:671b BW kan werknemer hiertegen in hoger beroep op grond van artikel 7:683 BW en veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst verzoeken. Daarmee is een belangrijk deel van de kracht van de voorwaardelijke ontbindingsprocedure verloren gegaan (zie ook A.R. Houweling, G.W. van der Voet, J.H. Even en E. van Vliet, *Arbeidsrechtelijke themata/Loonstra&Zondag*, Den Haag: Bju 2015).

In de parlementaire geschiedenis treft men het antwoord niet aan op de vraag wat onder ‘gedingen die daarop betrekking hebben’ dient te worden verstaan. Hier is dus ruimte voor interpretatie. Aan de Kantonrechters Alkmaar en Apeldoorn kan worden toegegeven dat sprake is van een nieuwe – en andere – beëindiging. In die zin is het niet te vergelijken met een beroep op artikel 6 jo. 9 BBA of het instellen van een 681-vordering na opzegging. De ontbinding heeft immers geen betrekking op de opzegging, maar is een zelfstandige beëindigingsgrond. Aan de Kantonrechter Amsterdam kan worden toegegeven dat tot 1 juli 2015 het staande praktijk was een ontslag op staande voet te combineren met een voorwaardelijke ontbinding. Sterker nog, de voorwaardelijke ontbinding vloeide rechtstreeks voort uit het ontslag op staande voet. Deze praktijk werd in zekere zin zelfs aangemoedigd, althans geconditioneerd, door de Hoge Raad (HR 30 oktober 1998, JAR 1999/11) omdat het

niet indienen van een voorwaardelijk ontbindingsverzoek als een omstandigheid wordt meegewogen *ten nadele* van de werkgever bij een beroep op artikel 7:680a BW (matiging loonvordering na vernietiging). Verhulp verwoordt dit als volgt: ‘Duidelijk is dat als de werkgever nalaat via een voorwaardelijk ontbindingsverzoek (te proberen) het risico van een oplopende loonvordering te beperken, dit tot zijn nadeel wordt meegewogen bij de beantwoording van de vraag of volledige toewijzing van de loonvordering tot onaanvaardbare gevolgen leidt’ (E. Verhulp, *T&C Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2014, p. 222). Zo bezien is er toch een heel sterke relatie tussen het ontslag op staande voet en de voorwaardelijke ontbinding. Past men de regels anders toe, dan lijkt op z’n minst een andere uitleg van dit gezichtspunt bij de matiging van de loonvordering op zijn plaats. Ook het feit dat een werkgever voor 1 juli 2015 – toen hij het ontslag op staande voet verleende – met een bepaalde processtrategie rekening hield, brengt met zich dat de opvatting van de Kantonrechter Amsterdam wellicht een lichte voorkeur geniet. Of de werknemer daar per saldo slechter van wordt, is nog maar de vraag. In Alkmaar (nieuw recht) werd ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitgesproken en kreeg de werknemer uitsluitend een transitievergoeding mee, terwijl in Amsterdam (oud recht) het voorwaardelijke ontbindingsverzoek werd afgewezen.

Toch meen ik dat het juridisch-technisch juiste antwoord moet zijn dat het voorwaardelijke ontbindingsverzoek *na* 1 juli 2015 onder het nieuwe recht valt en derhalve aan de voorwaarden van artikel 7:671b jo. 7:669 BW moet voldoen. Daarmee kan ook nog steeds invulling worden gegeven aan het gezichtspunt van de Hoge Raad bij matiging van de loonvordering, ook al brengt een voorwaardelijke ontbinding in het licht van de schadebeperkingsplicht van de werkgever onder het nieuwe recht geen zekerheid met zich.

3. Pro-formaontbinding

In AR 2015-0725 overweegt de Kantonrechter Enschede dat uit de parlementaire geschiedenis valt af te leiden dat met de invoering van de WWZ rechters aan geregelde ontbindingen niet meer mogen meewerken. Inderdaad treft men op verschillende plaatsen aan dat onnodige belasting van het rechterlijke apparaat zo veel mogelijk moet worden vermeden. Daar waar partijen het eens zijn over het ontslag, kunnen ze er zelf uitkomen (vgl. *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 88-89). Nergens treffen we in de parlementaire geschiedenis aan dat een pro-formaontbindingsverzoek niet meer mag. Dat partijen uit elkaar *kunnen* middels wederzijds goedvinden, wil niet zeggen dat ze niet meer via ontbinding bij de kantonrechter tot een einde van de arbeidsovereenkomst *mogen* komen. Ook hier zien we verdeeldheid onder kantonrechters. De Kantonrechter Rotterdam oordeelde een week na de (tussen)beschikking van Kantonrechter Enschede: ‘Nu partijen het er over eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan van werkgeefster niet kan worden verlangd de arbeidsverhouding voort te zetten en dat herplaatsing van werknemer in een andere passende functie niet tot de mogelijkheden behoort, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, BW.’ (Zie AR 2015-0760 en AR 2015-0724. Het

betrof in AR 2015-0760 overigens een 96 Rv-procedure.)

Natuurlijk rijst wel de vraag welk belang partijen hebben bij een pro-formaontbinding. Allereerst moet bedacht zijn dat tegen een ontbindingsbeschikking hoger beroep en cassatie mogelijk zijn onder het nieuwe recht. De zekerheid over het einde van de arbeidsrelatie en omzeiling van de bedenktijd ex artikel 7:670b BW is dan ook relatief (zie hierover L.G. Verburg, 'Schikken in het nieuwe ontslagrecht: bedenk eer ge begint', *ArA* 2014-2; zie ook *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 58). Nu zullen partijen daar niet snel gebruik van maken bij een pro-formaontbinding, maar behoudens berusting (art. 334 Rv) is hoger beroep mogelijk en denkbaar (de werknemer die zich toch heeft bedacht). Voor het veiligstellen van een WW-uitkering (verwijtbare werkloosheid) is een pro formaatje niet nodig en het voordeel van een maand korting bij de fictieve opzegtermijn is sinds de Regeling Gelijkstelling Arbeidsuren (GA) reeds komen te vervallen. Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn, kan dit weer anders liggen en zou een ontbindingsprocedure wel van belang kunnen zijn (mits het UWV hier niet doorheen prikt). Tot 1 juli 2015 was de pro-formaontbinding met name van belang voor de executoriale titel waarmee de eventuele ontslagvergoeding kon worden verhaald op de werkgever. Vanaf 1 juli 2015 is het nog maar de vraag of rechters in een beschikking kunnen opnemen dat de werkgever een bepaalde vergoeding verschuldigd is (zie onder 5).

Ten slotte moet bedacht worden dat pro-formaverzoeken op de a- of b-grond (behoudens de uitzonderingen van art. 7:671b lid 1 BW) niet toewijsbaar zijn, omdat de kantonrechter niet op die gronden mag ontbinden (AR 2015-0771). Overigens zal een verzoek op een van de gronden van artikel 7:669 BW gestoeld moeten worden, waarbij de rechter wel mag uitgaan van hetgeen partijen in hun verzoek- en verweerschrift stellen.

4. Ontbinding op langere termijn dan wettelijk voorgeschreven

Een aan de pro-formakwestie gelieerde vraag is of een kantonrechter de arbeidsovereenkomst op een later tijdstip mag ontbinden dan de wettelijke opzegtermijn minus procedure tijd. Artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW bepaalt immers dat de kantonrechter die het verzoek tot ontbinding inwilligt het einde van de arbeidsovereenkomst *bepaalt op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd*, minus de proceduretijd met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert. De letterlijke tekst van de wet lijkt weinig ruimte voor interpretatie te geven (aldus ook AR 2015-0725; zie voor het eindvonnis AR 2015-0810). Dus als de opzegtermijn in een voorliggend geval drie maanden bedraagt, dan dient de arbeidsovereenkomst over drie maanden (minus proceduretijd) te worden beëindigd.

Maar wat nu als zowel de werkgever als de werknemer een langere opzegtermijn wenselijk achten? Dit zal zich voordoen bij een pro-formaontbinding. Maar gedacht kan ook worden aan een casus waarbij partijen van mening verschillen of sprake is van een bepaalde ontslaggrond (wel of geen disfunctioneren), waarbij de werkgever evenwel graag de werknemer tegemoet wil komen in de ontslagdatum, omdat de werknemer dan bepaalde cao-aanspraken verwerft, die hem bij toepassing van de wettelijke termijn net niet toekomen (zie ook AR 2015-0810:

‘Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen gesteld dat zowel werkgever als werknemer belang heeft bij een beslissing van de rechter omtrent de beëindiging van het dienstverband omdat het participatiefonds een dergelijke beslissing verlangt teneinde, zonder extra kosten voor werkgever, een wachtgelduitkering aan werknemer te kunnen verstrekken.’). Waarom mag de kantonrechter aan dit verzoek niet meewerken? Het antwoord kan opnieuw luiden: de wet is de wet.

Als tegenargumenten zou wellicht kunnen worden ingebracht dat Boek 7.10 BW toch vooral is bedoeld ter bescherming van de werknemer. In die zin zijn veel dwingendrechtelijke bepalingen opgenomen, waarvan niet *ten nadele* kan worden afgeweken. Maar wat nu als we ten voordele van de werknemer afwijken? Kan dan geen beroep worden gedaan op het zogenoemde ‘gunstigheidsbeginsel’? Dit geldt temeer voor de regeling van opzegtermijnen, zo zou men uit het arrest van de Hoge Raad 1 mei 2015, AR 2015-0419 (Flexitronic) kunnen afleiden. De Kantonrechter Amersfoort lijkt ook van het gunstigheidsbeginsel uit te gaan (AR 2015-0714) door te overwegen: ‘De kantonrechter dient op grond van het bepaalde in art. 7:671b lid 8 BW het einde te bepalen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (drie maanden), waarbij de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek (20 juli 2015) en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing (30 juli 2015) in mindering wordt gebracht. Nu de verzochte eindigingsdatum verder weg ligt, kan dit deel van het verzoek worden toegewezen.’

Een tweede argument kan worden gevonden in de ratio van lid 8 onderdeel a, te weten de gelijkheid tussen de opzeggings- en ontbindingsprocedure. Het moet in beginsel niet uitmaken welke procedure wordt bewandeld wat de toetsing en de gevolgen van het ontslag betreft. Steeds wordt getoetst aan een redelijke grond, gelden er opzegtermen en opzegverboden en ontvangt een werknemer een transitievergoeding. Indien de opzeggingsroute wordt gekozen (al dan niet via UWV of met instemming) dan staat het de werkgever in beginsel vrij tegen een latere datum op te zeggen dan wettelijk voorgeschreven. Een *eerdere* datum leidt tot onregelmatige opzegging. Een *latere* opzegging leidt niet tot dit rechtsgevolg. Indien de kantonrechter niet mee kan (of wil) werken aan het verzoek van de werkgever tegen een latere datum te ontbinden, dan kan op dit punt ongelijkheid in de procedures ontstaan.

Het lijkt daarom verdedigbaar dat de kantonrechter de instructie van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW aldus opvat dat hij de ondergrens van de wettelijke termijnen dient te bewaken, maar op verzoek van de werkgever en zeker bij instemming met een latere termijn door de werknemer, aan een verlengde opzegtermijn voor ontbinding gehoor mag geven. Het gevolg kan natuurlijk zijn dat de opzegtermijn bij ontbindingsprocedures straks als een verkapte vergoeding gaat gelden, hetgeen uitdrukkelijk niet de bedoeling is geweest van de wetgever. Daarom zou een dergelijke benadering alleen verdedigbaar zijn indien de werkgever hierom verzoekt. De wet lijkt geen ruimte te bieden aan een ambtshalve vaststelling van een latere termijn door de kantonrechter dan de wettelijk voorgeschreven termijn.

Natuurlijk zouden partijen ook kort voor de zitting een wijziging van de arbeidsovereenkomst

kunnen overeenkomen wat de opzegtermijnen betreft of enkel het geschil over de grond van ontslag ex artikel 96 Rv aan de rechter kunnen voorleggen en zelf een langere opzegtermijn in acht nemen. (Zie over de kansen en belemmeringen van een 96 Rv-procedure P.G. Vestering en W.J.J. Wetzels, *Praktisch arbeidsprocesrecht onder de WWZ*, Den Haag: Sdu 2015, p. 74 e.v. In een 96 Rv-procedure werd wel op een later tijdstip ontbonden dan de wettelijke opzegtermijn bedroeg: AR 2015-0760.) Verkorting van de opzegtermijn daags voor de zitting zou mogelijk wel een benadelingshandeling kunnen opleveren. Consensuele verruiming van de termijnen lijkt in beginsel toegestaan.

5. Vergoedingen

In onder andere AR 2015-0679 kwam de samenloopregeling transitievergoeding met cao-vergoedingen aan de orde, waarbij – conform de wettelijke regeling Besluit overgangsrecht transitievergoeding – werd overwogen dat geen aanspraak bestond op de transitievergoeding nu er een wachtgeldregeling van kracht bleek (in dezelfde uitspraak werd ook ingegaan op ‘passende arbeid’ in de zin van art. 7:669 lid 1 BW jo. 9 Ontslagregeling. Zie ook AR 2015-0678). In verschillende ontbindingszaken trachten vooral werknemers in de beschikking opgenomen te krijgen dat er een bepaalde transitievergoeding verschuldigd is of dat de werkgever een bepaalde vergoeding heeft aangeboden. De gedachte is waarschijnlijk steeds een executoriale titel te verkrijgen.

Over het algemeen wijzen kantonrechters erop dat er sinds 1 juli 2015 nog maar twee vergoedingen zijn. De transitievergoeding die voortvloeit uit de wet en de additionele billijke vergoeding bij ernstige verwijtbaarheid (art. 7:671b lid 8 onderdeel c BW). Voor het toekennen van een andere – veelal afgesproken – vergoeding, biedt de wet geen grond (vgl. AR 2015-0680 (geen toekenning vergoeding € 5.000 outplacementkosten); vgl. ook AR 2015-0715 (geen ruimte voor billijke vergoeding, partijen dienen dit zelf te regelen in vaststellingsovereenkomst)).

De Rotterdamse kantonrechter overwoog evenwel dat voor afwijzing van een vergoeding evenmin grond bestaat indien uit de stellingen van partijen volgt dat men over de toekenning en de hoogte overeenstemming heeft bereikt. Er werd een bedrag van € 125.000 bruto toegekend, in welk bedrag de aanspraken van werknemer op de transitievergoeding begrepen zijn (AR 2015-0760). Diens collega overwoog op gelijke wijze: ‘Voor wat betreft het verzoek tot toekenning van een bedrag van € 40.000,- als billijke vergoeding vanwege inkomstenderving overweegt de kantonrechter als volgt. In het kader van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst biedt de wet de kantonrechter slechts de mogelijkheid om twee soorten vergoedingen toe te kennen, te weten de transitievergoeding of de billijke vergoeding. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW bepaald. Nu niet is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, kan de kantonrechter die vergoeding bij gebreke van een behoorlijke grondslag niet toekennen. Wel zal de kantonrechter op na te melden wijze in het dictum van deze uitspraak

vermelden dat verzoekster bereid is om aan verweerder een vergoeding ter hoogte van € 40.000,00 bruto toe te kennen vanwege inkomstenderving, waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn inbegrepen, nu partijen het eens zijn over deze vergoeding' (AR 2015-0724).

Of in de executiefase het 'verstaan' van een kantonrechter tot geschillen gaat leiden, valt nog te bezien. Een interessante beschikking is AR 2015-0810, waarin de kantonrechter een tussen partijen overeengekomen vergoeding 'verstaat' en daar vervolgens de conclusie aan verbindt dat nu een billijke vergoeding is toegekend er geen intrekkingstermijn meer geldt. Daarmee lijkt de overeengekomen vergoeding toch in de 'mal' van de billijke vergoeding te worden geplaatst.

6. Rechtseenheid

Met het opnemen (of 'verstaan') van dergelijke 'overeengekomen vergoedingen' in het dictum van de beschikking, blijft het belang voor pro-formaontbindingen onverminderd sterk. Omdat er evenwel verschillen (b)lijken te ontstaan in het wel of niet meewerken aan dergelijke verzoeken, het wel of niet meewerken aan verlenging van de 'opzegtermijn' en pro forma's, zou het niet ongewenst zijn indien de Raad voor de Rechtspraak (met input van de Kring van Kantonrechters en de Raad van Raadsheren) met duidelijke instructies komt hoe in al deze gevallen te handelen. Nog beter, en passend bij de WWZ, is een nadere ministeriële regeling waarin deze procedurele kwesties worden geregeld. Het betreft nagenoeg allemaal vragen van formele (procedurele) aard. Verduidelijking op dit punt draagt bij aan de rechtseenheid. Het kan immers nog jaren duren voordat al deze kwesties door de hoven en uiteindelijk de Hoge Raad zijn beslist. En was nu niet juist een van de doelstellingen van de WWZ het ontslagrecht eenvoudiger te maken, door de voorspelbaarheid (in procedure en vergoedingen) middels wettelijke regelingen te vergroten, waardoor de gang naar de rechter eerder uitzondering dan regel zou zijn?