

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/20845> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Erkens, M.Y.H.G. (Yvonne)

Title: Rechtspleging in arbeidszaken

Issue Date: 2013-04-25

1

Rechtspleging in arbeidszaken: inleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding

Wanneer werknemers werkgerelateerde problematiek aan de rechter willen voorleggen, moeten zij zich wenden tot de kantonrechter, Nederland kent geen afzonderlijke arbeidsrechter.

Op 1 januari 2002 is de organisatie van kantonrechtspraak ingrijpend gewijzigd. Sedert die datum zijn de zelfstandige kantongerechten opgeheven en als sector kanton ondergebracht bij de rechtbank. Die ontwikkeling heeft anno 2012 een (voorlopig) einde gevonden in de Wet herziening gerechtelijke kaart, waarin het sectorenmodel wordt verlaten en waardoor kantonrechtspraak binnen de organisatie van de rechtspraak in eerste aanleg na bijna twee eeuwen haar vaste plaats heeft moeten opgeven. Kantonzaken als zodanig zijn niet verdwenen: het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering onderscheidt in artikel 93 nog steeds een categorie zaken die tot de absolute competentie van de kantonrechter behoort.

De kantonrechter¹ is weliswaar absoluut bevoegd in arbeidszaken, maar behandelt meer dan arbeidszaken alleen. In 2010 werden door de sectoren kanton van alle Nederlandse rechtbanken in totaal 927.884 zaken afgedaan, tegen 235.022 bij de sectoren civiel.² Het gaat daarbij om bodemprocedures, verzoekschriftprocedures en kortgedingprocedures.

Het aantal bodemprocedures bij de sector kanton is tussen 2000 en 2010 sterk gestegen; in 2010 werden bijna 623.000 zaken ingeleid met een dagvaarding ingediend. Dat geldt ook voor het aantal verzoekschriftprocedures: van 157.000 in 2001 tot 294.000 in 2010. Het aantal kortgedingprocedures is afgenomen: van 12.400 in 2000 tot 9.400 in 2010.

De vraag is in hoeveel van deze zaken het om arbeidszaken gaat. De aantallen verzoekschriftprocedures – resulterend in een ontbindingsbeschikking op grond van artikel 7:685 BW – zijn bekend. In de periode 2001 tot 2003 is dat aantal

1 In dit boek wordt de kantonrechter consequent met 'hij' aangeduid; overal waar 'hij' staat, dient ook 'zij' te worden gelezen.

2 Gegevens ontleend aan R.J.J. Eshuis, N.E. de Heer-de Lange en B.J. Diephuis, *Rechtspleging Civiel en Bestuur 2010, Ontwikkelingen en samenhangen*, WODC 2011, nr. 301, hoofdstuk 5, Civiele rechtspraak.

toegenomen van 44.500 in 2001 tot 78.500 in 2003. Tussen 2003 en 2008 is het aantal ontbindingszaken weer sterk gedaald. Na een tijdelijke toename in 2009 zijn er in 2010 in totaal 22.000 ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter ingediend.

Lastiger is het om gegevens over de arbeidsrechtelijke bodemprocedures en kortgedingprocedures te vinden. In de diverse onderzoeken en tabellen worden die niet als aparte categorie vermeld. Dat geldt ook voor arbeidszaken beslist door de gerechtshoven en de Hoge Raad: kantonzaken zitten 'verstopt' in de aantallen civiele rechtszaken als geheel. Dat is op zijn minst opmerkelijk: blijkbaar wordt niet de noodzaak gevoeld ze apart te publiceren. Nog afgezien van de consequenties voor de zichtbaarheid van het rechtsgebied maakt dat het ook moeilijker om concrete aanbevelingen te doen of gericht beleid te ontwikkelen.

De enige beschikbare cijfers over aantallen arbeidszaken zijn uit 2005.³ In dat jaar werden door de sectoren kanton in totaal 470.183 dagvaardingszaken afgehandeld, waarvan 19.201 arbeidszaken met een gemiddeld geldelijk belang van € 7.777 (het hoogste van alle onderscheiden categorieën zaken bij kanton). Het aandeel arbeidsrecht binnen de dagvaardingszaken was gemiddeld 4,1%.

Wordt er gekeken naar wijze van afdoening, dan blijkt dat in 2005 van alle dagvaardingszaken arbeidsrecht 18,8% is ingetrokken en 22,2% leidde tot een royement. In 19,3% volgde een verstekvonnis en in 35,5% werd een eindvonnis uitgesproken. Voor het geheel van kanton ligt dat anders: van alle dagvaardingszaken wordt maar liefst 68% bij verstek afgedaan en komt het slechts in 15 à 17% tot een contradictoir eindvonnis.

Afgezien van de aantallen arbeidszaken, de wijze van afdoening en het geldelijk belang dat ermee gemoeid is, is ook over arbeidsconflicten iets opmerkelijks te melden.

Uit onderzoek blijkt dat enkele subcategorieën van (potentieel) juridische problemen meer voorkomen dan andere.⁴ Daartoe behoren ook diverse aspecten rondom werk (loon, andere arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, het verlies van baan). Dergelijke problemen worden door mensen als erg belastend ervaren en niet altijd naar tevredenheid opgelost.⁵

Tegen de achtergrond van frequentie en gewicht van arbeid gerelateerde problematiek en gegeven de recente ingrijpende wijzigingen in de organisatie van de rechtspraak komt de vraag op hoe in de komende jaren arbeidsrechtspraak het best kan worden vormgegeven.

3 B.C.J. van Velthoven, *Civiele rechtspraak in eerste aanleg. Een eerste stap op weg naar kwantificering van de maatschappelijke betekenis van de rechtspraak*, Raad voor de rechtspraak 2005.

4 B.C.J. van Velthoven, M.J. ter Voert, *Geschiedbeslechtingdelta 2003, Over verloop en afloop van (potentieel) juridische problemen van burgers*, WODC 2004, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2004.

5 37,8 % van de deelnemers aan het onderzoek zegt werk gerelateerde problemen te slikken, B.C.J. van Velthoven, M.J. ter Voert, *Geschiedbeslechtingdelta 2003, Over verloop en afloop van (potentieel) juridische problemen van burgers*, WODC 2004, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2004, blz. 128-129.

1.2 Probleemstelling

De probleemstelling voor dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

hoe heeft rechtspleging in arbeidszaken zich in Nederland tot op heden ontwikkeld en op welke wijze dient rechtspleging in arbeidszaken in de 21^e eeuw te worden ingericht? Welke criteria moeten daarbij in acht genomen worden?

Operationalisering van de begrippen

Onder 'arbeidszaken' worden in dit onderzoek verstaan zaken die op grond van artikel 93 Rv zijn opgedragen aan de kantonrechter. Arbeidsrecht wordt daarbij opgevat als het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op de arbeidsverhouding van de onzelfstandige beroepsbevolking in de private sector. Het ambtenarenrecht en het socialeverzekeringsrecht zijn ondergebracht bij de bestuursrechter en blijven buiten beschouwing.

'Rechtspleging' wordt opgevat als de wijze van procederen in arbeidszaken. Het gaat daarbij niet alleen om het procesrecht, maar ook de persoon van de rechter en zijn rol in het proces worden beschreven; in die zin wordt rechtspleging opgevat als een 'containerbegrip'.⁶

Het onderzoek beperkt zich tot de wijze van procederen in arbeidszaken die behoren tot de absolute competentie van de kantonrechter. Dat betekent dat de administratieve toetsing van ontslagzaken bij het UWV grotendeels buiten beschouwing blijft. De procedure bij het UWV wordt wel beschreven in het licht van gespecialiseerde afdoening van arbeidszaken.

De statutair bestuurder heeft een bijzondere positie. Hij is bestuurder op basis van boek 2 BW en werknemer op basis van titel 7.10 BW. Op grond van artikel 2:241 BW is de rechtbank bevoegd om kennis te nemen van alle rechtsvorderingen betreffende de overeenkomst tussen de vennootschap en de bestuurder. De kantonrechter heeft met de statutair bestuurder dus geen bemoeienis. Om die reden blijft hij hier buiten beschouwing. De vraag of geschillen over de rechtspositie van de statutair bestuurder zouden moeten behoren tot de absolute competentie van de kantonrechter valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Toelichting probleemstelling

Over arbeidsrechtspraak is door Nederlandse arbeidsrechtjuristen weinig geschreven. Afgezien van een proefschrift over de oorsprong van de kantonrechter uit 1970 is er slechts incidenteel gereflecteerd op de geschiedenis van arbeidsrechtspraak in Nederland.⁷ Evenmin heeft tot nog toe een gedegen inhoudelijk debat plaatsgevonden over de wijze waarop arbeidsrechtspraak in Nederland vormgegeven zou moeten worden.

6 M. Ahsmann, *Over meesters en priesters: feit en fictie in rechtswetenschap en rechtspleging* (oratie Leiden), 2011.

7 Bijvoorbeeld door C.J. Loonstra, *De kantonrechter als arbeidsrechter*, (oratie Rotterdam), 2000.

In dit onderzoek wordt beknopt weergegeven hoe arbeidsrechtspraak zich sedert 1838 heeft ontwikkeld en wordt vervolgens gezocht naar het antwoord op de vraag hoe de 'ideale vorm' van rechtspleging in arbeidszaken eruit zou moeten zien. Daarvoor dient eerst te worden bepaald aan de hand van welke criteria naar die vorm zal worden gezocht.

De criteria die worden gehanteerd, zijn geformuleerd aan de hand van de leidende beginselen en bijzondere kenmerken van het arbeidsrecht en arbeidsrechtelijke conflicten.

Nagegaan wordt of die beginselen in welke vorm dan ook in de geschiedenis van arbeidsrechtspraak naar voren komen, of ze in het huidige systeem voldoende tot hun recht komen en op welke wijze ze een rol kunnen spelen bij de vormgeving van arbeidsrechtspraak in de toekomst. Daarbij komt ook de vraag aan de orde welk soort rechter met arbeidsrechtspraak belast moet worden.

Kantonrechter en/of arbeidsrechter

Als gezegd is de kantonrechter niet alleen arbeidsrechter: behalve van arbeidszaken neemt hij kennis van civiele vorderingen tot € 25.000 voor zover die niet al naar de aard te zijner competentie zijn, lease-, huurkoop en huurzaken, consumentenzaken, is hij de aangewezen rechter bij kwesties omtrent bewind voering en curatele en doet hij zogenoemde Mulder-zaken⁸ en strafzaken betreffende overtredingen af. Daarnaast fungeren binnen de sector kanton meervoudige pachtkamers, waar pachtzaken worden behandeld en beslist.

Wanneer in dit onderzoek wordt gesproken over de kantonrechter, wordt daarmee dus niet enkel bedoeld de kantonrechter in zijn hoedanigheid van rechter in arbeidszaken. Omdat de verschillende rollen van de kantonrechter spraakverwarring in de hand kunnen werken, zal telkens zo duidelijk mogelijk worden aangeduid of het gaat om de kantonrechter als 'multi-tasker' of de kantonrechter als arbeidsrechter.

Relevantie

Er zijn verschillende redenen waarom de plaats van de kantonrechter in het rechtsbestel en de wijze waarop de rechtspraak in arbeidszaken is ingericht nader onderzoek behoeven.

Hiervoor is al opgemerkt dat dergelijk onderzoek nog niet eerder op deze wijze is gedaan en dat arbeidsconflicten een belangrijk onderdeel vormen van het totaal aan conflicten waarmee burgers geconfronteerd worden.

Maar er is meer. De bescherming die het arbeidsrecht beoogt te bieden, kan de justitiabele alleen ten goede komen, wanneer hij die bescherming zo nodig adequaat kan afdwingen. Daarmee komt de vraag op hoe arbeidsrechtspraak ingericht moet zijn om als adequate rechtsgang bestempeld te kunnen worden. Daarbij dienen naar mijn

8 Artikel 9 van de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften – de Wet Mulder – bepaalt dat de kantonrechter de bevoegde rechter is bij administratief beroep tegen een beslissing van de officier van justitie op grond van die wet.

mening twee zaken richtinggevend te zijn: de specifieke kenmerken van het rechtsgebied dat het conflict beheerst en de specifieke kenmerken van het conflict zelf.

Een andere reden om arbeidsrechtspraak tot onderwerp van onderzoek te maken, is het feit dat de ontwikkeling van het arbeidsrecht voor een belangrijk deel plaatsvindt door rechtsvorming door de rechter.⁹ Wanneer de rechter een belangrijke rol heeft bij het verder ontwikkelen van het rechtsgebied, is de aanwezigheid van een in dat rechtsgebied ingevoerde rechter van grote betekenis.

Dat geldt temeer, nu arbeidsrecht grotendeels rechtersrecht is.¹⁰ De rol van de rechter is aan veranderingen onderhevig. De rechter is niet meer 'la bouche qui prononce les paroles de la loi' zoals Montesquieu hem zag.¹¹ Brenninkmeijer wijst op die wijziging van de aard van de rechtsprekende taak van de rechter. Hij constateert dat de rechter zich meer en meer losmaakt van de wetgever. In zijn woorden en toegespitst op het arbeidsrecht: 'De rechter stelt zich bij de rechtsvorming op het terrein van het sociaal recht niet terughoudend op, in die zin dat de bijdrage van de rechter aan de verdere ontwikkeling van het sociaal recht steeds minder afhankelijk wordt van wetgeving. Door de toepassing van grondrechten, algemene beginselen van behoorlijk bestuur en andere ongeschreven rechtsbeginselen kan de rechter een positieve bijdrage leveren aan de verdere uitbouw van het sociaal recht.'¹²

In dat laatste ligt eveneens een reden voor het doen van onderzoek. Wanneer de rechter een belangrijke rol heeft bij het verder ontwikkelen van het rechtsgebied, heeft de aanwezigheid van een in het arbeidsrecht gespecialiseerde rechter toegevoegde waarde.

Tot slot: de rechtspraak is in beweging, het nieuwe millennium heeft ingrijpende veranderingen met zich gebracht. Veel van die wijzigingen komen voort uit de behoefte aan meer efficiency of modernisering van de organisatie. Hoe noodzakelijk dat ook is, rechtspraak gaat ook en vooral over inhoud. Aan die inhoud wordt met dit onderzoek voor de rechtspraak in arbeidszaken een bijdrage geleverd.

1.3 Onderzoeksmethode

Gezocht wordt naar een op inhoudelijke gronden gebaseerde en vanuit het arbeidsrecht beredeneerde visie op rechtspleging in arbeidszaken. Er is daartoe gebruik gemaakt van de voorhanden zijnde literatuur, vragen aan rechterlijke instanties en rechtsvergelijking.

9 P.F. van der Heijden en F.M. Noordam, *De waarde(n) van het sociaal recht, Over beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking*, *Handelingen Nederlandse Juristen Vereniging*; 2001-1, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2001, blz. 113.

10 W. Tonkens-Gerkema, *De arbeidsrechter*, Tweede JAR Lustrum 29 november 2002.

11 *Gedachten over de toekomst van de rechtspleging*, Rapport van de werkgroep herziening rechterlijke organisatie, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1972, blz. 7.

12 A.F.M. Brenninkmeijer, 'De betekenis van rechtspraak voor het sociaal recht', *Sociaal Recht* 1989, nr. 2, blz. 46-51.

Voor de vragen aan rechterlijke instanties is gebruik gemaakt van vragenlijsten. De keuze voor vragenlijsten is gebaseerd op de volgende overweging.

In diverse bronnen wordt opgemerkt dat de kantonrechter zich van andere rechters onderscheidt. Zo is in het rapport van de Commissie Evaluatie Modernisering Rechterlijke Organisatie (de commissie-Deetman) te lezen dat 'de verworvenheden van de kantonrechtspraak geborgd en versterkt dienen te worden'. Volgens de commissie zijn kantonrechters ervaren rechters die zijn geselecteerd op hun vaardigheid in de omgang met mondeling procederende partijen die vaak zelf zonder juridische bijstand hun zaak bepleiten.¹³ De commissie-Hofhuis merkt op dat door randvoorwaarden te stellen aan de voorgestelde competentiegrensverhoging de 'eigenheid van de kantonrechter' (en van de civiele rechter) behouden dient te worden.¹⁴

Alle lovende woorden aan het adres van de kantonrechter ten spijt wordt nergens onderbouwd waar dat eigene precies vandaan komt of in zit. Heeft het te maken met selectiecriteria waardoor een bepaald type rechter als kantonrechter wordt aangenomen? Heeft een kantonrechter bepaalde karaktereigenschappen of competenties waarop wordt gelet bij het aannamebeleid?

Om dat te achterhalen is gebruik gemaakt van sets met vragen. Aan de sectorvoorzitters civiel en kanton van vier rechtbanken is gevraagd naar de verschillen tussen civiele rechters en kantonrechters en hoe daarop wordt ingespeeld in het benoemings- en roulatiebeleid binnen hun rechtbank. Naar aanleiding van de geretourneerde vragenlijsten hebben gesprekken plaatsgevonden, waarin de antwoorden door de betrokkenen zijn toegelicht.

Een tweede set vragen is voorgelegd aan twee gerechtshoven en is gebruikt om de wijze van afdoening van arbeidszaken in hoger beroep in kaart te brengen. Door te inventariseren op welke wijze de gerechtshoven het hoger beroep hebben ingericht en welke rechters zich daar bezighouden met arbeidszaken, wordt meer duidelijk over het profiel van de arbeidsrechter.

1.4 Opzet van het boek

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe arbeidsrechtspraak het best kan worden vormgegeven. Uitgangspunt daarbij is dat zo veel mogelijk recht wordt gedaan aan de specifieke kenmerken van het arbeidsrecht en arbeidsrechtelijke conflicten.

In hoofdstuk 2 komen de kenmerken en functies van arbeidsrecht aan de orde en wordt uiteengezet welke karakteristieken van arbeidsrechtelijke conflicten te onderscheiden zijn. Op basis van de aldus verzamelde gegevens worden de volgende vijf criteria voor arbeidsrechtspraak geformuleerd.

1. De rechter dient rekening te houden met de ongelijkheid van de procespartijen (ongelijkheidscompensatie).

¹³ *Rechtspraak is kwaliteit*, Eindrapport van de Commissie Evaluatie Modernisering Rechterlijke Organisatie, Den Haag 11 december 2006, blz. 30-31.

¹⁴ *Ruim baan voor de burger*, Rapport van de Adviescommissie verbreding kantonrechtspraak en differentiatie werkstromen (commissie-Hofhuis), 15 november 2007, blz. 22.

2. De rechter moet inzicht hebben in en kennis hebben van (arbeids)verhoudingen.
3. Bij de inrichting van de procedure dient met de ongelijkheid van de procespartijen rekening te worden gehouden (laagdrempeligheid).
4. Voortgang van de procedure is belangrijk, zonder dat daarbij de zorgvuldigheid in het gedrang komt (snelheid).
5. De rechter moet beschikken over bepaalde procesvaardigheden (communicatieve en zittingsvaardigheden) en stelt zich in de procedure – mede in het licht van criterium 1 – actief op. De procedureregels moeten een actieve houding mogelijk maken (procesvaardigheid en proceshouding).

Deze criteria vormen de rode draad in het boek.

In het derde hoofdstuk worden de verschillende ontwikkelingsstadia van het ambt van kantonrechter beschreven tegen de achtergrond van voornoemde criteria. Speelden die criteria een rol bij de ontwikkeling van het ambt (van kantonrechter)? Worden ze, in welke vorm dan ook, genoemd in de rapporten van de diverse commissies die zich hebben beziggehouden met kantonrechtspraak of in de verschillende wetsontwerpen? Als dat niet zo is, welke onderbouwing werd dan gegeven aan de gekozen richting of de gemaakte keuzen?

In dit hoofdstuk wordt eveneens geschetst hoe het kantongerecht als zelfstandige instantie verdwijnt om vanaf 1 januari 2002 verder te gaan als sector kanton van de rechtbank. Komen de criteria voor arbeidsrechtspraak voor in de overwegingen die hebben geleid tot de wettelijke verankering van de sectoren kanton in de nieuwe organisatie?

In het vierde hoofdstuk wordt ingegaan op de (nabije) toekomst van de sectoren kanton. Voor de kantonrechters betekende het einde van de organisatorische zelfstandigheid en het opgaan in de rechtbank een grote ommekeer. Bij de parlementaire behandeling van de Wet OBG (Wet organisatie en bestuur gerechten) werd toegezegd dat de effecten van de bestuurlijke onderbrenging na vijf jaar zouden worden geëvalueerd.¹⁵ Dat is gebeurd door de Commissie Evaluatie Modernisering Rechterlijke Organisatie, naar haar voorzitter kortweg de commissie-Deetman genoemd. De commissie-Deetman presenteerde op 11 december 2006 haar eindrapport.

Tegelijk met de Wet OBG trad de Wet Raad voor de rechtspraak (hierna Wet Raad) in werking. De Raad voor de rechtspraak fungeert sedert 1 januari 2002 als intermediair tussen de gerechten en de minister van Veiligheid en Justitie. Tot de inwerkingtreding van de Wet Raad was de minister van Justitie verantwoordelijk voor het beheer van de rechterlijke organisatie. Sindsdien zijn de gerechten zelf verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering. De Raad kreeg de primaire taak hen daarbij te ondersteunen.

De gerechtsbesturen en de Raad voor de rechtspraak bepalen samen met de minister gezamenlijk de toekomst van de (kanton)rechtspraak. Hun visie op die toekomst komt in hoofdstuk 4 eveneens aan de orde. Daarbij wordt teruggegrepen op

¹⁵ Zie artikel XIX Wet organisatie bestuur gerechten, *Stb.* 2001, 582.

de in hoofdstuk 2 geformuleerde criteria: zijn die impliciet dan wel expliciet terug te vinden in de geuite ideeën?

Elk jaar worden binnen de EU (Europese Unie) tussen een half miljoen en een miljoen ontslagzaken aan de diverse arbeidsgerechten voorgelegd.¹⁶ In hoofdstuk 5 wordt beschreven welke instituties zich in de verschillende landen bezighouden met het beslissen over arbeidsgeschillen tussen werkgevers en werknemers. Onderzocht wordt of er in de EU-landen een afzonderlijke arbeidsrechtbank of arbeidskamer binnen de rechtbank is of dat een arbeidszaak door de civiele rechter wordt beoordeeld, of enkel door beroepsrechters wordt geoordeeld of dat ook leken aan de beoordelingen deelnemen en of er al dan niet verplichte voorprocedures zijn.

Aan de hand van de vergelijking van de diverse landen wordt onderzocht of en in hoeverre de in hoofdstuk 2 ontwikkelde criteria voor arbeidsrechtspraak in de verschillende EU-landen een rol spelen. De gegevens over de inrichting van de verschillende stelsels en de rol van de criteria voor arbeidsrechtspraak daarbinnen leiden tot de vraag wat de vormgeving van een stelsel zegt over de wijze waarop arbeidsgeschillen binnen dat stelsel worden afgedaan.

In hoofdstuk 6 wordt geschetst hoe de sector kanton is gepositioneerd binnen de organisatie van rechtspraak in eerste aanleg en in hoeverre arbeidsrechtspraak daarin een eigen plaats heeft. Daarbij komt de vraag aan de orde hoe het best aan de criteria voor arbeidsrechtspraak kan worden voldaan: door een gespecialiseerde rechter of niet. Of specialisme automatisch betekent dat aan die criteria is voldaan wordt onderzocht aan de hand van de beschrijving van de enige twee gespecialiseerde vormen van 'rechtspraak' in arbeidszaken in Nederland: die bij de Centrale Raad van Beroep en het UWV.

De verplichte instelling van de sector kanton is met ingang van 1 januari 2013 afgeschaft, kantonzaken en civiele zaken zijn vanaf dat moment organisatorisch minder dan voorheen van elkaar te onderscheiden. Arbeidsrechtspraak kan ook van de andere vormen van civiele rechtspraak onderscheiden worden door het ontwikkelen van eigen procedureregels voor de arbeidsrechtelijke procedure. In het zevende hoofdstuk staan die procedureregels centraal.

De centrale vraag in hoofdstuk 7 is hoe de criteria voor arbeidsrecht (kunnen) worden vertaald in procesrechtelijke voorschriften. Kan de arbeidsrechter binnen de geldende procedureregels toepassing geven aan het beginsel van ongelijkheidscompensatie? In hoeverre maakt de rechter gebruik van zijn inzicht in en kennis van arbeidsverhoudingen? Voldoet de arbeidsrechtelijke procedure aan de criteria laagdrempeligheid en snelheid? Wat bepalen de procedureregels uit het burgerlijk procesrecht

¹⁶ *Termination of Employment at the Initiative of the Employer: the Challenge for Corporate Social Responsibility*, Final Report, European Association of Labour Court Judges (EALCJ), maart 2005, paragraaf 7.2.

aangaande de lijdelijkheid van de civiele rechter en in hoeverre neemt de kantonrechter daarin een eigen positie in?

Aan elk criterium voor arbeidsrechtspraak wordt een afzonderlijke paragraaf gewijd. In die paragraaf wordt onderzocht in hoeverre het betreffende criterium een rol speelt dan wel kan spelen gegeven de van toepassing zijnde procesregels.

Aan het einde van het hoofdstuk zal worden vastgesteld in welke mate het huidige (arbeids)procesrecht aan de ontwikkelde criteria voldoet en waar ruimte bestaat voor verbetering.

De resultaten van de hoofdstukken 2 tot en met 7 worden bij elkaar gebracht in het achtste en slothoofdstuk. Daarin worden aanbevelingen geformuleerd voor de vormgeving van arbeidsrechtspraak en de borging daarvan binnen de rechtspraakorganisatie als geheel en worden voorstellen gedaan voor wijzigingen binnen het procesrecht dan wel het (meer of anders) inzetten van bestaande procedureregels. Dat moet er voor zorgen dat gespecialiseerde arbeidsrechtspraak aanwezig blijft binnen de rechtspraak als geheel.

In 2001 vroegen Van der Heijden en Noordam zich in hun preadvies voor de Nederlandse Juristenvereniging af wat de overheid in haar rol van wetgever aan visie heeft ontwikkeld op het terrein van het sociaal recht.¹⁷ Volgens hen valt op dat 'regering en parlement, die in gezamenlijk debat tot een product in het Staatsblad komen, niet of nauwelijks systematisch debatteren over de vraag in hoeverre sociaalrechtelijke waarden aan de orde zijn, in hoeverre ze rationeel en bewust aangepast worden aan veranderende tijden'.¹⁸

Bij het herinrichten van de gerechtelijke organisatie na de herziening van de gerechtelijke kaart heeft de wetgever zichzelf (bewust) op afstand geplaatst. Hoe de 'nieuwe' organisatie eruit gaat zien wordt overgelaten aan de gerechtsbesturen. Die hebben van de wetgever de aansporing gekregen de aandacht vooral te richten op het tot stand brengen van een moderne en efficiënte organisatie, waarin zaken tijdig doorstromen en uitstromen. Binnen die 'opdracht' zullen de besturen de ruimte moeten zoeken om de verschillende rechtsgebieden voldoende tot hun recht te laten komen. Voor rechtspraak in arbeidszaken kunnen de resultaten van dit onderzoek daaraan bijdragen. Een aanvulling derhalve, waar invulling op het wettelijke niveau ontbreekt.

Tot slot: wat voor arbeidsrecht geldt, zou evenzeer op kunnen gaan voor andere rechtsgebieden, met name die waar ongelijkheid van de (proces)partijen gegeven is. Denk aan het huurrecht en het consumentenrecht. Dat betekent, dat de uitkomsten van dit onderzoek ook van nut kunnen zijn voor rechtspraak in andere dan arbeidszaken.

17 P.F. van der Heijden en F.M. Noordam, *De waarde(n) van het sociaal recht, Over beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking, Handelingen Nederlandse Juristen Vereniging*; 2001-1, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2001, blz. 2.

18 P.F. van der Heijden en F.M. Noordam, *De waarde(n) van het sociaal recht, Over beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking, Handelingen Nederlandse Juristen Vereniging*; 2001-1, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2001, blz. 158-159.

