

Vergewisplicht, uitkomst ongewis? Het verband tussen ontbinding en opzegverbod nader beschouwd

ArbeidsRecht 2021/40

Ondanks het bestaan van een opzegverbod kan de rechter een ontbindingsverzoek van de werkgever toch toewijzen als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Wanneer is van zo'n situatie sprake? In deze bijdrage wordt de toetsing van artikel 7:671b lid 6 sub a BW onder de Wwz nader beschouwd.

1. Hoe werkt het?

De kantonrechter kan een verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden alleen toewijzen als aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst ex art. 7:669 BW is voldaan en "er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden" (art. 7:671b lid 2 BW). In art. 7:671b lid 6 BW worden hierop echter twee uitzonderingen gemaakt:

- "Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen b tot en met i, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:
- het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of
 - er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen."

Hieruit volgt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst, ondanks het bestaan van een zgn. "tijdens"-opzegverbod (een opzegverbod tijdens een periode dat een bepaalde omstandigheid zich voordoet, ook wel "absoluut opzegverbod" genaamd,² waaronder het opzegverbod tijdens ziekte), de arbeidsovereenkomst toch kan ontbinden als (a) het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft of (b) de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer dient te eindigen.

Uit de eerstgenoemde uitzondering volgt – a contrario – dat de kantonrechter een ontbindingsverzoek, als sprake is van een "tijdens"-opzegverbod, niet kan toewijzen als het

verzoek wél verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De vraag dringt zich op hoe deze bepaling, overeenkomend met de zogenaamde "vergewisplicht" onder oud recht (art. 7:685 lid 1 BW (oud)),³ moet worden geïnterpreteerd. De kantonrechter te Den Haag heeft vrij recentelijk de vraag opgeworpen: "Met welke omstandigheden dient rekening te worden gehouden en wat houdt 'verband houden met' in combinatie met 'betrekking hebben op' eigenlijk in?"⁴ Volgens deze kantonrechter zijn hiervoor in de wetsgeschiedenis, jurisprudentie en literatuur weinig aanknopingspunten te vinden. Graag nemen wij voor wat betreft de literatuur (onder de Wwz)⁵ die handschoen op. In dit artikel zullen wij ingaan op de vraag hoe de kantonrechter volgens ons moet omgaan met de, zo blijven we het maar noemen, vergewisplicht (onder de Wwz). Daarbij zullen wij met name aandacht besteden aan de wijze waarop de rechtspraak, in het bijzonder de gerechtshoven, hiermee onder de Wwz is omgegaan.

2. Wetsgeschiedenis en ratio vergewisplicht onder de Wwz

De "tijdens"-opzegverboden ex art. 7:670 lid 1 t/m 4 en 10 BW kunnen worden samengevat als het opzegverbod tijdens (arbeids)ongeschiktheid wegens ziekte (lid 1), zwangerschap (lid 2), militaire dienst (lid 3) en het (kandidaat-) lidmaatschap van de ondernemingsraad (lid 4 en lid 10). Daarnaast is noemenswaardig art. 104 Pw, onder meer inhoudende het verbod de arbeidsovereenkomst op te zeggen tijdens de periode dat de werknemer lid is van het bestuur van een pensioenfonds.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst, ondanks het bestaan van een opzegverbod, omdat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer dient te eindigen kan zich, aldus de memorie van toelichting, "bij voorbeeld voordoen bij een zieke werknemer wiens gezondheidstoestand alleen maar verslechtert door het in stand laten van de arbeidsovereenkomst. In een dergelijk uitzonderlijk geval kan de rechter dus toch overgaan tot ontbinding." En: "Het is aan de rechter om daarin een juiste afweging te maken."⁶ Deze uitzondering ex art. 7:671b lid 6 sub b BW staat in ons artikel niet centraal, en wordt in rechtspraak ook zelden aangevoerd en nog minder vaak gehonoreerd. Dit wekt op zichzelf weinig verbazing, nu

3 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MvT), p. 107-108.

4 Rechtbank Den Haag 18 december 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:13593.

5 Voor literatuur over de 'vergewisplicht' onder het oude ontslagrecht: zie o.a. A.A. Stekelenburg en M. Bouiga, 'De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer en de daarbijbehorende risico's', TAP 2014/358, M.W.A.M. van Kempen en K. Beijerman, 'De reflexwerking van opzegverboden in de ontbindingsprocedure', TAP 2010/7 en I. van der Helm, 'De reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte in de ontbindingsprocedure', TRA 2014/43.

6 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MvT), p. 32.

1 Mr. F.A. Chorus en mr. B.P. Furstner zijn advocaat bij De Koning Vergouwen Advocaten te Amsterdam.

2 Voor het onderscheid tussen "tijdens" en "wegens" opzegverboden: zie de conclusie van A-G De Bock bij HR 19 juli 2019, ECLI:NL:HR:2019:1234, randnummer 4.17 en de daarbij genoemde literatuur.

de opzegverboden immers juist in het belang van de werknemer in de wet zijn opgenomen. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in weerwil van een geldend opzegverbod kan ons inziens in het algemeen dan ook lastig worden beschouwd als een "beëindiging in het belang van de werknemer", (zeer) hoge uitzonderingen daargelaten.⁷

De uitzondering ex art. 7:671b lid 6 sub a BW, de "vergewisplicht", leidt in de rechtspraak echter vaker tot vragen en discussie, waarvan de hiervoor genoemde uitspraak van de kantonrechter te Den Haag een goed voorbeeld is. Om dit vraagstuk nader te onderzoeken, zullen wij allereerst de relevante passages uit de memorie van toelichting op de vergewisplicht onder de Wwz citeren (onderstreping auteurs):

"(...) In de wet wordt aangegeven in welke gevallen, bij een redelijke grond voor ontslag, ondanks het bestaan van een opzegverbod de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch kan ontbinden. Dat is het geval als het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheid waar het opzegverbod op ziet. Indien er bijvoorbeeld sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer die lid is van de ondernemingsraad, kan de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, mits die verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met het feit dat die werknemer ondernemingsraadslid is. Dat spreekt ook voor zich. Als het verzoek daar wel mee verband houdt en de rechter de arbeidsovereenkomst desondanks zou kunnen ontbinden, dan wordt het opzegverbod in feite een loze bepaling. (...)

In het tweede lid is geregeld dat voor de toewijzing van een ontbindingsverzoek nodig is dat aan de in artikel 7:669 BW bedoelde voorwaarden voor opzegging is voldaan en dat er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW gelden. Op die laatste eis wordt in het hierna te bespreken zesde lid een aantal uitzonderingen geformuleerd. (...)

In het zesde lid wordt voorgesteld om te regelen dat, indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 7:669, tweede lid, onderdelen b tot en met h, BW en een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde en tiende lid, BW (de zogenaamde absolute opzegverboden), of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden, een ontbinding in afwijking van het tweede lid toch kan worden uitgesproken, en wel in een tweetal uitzonderingssituaties. De eerste uitzonderingssituatie, genoemd in onderdeel a, is dat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben. Dat is de zogenaamde 'vergewisplicht' zoals opgenomen in het huidige artikel 7:685, eerste lid, BW. (...)⁸

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is dus, ondanks een geldend "tijdens"-opzegverbod, mogelijk als er geen verband bestaat tussen de gevraagde ontbinding en een omstandigheid (of: feit) waarop het geldende opzegverbod betrekking heeft. Bestaat dit verband wel, dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden; het geldende opzegverbod zou anders tot een loze bepaling verworden.

Als zodanig moet het ontbindingsverzoek en de gronden waarop het is gebaseerd volledig van de omstandigheden waarop het geldende opzegverbod betrekking heeft kunnen worden geabstraheerd. De rechter moet (kunnen) onderzoeken en vaststellen dat enig verband met een opzegverbod niet bestaat alvorens hij überhaupt tot een toewijzing van het ontbindingsverzoek kan komen. Het is in geval van een geldend "tijdens"-opzegverbod aan de werkgever als verzoekende partij om te stellen, en bij gemotiveerde betwisting te bewijzen, dat van enig verband tussen het door hem ingediende verzoekschrift en een omstandigheid/feit waarop het betreffende opzegverbod betrekking heeft, geen sprake is.⁹ Indien van enig zodanig verband is gebleken, hoe klein dat verband ook is, en de uitzondering van art. 7:671b lid 6 sub b BW (ook) niet aan de orde is, dan zal de kantonrechter het ontbindingsverzoek reeds om die reden moeten afwijzen. Een en ander brengt mee dat de rechter zich bij toepasselijkheid van een "tijdens"-opzegverbod kritisch zal moeten opstellen, en dat deze bij enig gebleken verband tussen "verzoek" en "omstandigheden die zijn gelieerd aan een opzegverbod" niet tot ontbinding zal kunnen overgaan.

3. Rechtspraak vergewisplicht onder de Wwz

Uit de door ons bestudeerde rechtspraak onder de Wwz is gebleken dat het verband als bedoeld in art. 7:671b lid 6 sub a BW, meestal onderwerp van debat is bij ontbindingsverzoeken op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW ('verwijtbaar handelen of nalaten') en art. 7:669 lid 3 sub g BW ('verstoorde arbeidsverhouding'). Daarbij staat dan de vraag centraal of sprake is van een 'link' tussen (i) het gestelde 'verwijtbaar handelen of nalaten' dan wel de 'verstoorde arbeidsverhouding' en (ii) de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. In het merendeel van de gepubliceerde uitspraken gaat het om het opzegverbod tijdens ziekte (arbeidsongeschiktheid). Vaak mondt het traject voorafgaand aan het indienen van een ontbindingsverzoek op (een of meer van) deze gronden uit in een conflictsituatie, en niet zelden in arbeidsongeschiktheid. Indien het verzoekschrift pas na aanvang van de arbeidsongeschiktheid wordt ingediend, is art. 7:671b lid 7 BW niet van toepassing, en is daarmee het opzegverbod in principe van toepassing. Als sprake is van enig verband tussen het verzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft, zal de rechter het ontbindingsverzoek reeds om die reden moeten afwijzen.

⁷ Zie voor enkele voorbeelden: rechtbank Midden-Nederland 17 juli 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:3354 en rechtbank Gelderland 28 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:1076.

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MvT), p. 107-108.

⁹ Hof Den Haag 30 april 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:947 ro 3.16.

Dit betekent volgens ons overigens nog niet dat elke arbeidsongeschiktheid die volgt op een conflict dat uiteindelijk leidt tot de ontbindingsprocedure, reeds daarmee in zodanig verband staat tot het ontbindingsverzoek dat de uitzondering ex art. 7:671b lid 6 sub a BW niet van toepassing is. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer volledig van de feiten en gronden waarop het ontbindingsverzoek is gebaseerd kan worden geabstraheerd, is van zodanig verband volgens ons namelijk geen sprake.

Een voorbeeld ter illustratie. Stel dat een werknemer verwijtbaar handelt, als gevolg waarvan de werkgever aangeeft hierdoor niet met hem of haar "verder te kunnen". Hierdoor ontstaat een conflict als gevolg waarvan de werknemer arbeidsongeschikt wordt. Aangenomen dat de verwijtbare handeling in dit (rechttoe rechtaan) voorbeeld reeds op zichzelf voldoende grond biedt voor een ontbinding op de zgn. "e-grond", is het ontbindingsverzoek *volledig* te abstraheren van de arbeidsongeschiktheid. Hoewel hier strikt genomen sprake is van een opzegverbod dat verband houdt met het ontbindingsverzoek, is in een dergelijke situatie volgens ons geen sprake van een verband in de zin van art. 7:671b lid 6 sub a BW tussen ontbindingsverzoek en opzegverbod dat tot afwijzing van het ontbindingsverzoek zou moeten leiden. In het gegeven voorbeeld is *de arbeidsongeschiktheid* namelijk weliswaar niet te abstraheren van *de omstandigheden waarop het ontbindingsverzoek betrekking heeft*, maar is *het ontbindingsverzoek* zelf wél te abstraheren van *de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft*. Deze benadering strookt overigens ook met de tekstuele volgorde die door de wetgever in 7:671b lid 6 sub a BW gehanteerd is, en die wordt gevolgd in het reeds genoemde (enige) voorbeeld uit de memorie van toelichting (van een verstoorde arbeidsverhouding met een lid van de ondernemingsraad). Het gaat bij de beoordeling ex art. 7:671b lid 6 sub a BW om de vraag of het ontbindingsverzoek met het opzegverbod verband houdt, en niet omgekeerd. In die zin willen wij spreken van een zogenaamd "eenrichtingsverband".

Daarentegen hoeft de constatering dat reeds vóór de arbeidsongeschiktheid sprake was van een verstoring van de arbeidsverhouding niet automatisch te leiden tot de conclusie dat geen verband bestaat tussen het verzoek en de omstandigheden waar het opzegverbod betrekking op heeft. Denkbaar is bijvoorbeeld dat een conflict "klein" begint, maar vervolgens escaleert door (discussie over) de (latere) arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Strikte toepassing van de besproken rechtsregel zou tot een vrij vergaande bescherming van de werknemer moeten leiden. Als van een zodanig "éénrichtingsverband" sprake is, hoe klein dat verband ook is, zal de rechter het ontbindingsverzoek echter reeds om die reden moeten afwijzen. De rechtspraak onder de Wwz geeft hierover evenwel geen eenduidig beeld.

Voor deze bijdrage hebben wij 127 onder de Wwz gewezen uitspraken van kantonrechters en gerechtshoven bestudeerd.

De benaderingen die door de rechters worden gehanteerd lopen uiteen en een algemene (bestendige) lijn in de aanpak van deze toets is lastig te ontwaren. Ons viel op dat niet alle rechters menen dat reeds ieder verband tussen verzoek en omstandigheden omtrent het opzegverbod – ook al kan dat verband als klein of ondergeschikt worden beschouwd – zou moeten leiden tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Volgens meerdere rechters moet daarvoor sprake zijn van een "voldoende verband" of – in sommige gevallen zelfs – een "doorslaggevend verband".

Wij bespreken hieronder enkele van de uitspraken waarin nader wordt ingegaan op de vraag wanneer sprake is van een verband als bedoeld in art 7:671b lid 6 sub a BW. Deze uitspraken laten goed zien waar wat ons betreft de schoen wringt. Interessant is daarbij dat onder de Wwz, anders dan onder oud recht,¹⁰ hoger beroep tegen uitspraken van kantonrechters kan worden ingesteld, zodat de vergewisplicht sinds 1 juli 2015 ook door diverse gerechtshoven is beoordeeld, en uiteindelijk ook door de Hoge Raad zal kunnen worden beoordeeld.

Hof Den Haag 15 februari 2019¹¹

In deze zaak stond een verstoorde arbeidsverhouding centraal waarbij de vraag speelde of de werkzaamheden hervat moesten worden of aangepast. In eerste aanleg oordeelde de kantonrechter dat geen sprake was van een opzegverbod, omdat de bedrijfsarts geen medische arbeidsongeschiktheid had geconstateerd. In hoger beroep deed de werknemer alsnog een beroep op een deskundigenoordeel waaruit bleek dat (toch) sprake was van ziekte tijdens en na de indiening van het verzoekschrift. Het Hof oordeelde dat de uitzondering van 7:671b lid 6 sub a BW zich voordeed omdat "het ontbindingsverzoek eerst en vooral verband houdt met de verstoorde arbeidsverhouding en niet met de ziekte/ziekmelding(en) [...]". In dat kader overwoog het hof voorts: "weliswaar hebben ziekteperikelen een rol gespeeld bij het ontstaan van de verstoorde verhouding [...]".¹² Dit lijkt ons cruciaal voor de toepassing van art. 7:671b lid 6 sub a BW. In dit geval had het voor de hand gelegen om te oordelen dat sprake was van een verband in de zin van art. 7:671b lid 6 sub a BW. Doordat de ziekteperikelen een rol hadden gespeeld – ook al was die rol kennelijk klein – bij het ontstaan van de verstoorde verhouding, viel het ontbindingsverzoek niet volledig te abstraheren van de ziekte. Een afwijzing van het verzoek had logischerwijs het gevolg moeten zijn.

Hof Den Haag 26 november 2019¹³

Hier speelde primair een discussie over reiskosten, waarvan de werkgever meende dat deze lange tijd ten onrechte aan de werknemer waren vergoed. De werknemer meldde zich ziek en de kern van de discussie verplaatste zich naar onderwerpen die de re-integratie betroffen, zoals de bereikbaarheid van de werknemer voor de bedrijfsarts. De verstoring

10 Zie art. 7:685 lid 11 oud BW.

11 Hof Den Haag 15 februari 2019, ECLI:GHDHA:2019:289.

12 R.o. 4.6.

13 Hof Den Haag 26 november 2019, ECLI:GHDHA:2019:3164.

in de onderlinge verhouding nam gedurende de (discussies over de) re-integratie toe. Volgens de bedrijfsarts was “het juridische conflict een onderhoudende factor in het medische beeld”. Ook lag tussen de ziekmelding (12 april 2018) en de indiening van het verzoekschrift (12 september 2018) een ruime periode. Desalniettemin oordeelde het Hof dat de verstoorde arbeidsrelatie “voor een belangrijk deel” was ontstaan in de kwestie omtrent de reiskosten, leidende tot de conclusie dat het ontbindingsverzoek “onvoldoende verband houdt met de ziekte van [verzoekster]” (onderstreping auteurs). Nu het Hof dus kennelijk aannam dat van een (zeker) verband tussen ontbindingsverzoek en opzegverbod sprake was, althans, dat niet kon worden aangenomen dat geen sprake was van een verband als bedoeld in 7:671b lid 6 sub a BW, had het om die reden moeten oordelen dat het verzoek ten onrechte door de kantonrechter was toegewezen. Door dat niet te doen, heeft het Hof ons inziens de toets van art. 7:671b lid 6 sub a BW niet correct toegepast.

Waar wij kritisch zijn op de twee genoemde uitspraken van het Hof Den Haag, staan wij nu graag stil bij twee uitspraken waarin volgens ons wel correct invulling aan de vergewisplicht is gegeven.

Rechtbank Noord-Holland 31 maart 2021¹⁴

Verweerder was een piloot die volgens verzoekster KLM al jaren kampte met boosheid en frustratie, waarbij misstanden en intimidatie jegens de werknemer een rol zouden spelen. Nog vóórdat hij zich arbeidsongeschikt meldde, plaatste de werknemer per e-mail een opmerking waarbij hij refereerde aan de Germanwings piloot die in 2015 zijn vliegtuig bewust liet neerstorten met alle dramatische gevolgen van dien. De bedoeling van de piloot was (kennelijk) om zijn klachten en de ernst daarvan kracht bij te zetten. Dit was volgens KLM volslagen misplaatst en ‘de druppel’ die haar ertoe bracht een ontbindingsverzoek in te dienen. De kantonrechter oordeelde evenwel dat sprake was van een verband in de zin van art. 7:671b lid 6 sub a BW, en wees het verzoek op die grond af. In dat kader oordeelde de kantonrechter als volgt:

“Gelet op deze omstandigheden is het voldoende aanneemelijk dat de arbeidsongeschiktheid zich, voorafgaand aan de opmerking – ‘de druppel’ voor het ontbindingsverzoek – heeft opgebouwd en dat die opmerking – en daarmee het ontbindingsverzoek – verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van [werknemer]. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat dit zowel voor de g-grond als voor de i-grond geldt.”

De kantonrechter heeft ons inziens daarmee terecht onderkend dat het ontstane conflict en de verstoring van de arbeidsverhouding zich hebben ontwikkeld in samenhang met een opbouwende arbeidsongeschiktheid, waarmee een zodanig verband tussen de “verstoring” en de arbeidsongeschiktheid is aangenomen dat het verzoek terecht alleen al op die grond is afgewezen.

Rechtbank Den Haag 18 december 2020¹⁵

Evenzeer juist lijkt ons de eerder genoemde uitspraak van de kantonrechter Den Haag. Waar de kantonrechter zich, als gezegd, openlijk afvraagt hoe de rechter met de vergewisplicht moet omgaan, lijkt hij in zijn uitspraak zelf al het juiste antwoord op die vraag te geven. Hier was sprake van een incident waarbij een werknemer van een studentenvereniging het bestuur van die vereniging zowel fysiek als verbaal onheus had bejegend. Ondanks dit incident wees de kantonrechter met toepassing van art. 7:671b lid 6 sub a BW het ontbindingsverzoek af. Wij citeren de centrale overweging van de kantonrechter die daaraan ten grondslag lag:

“Naar het oordeel van de kantonrechter kan het incident van 24 september 2019 niet los worden gezien van de psychische toestand, waaraan werknemer reeds voorafgaand aan het incident leed en waarvoor hij zich vrij snel na het incident onder behandeling heeft laten stellen. In die zin is de kantonrechter van oordeel dat het ontbindingsverzoek (op grond van ernstig verwijtbaar handelen tijdens het incident van 24 september 2019, of een onwerkbaar situatie) verband houdt met omstandigheden, waarop het opzegverbod betrekking heeft (namelijk de psychische toestand van werknemer als gevolg van langdurig opgehoopte frustratie). Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte en dat hij het ontbindingsverzoek om die reden niet kan inwilligen.”

Het verband tussen “verzoek” en “omstandigheden, waarop het opzegverbod betrekking heeft” wordt ons inziens daarmee geheel correct gelegd, met de enige juiste conclusie tot gevolg: tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Dat lijkt ons een rechtvaardige uitkomst, die ook volledig past binnen de bedoeling en ratio van art. 7:671b lid 6 sub a BW.

4. **Richting nodig**

De vergewisplicht ex art. 7:671b lid 6 sub a BW vraagt om een kritische rechter, die bij enig gebleken (“eenrichtings”) verband tussen een ingediend ontbindingsverzoek en een geldend “tijdens”-opzegverbod het ontbindingsverzoek, waarbij het verzoek niet los kan worden gezien van het opzegverbod, reeds om die reden zal moeten afwijzen. Ons is gebleken dat de rechters onder de Wwz deze stelregel niet steeds correct toepassen. De waarschuwing van de wetgever dat de opzegverboden niet tot een loze bepaling mogen worden, lijkt niet steeds in acht te worden genomen. Daarmee wordt onvoldoende recht gedaan aan de beschermende werking van de opzegverboden, die op grond van de wet ook in de ontbindingsprocedure ten volle tot uiting zou moeten komen. Wij achten het wenselijk dat de Hoge Raad hier, liefst binnen afzienbare tijd, een richtinggevende uitspraak over geeft. De rechtszekerheid en rechtsbescherming zouden daarmee nadrukkelijk gediend zijn.

14 Rechtbank Noord-Holland 31 maart 2021, ECLI:RBNHO:2021:2637.

15 Rechtbank Den Haag 18 december 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:13593.