

opgenomen in hoofdstuk 4 van de Pensioenwet. Dit hoofdstuk bevat algemene bepalingen met betrekking tot de pensioenuitvoerder. Daarnaast overweegt de Hoge Raad – op grond van de tekst van de wet en de wetsgeschiedenis – dat alleen sprake moet zijn van gelijke behandeling op grond van art. 58 Pensioenwet als de betrokkenen hebben deelgenomen in dezelfde pensioenregeling als die op grond waarvan het ouderdomspensioenrecht van de (actief-)gepensioneerde wordt verhoogd. Nu de groep die op 1 januari 2014 in dienst was een toeslagregeling had die was gebaseerd op een cao die niet van toepassing was op de groep die op die datum niet meer in dienst was, was geen sprake van strijd met art. 58 Pensioenwet. Daarnaast oordeelt de Hoge Raad – wederom op basis van de tekst van de wet en de wetsgeschiedenis – dat uit art. 58 Pensioenwet niet volgt dat gewezen deelnemers en gepensioneerden op gelijke wijze moeten worden behandeld als actieven. Verhoging van pensioenaanspraken van de op 1 januari 2014 actieven door middel van een toeslag kon dus niet leiden tot een door art. 58 Pensioenwet verboden onderscheid. Ook hier geldt dat de Hoge Raad dit nog niet eerder zo had geoordeeld.

#### 6. Goed werkgeverschap

Nu geen sprake is van schending van de pensioenovereenkomst of een bepaling uit de Pensioenwet bleef over de vraag of de werkgever in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap. Art. 7:611 BW bepaalt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. Op basis van deze norm kan op de werkgever een verplichting rusten die niet expliciet uit een (andere) wettelijke bepaling voortvloeit. Zo heeft de Hoge Raad geoordeeld dat als uitgangspunt geldt dat een werkgever op grond van het goed werkgeverschap gehouden is om in te stemmen met een voorstel van een werknemer die aan de vereisten voldoet voor ontslag wegens ziekte tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding (HR 8 november 2019, «JAR» 2019/312, m.nt. M.L.G. Otto (*Xella*)). In de onderhavige zaak ging het om de vraag of de werkgever in strijd had gehandeld met het goed werkgeverschap door geen uitvoeringsovereenkomst te sluiten voor de groep voormalige werknemers die op 1 januari 2014 niet meer in dienst was, waardoor deze groep haar indexatieperspectief verloor. Het hof had geoordeeld dat de werkgever in strijd met het goed werkgeverschap had gehandeld. De Hoge Raad oordeelt dat het hof dit oordeel onvoldoende heeft gemotiveerd. Wel volgt uit de overwegingen van de Hoge Raad dat – hoewel de bevoegdheid daartoe bestaat – opzegging van een uitvoeringsovereenkomst door een werkgever of opzegging zonder daarbij nadere maatregelen of voorzieningen te treffen, kan leiden tot schending van het goed werkgeverschap. De werkgever had er echter op gewezen dat hij de pensioenrechten en pensioenaanspraken volledig had gefinancierd bij het pensioenfonds en de eventuele indexaties volledig uit beleggingsresultaten voldaan moesten worden. Volgens de Hoge Raad heeft het hof onvoldoende gemotiveerd hoe voornoemde argumenten van de werkgever opwegen tegen het belang van de voormalige werknemers bij behoud van hun indexatieperspectief. Het verwijzingshof moet die afweging alsnog maken.

#### 7. Lessen voor de praktijk

Zoals uit het voorgaande blijkt, heeft de Hoge Raad in deze uitspraak een aantal belangrijke pensioenrechtelijke vragen voor het eerst beantwoord. Hoewel de Hoge Raad de vragen anders beantwoordt dan het hof dat heeft gedaan, zijn de antwoorden mijns inziens niet verrassend. Deze zijn in lijn met de tekst van de wet en de wetsgeschiedenis. Voor de praktijk is nu duidelijk dat als een werkgever besluit de pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder onder te brengen en op basis van een nieuwe pensioenregeling pensioen op te bouwen voor de groep werknemers die nog in dienst is, de Pensioenwet de nodige ruimte biedt om deze twee groepen anders te behandelen. Uiteraard moet die behandeling wel passen binnen de afspraken in de pensioenovereenkomst, maar als daarin een voorwaardelijk recht op indexatie is vastgelegd, lijkt er niet direct een verplichting te bestaan voor de werkgever om een indexatieperspectief te blijven bieden. Dat is alleen anders als de werkgever daarmee in strijd handelt met het goed werkgeverschap. Wanneer dat het geval is, blijkt niet duidelijk uit de uitspraak van de Hoge Raad en zal op basis van de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld. Het feit dat in dit geval sprake was van een geliquideerd pensioenfonds en de pensioenrechten en -aanspraken zodoende noodgedwongen over moesten naar een andere uitvoerder is een van die omstandigheden. Mijns inziens is dat echter geen doorslaggevende omstandigheid, nu de Hoge Raad duidelijk heeft gemaakt dat de uitvoeringsovereenkomst in beginsel mocht worden opgezegd, nu geen sprake meer was van de vererving van pensioenaanspraken. Wellicht dat het verwijzingshof of de Hoge Raad als de zaak daarna nogmaals door hem moet worden beoordeeld, wat meer handvatten kan bieden voor de beoordeling van de vraag of sprake is van schending van het goed werkgeverschap. Dat zou voor de praktijk nog meer duidelijkheid bieden.

mr. R. van Arkel  
Sparkel advocatuur & mediation

## 176

### Niet-ondertekende vaststellingsovereenkomst reden voor ontslag op staande voet

Hoge Raad  
23 september 2022, nr. 21/02338, ECLI:NL:HR:2022:1271  
(mr. Polak, mr. Du Perron, mr. Wattendorff,  
mr. Schaafsma, mr. Teuben)  
(Concl. A-G Van Peurseem; niet opgenomen)  
Noot mr. A. van der Vis en mr. R. de Vos

### Ontslag op staande voet. Dringende reden. Onverwijld mededeling. Letterlijke tekst ontslagbrief. Omstandigheden van het geval.

[BW art. 7:677]

*Essentie: Onverwijld mededeling. Niet de letterlijke tekst van de ontslagbrief is beslissend, maar wel of voor werknemer aanstonds duidelijk was welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid.*

*Samenvatting: (Cassatieberoep van AR 2021-0069) Werknemer is in 2011 in dienst getreden van werkgever in de functie van projectleider. Bij brief van 25 april 2019 heeft werkgever aangekondigd werknemer ontslag op staande voet te zullen verlenen voor het geval hij niet uiterlijk op 30 april 2019 een door werkgever opgestelde vaststellingsovereenkomst ondertekend zou retourneren. In deze brief is als reden voor het ontslag op staande voet het volgende opgenomen:*

*'(...) Ik heb over de periode van 14 maart 2019 tot 15 april 2019 aan de hand van de ritadministratie van het door u gebruikte voertuig met [kenteken] het volgende geconstateerd:*

*a. U bent in afwijking van de planning en in afwijking van uw maandelijkse uren opgave regelmatig feitelijk elders geweest en kennelijk in ieder geval niet op de geplande werkplek aanwezig geweest.*

*b. Over de genoemde periode bent u circa 40 uur (bijna een volledige werkweek) tijdens werktijd elders geweest en kennelijk niet bezig geweest met de aan u opgedragen werkzaamheden.*

*c. U heeft een onjuiste opgave gedaan van de maandelijkse urenstaten.*

*Het niet aanwezig zijn op het werk en het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijkse urenoverzicht hebben het vertrouwen dat [werkgever] in u had volledig en onherstelbaar geschaad. (...)'*

*Bij e-mailbericht van 30 april 2019 heeft werkgever aan werknemer – verkort weergegeven – meegedeeld dat het aangekondigde ontslag op staande voet met ingang van diezelfde datum wordt geëffectueerd, nu werknemer de vaststellingsovereenkomst niet ondertekend heeft geretourneerd. De kantonrechter en het hof hebben het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld. Het hof oordeelde dat de door werkgever in de ontslagbrief vermelde ontslagredenen er gezamenlijk in de kern op neerkomen dat werknemer, in afwijking van de planning en van zijn urenopgave, in voornoemde periode een substantieel aantal uren te weinig voor werkgever heeft gewerkt. Het hof heeft geoordeeld dat werkgever dat tot het moment van de tussenbeschikking had bewezen ten belope van ongeveer 17,5 ongeoorloofde verzuimuren. Dat levert volgens het hof in dit geval voldoende grond op voor ontslag op staande voet, nu ook is voldaan aan de in de rechtspraak gestelde eisen daarvoor. Bij die tussenbeschikking heeft het hof partijen toegelaten tot bewijslevering van hun stellingen dat werknemer meer dan wel minder uren had gewerkt in de betreffende periode. Partijen zijn daar echter niet aan toegekomen omdat zij een partiële regeling zijn overeengekomen waarbij werknemer € 1.000 diende terug te betalen aan werkgever. Bij eindbeschikking oordeelde het hof dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was, waarbij bedoelde deelregeling tussen partijen op hun verzoek in het dictum is opgenomen.*

*In cassatie gaat het over de mededelingseis bij ontslag op staande voet in art. 7:677 lid 1 BW. Het principaal beroep zoekt aansluiting bij de strenge leer die geldt wanneer maar een deel van de meegedeelde dringende redenen in rechte komt vast te staan – dat zou hier zijn: ongeveer 17,5 ongeoorloofde verzuimuren in plaats van de meegedeelde circa 40 uur. Daarbij wordt volgens de A-G over het hoofd gezien dat meer is meegedeeld als dringende reden dan het enkele verzuim van circa 40 uur. Volgens de ontslagbrief is werknemer (in dienst als uitvoerder/projectleider) namelijk in een periode van een maand in 2019, in afwijking van de planning en van zijn maandelijkse urenopgave, regelmatig feitelijk elders geweest, en wel in die periode tijdens werktijd circa 40 uur (bijna een vol-*

*ledige werkweek) en bovendien heeft hij volgens de ontslagbrief een onjuiste opgave gedaan van de maandelijkse urenstaten. Het niet aanwezig zijn op het werk én het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijkse urenoverzicht hebben het vertrouwen dat werkgever in werknemer had volledig en onherstelbaar geschaad, aldus de brief.*

*In het door werknemer ingestelde principale cassatieberoep wordt dus geklaagd dat het hof de strenge regels voor de mededelingseis bij ontslag op staande voet heeft miskend, (onder meer) door te beslissen dat ongeoorloofd verzuim van circa 17,5 uur ook een rechtsgeldig ontslag op staande voet oplevert, terwijl in de ontslagbrief wordt gesproken van circa 40 uur. Dat kan gelet op de omstandigheden in deze zaak naar het oordeel van de A-G geen doel treffen. De ratio van de mededelingseis is dat de werknemer zijn of haar standpunt over het ontslag kan bepalen, meer in het bijzonder teneinde de werknemer ervan op de hoogte te brengen met welke ontslaggrond deze in een eventueel rechtsgeding wordt geconfronteerd. De aldus meegedeelde reden fixeert in beginsel de ontslagreden en bepaalt de bewijslast van de werkgever. De onverwijfde mededelingseis strekt ertoe dat voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk wordt welke eigenschappen of gedragingen de ander hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wederpartij moet zich na deze mededeling er namelijk over kunnen beraden of zij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. De mededeling hoeft niet steeds met zoveel woorden te zijn gedaan, maar kan ook besloten liggen in gedragingen waarover bij de wederpartij geen enkele twijfel kan bestaan. Ook als voor de werknemer direct duidelijk is welke dringende redenen grondslag ligt aan het ontslag, hoeft deze niet te worden meegedeeld. In de strenge rechtspraak over dit stelsel ligt besloten dat aan de letterlijke tekst van een ontslagbrief niet steeds doorslaggevende betekenis toekomt voor de vraag welke dringende reden aan de wederpartij is meegedeeld, maar dat het uiteindelijk erom gaat of voor de werknemer aanstonds duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid. Ook een in een ontslagbrief vermelde opzeggingsgrond dient mede te worden uitgelegd in het licht van de omstandigheden van het geval.*

*In X/Meridiaan College is ook geoordeeld over de vraag of een ontslag op staande voet rechtsgeldig is wanneer maar een deel van de dringende redenen in rechte komt vast te staan. Het ging hier om een leraar die was ontslagen wegens ongewenste aanrakingen van leerlingen; de leraar was al eerder gewaarschuwd dat dit gedrag niet werd getolereerd en hem was daarvoor begeleiding aangeboden. In de ontslagbrief werden gedragingen jegens vier leerlingen genoemd, maar de rechter had dat maar van twee van de vier in de ontslagbrief genoemde leerlingen vastgesteld. Het hof vond dit voldoende bij toetsing van de mededelingseis en de daartegen gerichte cassatieklacht werd verworpen. In r.o. 3.4.2 wordt verwezen naar [...]Buwa, waar het principaal cassatieberoep in onze zaak met name op inzoomt. Waar het volgens X/Meridiaan College in gevallen als deze op aankomt, is of voor de werknemer onmiddellijk duidelijk was dat werkgever hem ook zou hebben ontslagen indien hij, anders dan hij blijkens de ontslagaanzegging meende, daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan in rechte is komen vast te staan, althans dat daaromtrent bij de werknemer, gelet op de omstandigheden, geen twijfel kan hebben bestaan (de norm uit [...]Buwa, waar r.o. 3.4.2 naar verwijst). Dat was volgens de Hoge Raad hier niet miskend door het hof met diens oordeel dat het de werknemer, in het licht van de gehele inhoud van de aanzeg-*

ging en de voorgeschiedenis, duidelijk moet zijn geweest dat de dringende reden werd gevormd door klachten van leerlingen over ongewenste aanrakingen. Daarin lag volgens de Hoge Raad besloten dat er bij de werknemer redelijkerwijs geen twijfel kan hebben bestaan dat hij ook op staande voet zou zijn ontslagen indien slechts een deel van de in die aanzegging weergegeven klachten zou zijn komen vast te staan. Dat lijkt mij een voor de onderhavige zaak belangrijke nuanceering op Atak-Arp/Buwa in een type casus waarin – net als in de onderhavige zaak – eerder is gewaarschuwd door de werkgever over soortgelijk in de ontslagbrief verweten gedrag, en dat gedrag zich later toch weer voordoet en er vervolgens maar een deel van de feiten uit de ontslagbrief wordt bewezen (in de casus van het arrest: geen vier, maar twee leerlingen, in onze zaak: geen circa 40, maar 17,5 ongeoorloofd verzuimde uren). Dan kan worden aangenomen dat voor de werknemer onmiddellijk duidelijk moet zijn geweest dat hij ook op staande voet zou zijn ontslagen als maar een deel van het betreffende type feiten uit de ontslagbrief in rechte komt vast te staan.

Het hof heeft de elementen a., b. en c. gezien als een samenhangend feitencomplex dat aan werknemer wordt verweten. Bij tussenbeschikking heeft het hof in r.o. 5.4 overwogen dat de in de brief vermelde ontslagredenen er gezamenlijk in de kern op neerkomen dat werknemer in afwijking van de planning en van zijn urenopgave in genoemd tijdvak een substantieel te weinig aantal uren voor werkgever heeft gewerkt. Dat lijkt de A-G een alleszins houdbare uitleg, die in overeenstemming is met de strenge rechtspraak van de Hoge Raad over de mededelingseis: de letterlijke tekst betreffende een getal uit een element in de ontslagbrief is niet steeds van doorslaggevende betekenis. Waar het om gaat is of voor de werknemer (aanstonds) duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid. Dat was hier: substantieel ongeoorloofd verzuimen én het doen van een onjuiste opgave in de maandelijkse urenstaten.

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikkingen van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikkingen. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

[Werknemer], wonende te [woonplaats],  
verzoeker tot cassatie, verweerder in het voorwaardelijk incidentele cassatieberoep,  
hierna: [werknemer],  
advocaat: S.F. Sagel,  
tegen  
[werkgever] B.V., gevestigd te [vestigingsplaats], kantoorhoudende te [vestigingsplaats],  
verweerster in cassatie, verzoekster in het voorwaardelijk incidentele cassatieberoep,  
hierna: [werkgever],  
advocaat: H.J.W. Alt.

### 1. Procesverloop

Voor het verloop van het geding in feitelijke instanties verwijst de Hoge Raad naar:

a. de beschikking in de zaken 7834556 \ VZ VERZ 19-12943 en 7859671 \ VZ VERZ 19-13691 van de kantonrechter te Rotterdam van 20 september 2019;

b. de beschikkingen in de zaak 200.271.248/01 van het gerechtshof Den Haag van 15 december 2020 en 2 maart 2021. [werknemer] heeft tegen de beschikkingen van het hof beroep in cassatie ingesteld.

[werkgever] heeft voorwaardelijk incidenteel cassatieberoep ingesteld. De procesinleiding en het verweerschrift tevens houdende incidenteel cassatieberoep zijn aan deze beschikking gehecht en maken daarvan deel uit.

Partijen hebben over en weer een verweerschrift tot verwerping van het beroep ingediend.

De conclusie van de Advocaat-Generaal G.R.B. van Peursesem strekt tot verwerping van het principale cassatieberoep.

De advocaten van partijen hebben schriftelijk op die conclusie gereageerd.

### 2. Beoordeling van het middel in het principale beroep

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikkingen van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikkingen. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Het incidentele beroep, dat is ingesteld onder de voorwaarde dat het middel in het principale beroep tot vernietiging van de beschikkingen van het hof leidt, behoeft gelet op hetgeen hiervoor is overwogen geen behandeling.

### 3. Beslissing

De Hoge Raad:

- verwerpt het principale beroep;
- veroordeelt [werknemer] in de kosten van het geding in cassatie, tot op deze uitspraak aan de zijde van [werkgever] begroot op € 913,07 aan verschotten en € 1.800,- voor salaris, vermeerderd met de wettelijke rente over deze kosten indien de [werknemer] deze niet binnen veertien dagen na heden heeft voldaan.

### NOOT

1. Formulering van de dringende reden(en): moet de werkgever nog steeds op zijn tellen passen?
2. De werkgever in deze kwestie heeft de werknemer bij brief van 30 april 2019 meegedeeld dat het aangekondigde ontslag op staande voet met ingang van die datum wordt geëffectueerd. In de brief met het aangekondigde ontslag zijn als redenen voor het ontslag op staande voet opgenomen:
  - a) U bent in afwijking van de planning en in afwijking van uw maandelijkse uren opgave regelmatig feitelijk elders geweest en kennelijk in ieder geval niet op de geplande werkplek aanwezig geweest.
  - b) Over de genoemde periode bent u circa 40 uur (bijna een volledige werkweek) tijdens werktijd elders geweest en kennelijk niet bezig geweest met de aan u opgedragen werkzaamheden.
  - c) U heeft een onjuiste opgave gedaan van de maandelijkse urenstaten.
 Het niet aanwezig zijn op het werk en het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijkse urenoverzicht hebben het vertrouwen dat werkgever in u had volledig en onherstelbaar geschaad.'

Het hof Den Haag (hierna: het hof) is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.<sup>1</sup> Het hof oordeelt dat de door de werkgever in de ontslagbrief vermelde ontslagredenen er gezamenlijk in de kern op neerkomen dat de werknemer een substantieel aantal uren minder voor de werkgever heeft gewerkt dan volgens zijn urenopgave. Ten tijde van de tussenbeschikking waren door de werkgever ongeveer 17,5 ongeoorloofde verzuimuren bewezen. Volgens het hof leverde dit voldoende grond op voor ontslag op staande voet. De A-G (mr. Van Peursem) sloot zich aan bij dit oordeel van het hof.<sup>2</sup> De ontslagmededeling is hier niet dat de werknemer 40 uur ongeoorloofd heeft verzuimd, waarvan slechts minder dan de helft (17,5 uren) is hard gemaakt. Dit is te eenzijdig gefocust op het uren aantal uit de ontslagbrief. De ontslagmededeling is volgens het hof en de A-G het niet aanwezig zijn op het werk én het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijkse urenoverzicht, waardoor het vertrouwen dat de werkgever in de werknemer had volledig en onherstelbaar is geschaad. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de klachten in cassatie niet kunnen leiden tot vernietiging van het arrest (art. 81 RO).

*Juridisch kader: ontslag op staande voet*

3. Uit art. 7:678 lid 1 BW volgt dat als dringende reden voor ontslag op staande voet door de werkgever worden beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer die maken dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De werkgever dient deze dringende reden(en) onverwijld aan de werknemer mee te delen, zodat voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is welke eigenschappen of gedragingen hebben geleid tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De meegedeelde reden fixeert in beginsel de ontslagreden en bepaalt de bewijslast van de werkgever. Voor de werknemer is zo onmiddellijk duidelijk welke eigenschappen of gedragingen hebben geleid tot het ontslag op staande voet. De mededeling hoeft niet steeds met zoveel woorden te zijn gedaan, maar kan ook besloten liggen in gedragingen waarover bij de wederpartij geen enkele twijfel kan bestaan.

4. Uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad volgt dat wanneer slechts een deel van de door de werkgever meegedeelde dringende reden komt vast te staan, het ontslag enkel onder voorwaarden kan gelden als te zijn verleend wegens een dringende, onverwijld meegedeelde reden, namelijk indien: 1. het gedeelte van de feiten dat wel komt vast te staan op zichzelf kan worden beschouwd als een dringende reden voor ontslag op staande voet; 2. de werkgever heeft gesteld en ook aannemelijk is dat deze de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen indien de werkgever – anders dan deze volgens de ontslagaanzegging meende – daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan wat in rechte is komen vast te staan; en 3. dit laatste voor de werknemer in het licht van de gehele inhoud van die aanzegging en de overige omstandigheden van het geval ook duidelijk moet zijn geweest.<sup>3</sup>

*Dringende redenen: cumulatief of op zichzelf staand?*

5. Voordat wij toekomen aan de beoordeling of het in deze kwestie genoeg was voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet dat slechts een deel van de door de werkgever meegedeelde feiten is komen vast te staan, gaan wij eerst in op de gefixeerde dringende redenen in deze kwestie.

6. In de brief met ontslagredenen wordt een duidelijk onderscheid gemaakt in drie ontslagredenen die worden aangeduid met de letters a), b) en c). In de brief is niet vermeld dat ieder van de in de brief genoemde omstandigheden afzonderlijk, maar zeker in samenhang bezien, het aangezegde ontslag op staande voet rechtvaardigen. Met andere woorden: er is niet in de brief vermeld dat de werkgever ook tot het ontslag op staande voet zou zijn overgegaan indien bijvoorbeeld slechts één van de genoemde omstandigheden zich zou hebben voorgedaan en/of zou kunnen worden bewezen. In de brief is dus sprake van een cumulatieve opsomming van ontslagredenen.

7. Echter, het hof en de A-G menen dat de in de ontslagbrief vermelde redenen voor het ontslag op staande voet geen afzonderlijke cumulatief geformuleerde ontslagredenen zijn, maar dat sprake is van een samenhangend feitencomplex dat aan de werknemer wordt verweten. De elementen b) en c) zouden kunnen worden beschouwd als een uitwerking van het overkoepelend element a). Volgens de A-G had het voor de werknemer hier (aanstonds) duidelijk moeten zijn dat de dringende redenen die tot opzegging hebben geleid, het substantieel ongeoorloofd verzuimen én het doen van een onjuiste opgave van de maandelijkse urenstaten zijn.

8. Naar onze mening is er in deze kwestie enigszins naartoe geredeneerd dat de ontslagredenen geen afzonderlijke cumulatief geformuleerde ontslagredenen zijn. Dit volgt namelijk niet uit de bewoordingen van de ontslagbrief. Er is rechtspraak die de cumulatieve voorwaarden in een ontslagbrief heel strikt toetst.<sup>4</sup> In deze uitspraken zou een wezenlijk element van de dringende reden wegvallen als er niet cumulatief getoetst zou worden. Het is onvoldoende om het ontslag rechtsgeldig te achten als één van de in de brief genoemde gronden wel in rechte zou komen vast te staan, het geheel van ontslaggronden dient immers vast te staan. Als voorbeeld van het wegvallen van een wezenlijk element van de dringende reden kan hier ook worden genoemd het arrest van de Hoge Raad uit 1969 waarin de werkgever gebruikmaakte van strafrechtelijke kwalificaties in de dringende reden voor ontslag op staande voet van de werknemer.<sup>5</sup> In deze kwestie werd als reden voor ontslag op staande voet aan de werknemer meegedeeld dat hij bij onderhandelingen voor de werkgever met derden steekpenningen zou hebben bedongen en aanvaard. In hoger beroep werd overwogen dat op de werkgever de last rustte om de onverwijld meegedeelde dringende reden te bewijzen, in het bijzonder het element steekpenningen. Dit hield zo'n ernstige beschuldiging in dat het een hoofdbestanddeel vormde van de onverwijld meegedeelde dringende reden. De 'steekpenningen' werden door de werkgever niet bewezen, waardoor een wezenlijk element van de onverwijld meegedeelde reden niet was komen vast te staan en het ontslag op staande voet om die reden nietig was. In cassatie heeft de werkgever tevergeefs voorgesteld dat de geldigheid van het ontslag op staande

1 Hof Den Haag 15 december 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:2474.

2 PHR 1 april 2022, ECLI:NL:PHR:2022:340.

3 HR 1 september 2006, ECLI:NL:HR:2006:AX9387 (*Atak-Alp-Buwa*); HR 26 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2806 (*X/Meridiaan College*).

4 Hof's-Hertogenbosch 3 juni 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1642; hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:6502.

5 HR 28 november 1969, NJ 1970/139 (*Verolme/Wagner*).

voet slechts getoetst dient te worden aan het antwoord op de vraag of een bepaald complex van feiten die tijdens het proces zijn komen vast te staan een dringende reden oplevert, zonder dat ingegaan hoeft te worden op de vraag of de werkgever in zijn ontslagbrief al dan niet terecht heeft gesproken van 'steekpenningen'.

9. Een strafrechter heeft te beoordelen of de elementen van de tenlastelegging die bewezen zijn een strafbaar feit opleveren. Op vergelijkbare wijze moet de burgerlijke rechter onderzoeken of de elementen van de feitelijk opgegeven dringende reden die in het proces zijn komen vast te staan een dringende reden in de zin van de wet vormen. Volgens het Parket bij de Hoge Raad mag de rechter hierbij de als dringende reden opgegeven daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer wel snoeien of inkorten, maar hij mag er niet iets wezenlijks anders van maken. Dit brengt met zich dat uit de grondslag geen wezenlijke elementen mogen worden gehaald.<sup>6</sup>

10. De werkgever lijkt hier dus te zijn geholpen door het hof en de A-G. In de situatie dat het voorgaande namelijk strikt zou zijn toegepast, zou niet worden voldaan aan voorwaarde 1. Indien de cumulatieve ontslaggronden namelijk niet allemaal komen vast te staan, wordt niet meer toegekomen aan de kernvraag of het gedeelte van de feiten dat wel komt vast te staan op zichzelf kan worden beschouwd als een dringende reden voor ontslag op staande voet.

11. Onder verwijzing naar het voorgaande kan ook een onderscheid gemaakt worden tussen i) 'de reden komt maar gedeeltelijk vast te staan', hetgeen we hiervoor bespraken, en ii) 'je had moeten begrijpen wat de ontslagreden is'. Uit de literatuur volgt dat wanneer één of meer van de aangevoerde feiten niet (geheel) komen vast te staan, de rechter moet beoordelen in hoeverre aannemelijk is dat hetgeen resteert als zodanig objectief én subjectief voldoende grond voor het ontslag vormt, en de werknemer dit ten tijde van het ontslag kon en behoorde te begrijpen.<sup>7</sup> In een zaak die leidde tot het arrest van de Hoge Raad van 10 maart 1989 was door de rechters in de feitelijke instanties aangenomen dat de door de werkgever aangevoerde dringende reden in de kern bestond uit het volstrekt onaanvaardbare gedrag van de werknemer, zoals naar voren was gekomen in de aangevoerde voorvallen in de ontslagbrief. Daarmee heeft de rechtbank, aldus de Hoge Raad, te kennen gegeven dat de aangevoerde voorvallen niet meer waren dan *voorbeelden* van volstrekt onaanvaardbaar gedrag. Op die grond had de werknemer moeten begrijpen dat de werkgever ook tot ontslag zou zijn overgegaan als slechts een deel van de voorvallen zou komen vast te staan.<sup>8</sup> Dit lijkt met zich mee te brengen dat de werkgever meer kans heeft dat het ontslag op staande voet standhoudt indien hij in de ontslagbrief duidelijk aangeeft dat de werknemer wordt ontslagen op grond van onaanvaardbaar gedrag en dat de voorvallen die worden genoemd in het feitencomplex slechts voorbeelden zijn van dit onaanvaardbare gedrag.

12. Deze uitspraak had ook onder noemer ii) kunnen vallen. De werkgever noemt hier namelijk een x-aantal uren, maar uiteindelijk had de werknemer moeten begrijpen dat 'elk aantal uren' te veel was en dus dat ontslag op staande voet zou volgen. Als de hiervoor genoemde uitspraak van de Hoge Raad als uitgangspunt wordt genomen, had de werknemer in dit geval moeten begrijpen dat de ontslagreden zijn volstrekt onaanvaardbare gedrag is. De door de werkgever in de ontslagbrief genoemde uren zijn dan slechts een voorbeeld van dit volstrekt onaanvaardbare gedrag.

13. Als de A-G de focus had gelegd op 'het moeten begrijpen van de ontslagredenen' in plaats van op 'het gedeeltelijk komen vast te staan van de dringende reden' was er waarschijnlijk minder discussie mogelijk geweest over deze ontslagredenen.

*Is het gedeelte van de dringende reden dat is komen vast te staan voldoende voor ontslag op staande voet?*

14. Stel dat in deze kwestie i) toch kan worden geoordeeld, in lijn met het hof en de A-G, dat geen sprake is van cumulatieve ontslaggronden en ii) dat het gedeelte van de feiten dat komt vast te staan op zichzelf kan worden beschouwd als een dringende reden voor ontslag op staande voet (voorwaarde 1). Dan is het de vraag of het genoeg is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet dat slechts een deel van de door de werkgever meegedeelde dringende reden is komen vast te staan. Hiervoor moet worden voldaan aan de andere door de Hoge Raad geformuleerde voorwaarden, voorwaarden 2 en 3.

15. Op grond van voorwaarde 2 moet de werkgever gesteld en ook aannemelijk hebben gemaakt dat hij de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen indien hij – anders dan hij volgens de ontslagaanzegging meende – daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan wat in rechte is komen vast te staan. Uit de rechtspraak volgen met betrekking tot deze voorwaarde twee verschillende stromingen, namelijk i) dat de werkgever moet *stellen* dat hij de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen en ii) dat de werkgever *aannemelijk* moet maken dat hij de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen.<sup>9</sup> De Hoge Raad kent in zijn arresten van 2006 veel gewicht toe aan het *stellen*.<sup>10</sup> De werkgever zou volgens de eisen van de Hoge Raad moeten stellen dat hij de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen indien hij daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan in rechte is komen vast te staan. Echter, A-G Timmerman geeft in zijn conclusie bij het arrest van 16 juni 2006 juist aan dat volstaat dat *aannemelijk* moet zijn dat de werkgever ook in die situatie de werknemer op staande voet zou hebben ontslagen (en de werknemer dit ook had moeten begrijpen).<sup>11</sup>

16. Uit de vakliteratuur volgt ook dat door het vereiste van het 'stellen' de balans te sterk in de richting van de werknemer lijkt door te slaan. Dit komt omdat vaak eerst in hoger beroep blijkt dat slechts een deel van de feiten komt vast te staan. Indien de werkgever na deze vaststelling geen mogelijkheid meer heeft om te stellen dat hij op basis van de vast-

6 H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2; conclusie bij HR 7 oktober 1988, *NJ* 1989/258.

7 H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2; R.A.A. Duk, 'De Hoge Raad en het ontslag op staande voet', *SMA* 1982.

8 HR 10 maart 1989, *NJ* 1990/185.

9 H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2.

10 HR 16 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6109; HR 1 september 2006, ECLI:NL:HR:2006:AX9387 (*Atak-Alp-Buwa*).

11 Parket bij de Hoge Raad 16 juni 2006, ECLI:NL:PHR:2006:AW6109.

gestelde feiten tot ontslag zou zijn overgegaan, bevindt de werkgever zich in een (te) benarde situatie.<sup>12</sup>

17. In deze kwestie was hier ook sprake van. In hoger beroep werd een bewijsopdracht gegeven. Dit betekent dat in hoger beroep nog niet alle feiten vaststonden. Daarnaast volgt uit de literatuur dat van een werkgever überhaupt geen juridisch volledig dichtgetimmerde formulering hoeft te worden verwacht, omdat dat voor een gemiddelde werkgever niet te doen is.<sup>13</sup> Wij zijn het daarmee eens.

18. Op grond van voorwaarde 3 moet voor de werknemer in het licht van de gehele inhoud van de aanzegging en de overige omstandigheden van het geval duidelijk zijn geweest dat de werkgever de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen indien de werkgever daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan wat in rechte is komen vast te staan. In cassatie werd door de werknemer geklaagd dat voorwaarde 3 niet erom gaat dat het de werknemer 'duidelijk moet zijn geweest' dat hij ook bij het mindere op staande voet zou zijn ontslagen, maar dat het in plaats daarvan zou moeten gaan om 'dat zulks de werknemer ten tijde van het ontslag ook onmiddellijk duidelijk is gemaakt'. De A-G is het hier niet mee eens en geeft in zijn conclusie met betrekking tot voorwaarde 3 aan dat het voor de werknemer 'duidelijk moet zijn geweest' en niet 'duidelijk wordt gemaakt'. Het criterium 'duidelijk wordt gemaakt' is een hogere maatstaf die niet uit de rechtspraak volgt en te ver oprekt. Uit de rechtspraak volgt inderdaad dat de rechters uitgaan van het criterium 'duidelijk moet zijn geweest'.<sup>14</sup>

19. Uit de rechtspraak blijkt dat bij beoordeling van voorwaarde 3 belang wordt gehecht aan de *essentie* van de dringende reden. Uit de in de ontslagbrief gegeven beschrijving van de dringende reden(en) moet voldoende kenbaar zijn wat de essentie is van het ontslag op staande voet.<sup>15</sup> Van belang is dat wanneer slechts een deel van de feiten komt vast te staan, dit er niet toe mag leiden dat de dringende reden wezenlijk anders wordt. De rechter mag niet de *grondslag* van de door de werkgever opgegeven dringende reden verlaten; dit brengt met zich dat uit de grondslag geen *wezenlijke elementen* mogen worden weggehaald.<sup>16</sup>

20. In deze kwestie kan op grond van het voorgaande inderdaad geoordeeld worden dat in de brief voldoende kenbaar is besloten wat de essentie was van het ontslag op staande voet. Na de opsomming van dringende redenen staat namelijk dat het niet aanwezig zijn op het werk en het doen van een onjuiste opgave voor wat betreft het maandelijks

urenoverzicht het vertrouwen dat de werkgever in de werknemer had volledig en onherstelbaar heeft geschaad. Dit is de essentie van het ontslag op staande voet van de werknemer. Dat het bewijs van de werkgever slechts ziet op 17,5 uren van de 40 gestelde uren, maakt niet dat de essentie van het ontslag op staande voet verandert. Het aantal uren was hier namelijk geen wezenlijk element van de dringende redenen. Volgens de A-G waren de dringende redenen die tot opzegging hebben geleid namelijk: het substantieel ongeoorloofd verzuimen én het doen van een onjuiste opgave van de maandelijks urenstaten. Daarbij kan naar onze mening de discussie worden gevoerd wat moet worden verstaan onder 'substantieel'. In dit geval stonden 17,5 uren van de 40 gestelde uren vast, maar als er bijvoorbeeld slechts één uur vast zou komen te staan, is het de vraag of er nog steeds van 'substantieel ongeoorloofd verzuim' gesproken kan worden.

21. In deze kwestie speelden daarnaast de volgende omstandigheden mee. Ten eerste was de werknemer al in september 2018 door de werkgever gewaarschuwd dat hij eerlijk moest zeggen waar hij was waardoor duidelijk was, dan wel had moeten zijn, dat het structureel verzuimen van een substantieel aantal arbeidsuren niet door de beugel kon. Uit rechtspraak van de Hoge Raad volgt dat bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden ook rekening mag worden gehouden met aan de dringende reden voorafgaande feiten en omstandigheden. Ter zake van zulke meer bijkomstige feiten geldt een iets minder strenge mededelingseis. Zij mogen meewegen als de andere partij bij het ontslag 'heeft kunnen of moeten begrijpen' dat die eerdere feiten mededengend waren voor het ontslag.<sup>17</sup> In de vakliteratuur wordt aangegeven dat gelet op de vaste rechtspraak van de Hoge Raad het niet verstandig is om alle verwijten die een werknemer te maken zijn, zonder meer aan een dringende reden voor een opzegging op staande voet ten grondslag te leggen. Verwijten die niet duidelijk of niet bewijsbaar lijken te zijn, zouden hoogstens als steunargument voor een dringende reden aangevoerd dienen te worden, maar niet (mede) als grondslag.<sup>18</sup> Hier kan een vergelijking worden gemaakt met het steunbewijs in het strafrecht.

22. Ten tweede was het door de werkgever in de ontslagbrief genoemde aantal van 40 uren afgeleid uit de eigen opgave van de werknemer bij controle van zijn ritadministratie en maandelijks urenstaten. De A-G oordeelt terecht dat er in de procedure op grond van het door de werkgever geleverde bewijs al 17,5 uren waren komen vast te staan en dat dit verzuimenaantal nog nader kon oplopen afhankelijk van de uitkomst van de nadere bewijsoverlevering. Dat deze nadere bewijsoverlevering niet meer heeft plaatsgevonden door een tussen partijen getroffen regeling, staat hier los van.

#### Conclusie

23. Op grond van het voorgaande zijn wij van mening dat de werkgever enigszins is geholpen door het hof en de A-G met betrekking tot het fixeren van de dringende reden. Als het hof en de A-G hier hadden geoordeeld dat wel sprake was geweest van een cumulatieve opsomming van ontslagredenen, had er geen sprake kunnen zijn van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dan hadden namelijk alle cumulatieve redenen moeten worden bewezen en daar zou de werk-

12 H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2.

13 H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2; S. Tan, 'Hoge Raad mist kans in arrest bij ontslag op staande voet', *Het Financieele Dagblad* 13 juli 2006.

14 Hof 's-Hertogenbosch 21 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:126; hof Arnhem-Leeuwarden 19 augustus 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:6502; hof Arnhem-Leeuwarden 29 juli 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:6164; hof Den Haag 30 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:57; rb. Rotterdam 20 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10182; rb. Noord-Holland 30 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:687; rb. Rotterdam 27 maart 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2512.

15 Hof Arnhem-Leeuwarden 29 juli 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:6164; rb. Rotterdam 20 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10182.

16 H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2.

17 HR 28 september 1984, ECLI:NL:HR:1984:AG4867.

18 E. Verhulp, annotatie bij HR 1 september 2006, ECLI:NL:HR:2006:AX9387, «JAR» 2006/228.



gever niet in slagen. Dat laat onverlet dat het oordeel an sich dat in dit geval slechts een gedeelte van de dringende reden voldoende is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, naar onze mening in lijn met de rechtspraak is.

24. Om een discussie over de aard van de dringende redenen te voorkomen, is ons advies om altijd in de ontslagbrief op te nemen dat ieder van de in de brief genoemde omstandigheden afzonderlijk, maar zeker in samenhang gezien, het aangezegde ontslag op staande voet rechtvaardigen en dat de werkgever ook tot ontslag op staande voet zou zijn overgegaan indien bijvoorbeeld slechts één van de genoemde omstandigheden zich zou hebben voorgedaan en/of zou kunnen worden bewezen.

mr. A. van der Vis en mr. R. de Vos  
Stamoulis Advocaten

177

**Billijke vergoeding van € 27.000 bruto verschuldigd wegens vijandige en beschuldigende aanpak werkgever in plaats van een welwillende en begripvolle koers**

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden zp Arnhem  
29 augustus 2022, nr. 200.307.986,  
ECLI:NL:GHARL:2022:7399  
(mr. Van Bavel, mr. Van Rossum, mr. Van den Hurk)  
Noot mr. C. Schuurman

**Ontbinding. Verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding. Billijke vergoeding hoger beroep. Functioneren. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.**

[BW art. 7:671b lid 9 sub c, 7:683]

*Essentie: Een werkgever moet een werknemer kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het aan op 'timing en toon'. In dit geval is dat niet goed gedaan en daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld.*

*Samenvatting: Werknemer is sinds 1 augustus 2011 in dienst van VOG. In verband met persoonlijke zeer droevige omstandigheden is werknemer begin/medio 2020 enige tijd vrijgesteld van werk. Vanaf 14 juli 2020 zijn er vervolgens meerdere gesprekken geweest over een wijziging van de werkwijze binnen VOG (werken in clusters), het (dis)functioneren van werknemer en het (gebrek aan) vertrouwen tussen partijen. In januari 2021 en juni 2021 heeft mediation plaatsgevonden. Bij brief van 5 juli 2021 heeft VOG aangegeven dat zij meent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en heeft werknemer aangeboden op een andere locatie te werken. Sinds 1 februari 2022 is werknemer werkzaam bij een andere werkgever. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dan ook op die grond ontbonden. De verzochte billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep gaat het in de kern om de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van VOG en zo ja, of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend.*

*Het hof is van oordeel dat VOG ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De lezingen van partijen van de gebeurtenissen tijdens de teambijeenkomst op 14 juli 2020 lopen uiteen, maar het staat wel vast dat werknemer in elk geval heeft laten doorschemeren dat hij moeite heeft met het besluit dat VOG wilde gaan werken in clusters en vooral met het tijdstip waarop dit door de directie is gecommuniceerd. Ook staat vast dat een van de teamleden zich tijdens het teamoverleg positief had uitgelaten over het nieuwe plan, in reactie waarop werknemer heeft gezegd dat dit waarschijnlijk komt doordat zij een vriendschappelijke betrekking heeft met een collega die het plan mede heeft opgesteld. Dat VOG vervolgens aanleiding zag om hierover op 15 juli 2020 met werknemer in gesprek te gaan, komt het hof als logische stap voor. Wat niet goed is te begrijpen volgens het hof is dat er op 4 september 2020 weer een gesprek wordt ingepland, waarbij wederom hetgeen op 14 juli 2020 is voorgevallen aan de orde wordt gesteld. Gelet op wat daarover kort voor de zomervakantie tegen werknemer was gezegd, mocht werknemer erop vertrouwen dat die kwestie was afgedaan. Ook wordt plotseling gesproken over het functioneren van werknemer. Daarover was nog nooit eerder met werknemer gesproken. Het hof oordeelt dat een werkgever een werknemer moet kunnen aanspreken op zijn functioneren, ook als een werknemer persoonlijk een zware tijd doormaakt, maar daarbij komt het, meer nog dan in het geval van een niet-kwetsbare werknemer, aan op 'timing en toon'. Dat heeft VOG hier niet goed gedaan. VOG heeft bovendien onnodig het incident van 14 juli 2020 op 4 september 2020 opnieuw aan de orde gesteld. Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen na het gesprek op 4 september 2020 al spoedig zodanig verstoord is geraakt dat een weg terug niet meer mogelijk bleek. De ontstane verstoorte arbeidsverhouding is in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van VOG. Het handelen van VOG is te kwalificeren als ernstig verwijtbaar. Het hof houdt er bij de berekening van de billijke vergoeding rekening mee dat een redelijke verwachting meebrengt dat de arbeidsovereenkomst nog twee jaar zou hebben geduurd, werknemer een transitievergoeding heeft ontvangen en dat de arbeidsmarkt krap is. Er wordt een billijke vergoeding van € 27.000 bruto toegekend.*

[Verzoeker], wonende te [woonplaats1], verzoeker in hoger beroep,  
in eerste aanleg: verweerder/verzoeker in het tegenverzoek, hierna: [verzoeker]  
advocaat: mr. P.M.J. Nijboer,  
tegen  
Stichting Veluwe Onderwijsgroep, gevestigd te Apeldoorn,  
verweerster in hoger beroep,  
in eerste aanleg: verzoekster/verweerster in het tegenverzoek, hierna: VOG  
advocaat: mr. S. van Lammeren.

*1. De procedure bij de kantonrechter*

Het verloop van de procedure bij de kantonrechter blijkt uit de beschikking van 17 december 2021 van de kantonrechter in de rechtbank Gelderland, zittingsplaats Zutphen, hierna aangeduid met de bestreden beschikking.

*2. De procedure in hoger beroep*

2.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:  
– het beroepschrift met producties, binnengekomen bij de griffie van het hof op 17 maart 2022;