
Het nieuwe
ontslagrecht
voor werkgevers
in de praktijk

Bijlagen

Bijlagen

Bijlage I:	Verantwoording en evaluatie onderzoek	4
Bijlage II:	De huidige beëindigingmogelijkheden in schema	6
Bijlage III:	Rekenvoorbeelden afspiegelingsbeginsel	7
Bijlage IV:	Schematisch overzicht opzegtermijnen	12
Bijlage V:	Berekening kantonrechtersformule	13
Bijlage VI:	Vereenvoudigde weergave beoogde preventieve toetsing	14
Bijlage VII:	Schematisch overzicht beoogde ontslagprocedures	15
Bijlage VIII:	Ontslaggronden art. 7:699 nieuwe BW	16
Bijlage IX:	Vergelijking transitievergoeding en kantonrechtersformule	18
Bijlage X:	Conclusies hoofdstuk 3: juridische gevolgen WWZ	19
Bijlage XI:	Schematische opsomming belangrijkste wijzigingen	22

Bijlage I Verantwoording en evaluatie

Hieronder wordt ingegaan op de gehanteerde onderzoeksstrategie- en methoden van het onderzoek. Voorts wordt ingegaan op de gebruikte rechtsbronnen en verantwoording daarvan. Tot slot wordt ingegaan op de gehanteerde wet- en regelgeving en de afbakeningen van dit onderzoeksrapport.

Onderzoeksstrategie

Enerzijds heeft de onderzoeker een grondig rechtsbronnen- en literatuuronderzoek gedaan door het analyseren en onderzoeken van de wetswijzigingen die zullen ontstaan door de WWZ binnen het ontslagrecht. Anderzijds heeft de onderzoeker een praktijkonderzoek verricht door het analyseren van verscheidene bronnen – vakliteratuur, handboeken, monografieën en wetenschappelijke artikelen waarin verscheidende arbeidsrecht deskundigen zich hebben uitgelaten over de consequenties van het nieuwe ontslagrecht voor de rechtspraak van werkgevers.

Onderzoeksmethoden

Gedurende dit onderzoek is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethoden deskresearch en fieldresearch: deskresearch door het onderzoeken van relevante literatuur; fieldresearch door verscheidene bronnen – vakliteratuur, handboeken, monografieën en wetenschappelijke artikelen te analyseren, vergelijken, interpreteren en toetsen aan veelvoorkomende praktijksituaties.

Rechts- en literatuurbronnen en verantwoording

In de literatuurlijst van dit onderzoeksrapport zijn alle gebruikte bronnen opgesomd. Hieronder vallen objectieve bronnen, zoals wetteksten, jurisprudentie, kamerstukken en gerenommeerde handboeken. Voorts is in dit onderzoek gebruik gemaakt van subjectieve bronnen, zoals vakbladen en wetenschappelijke artikelen. Om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen zijn alle bronnen getoetst aan betrouwbaarheid. Ook heeft de onderzoeker zoveel mogelijk onderzoek gedaan met recente en afgebakende bronnen. Zie bijvoorbeeld de speciale edities van TRA 2014 en TAP 2014 die geheel zijn gewijd aan het nieuwe ontslagrecht dat zal ontstaan door de WWZ.

Reparatiewetgeving

Ten tijde van het onderzoek had de onderzoeker naast het wetsvoorstel WWZ verschillende bronnen met betrekking tot reparatiewetgeving voor handen. Ter verduidelijking is in dit onderzoeksrapport de WWZ als uitgangspunt genomen. Indien reparatiewetgeving een ingrijpende wijziging met zich mee brengt voor de WWZ en het ontslagrecht, wordt daar in het onderzoeksrapport expliciet naar verwezen. Uiteraard kan het zo zijn dat na dit onderzoek nog reparatiewetgeving zal ontstaan, waar in dit onderzoeksrapport niet op kan worden ingegaan. Het valt echter niet te verwachten dat de WWZ nog ingrijpend zal wijzigingen.¹

Afbakening I

In dit onderzoeksrapport wordt gesproken van het ontslagrecht met betrekking tot de private sector. Er wordt niet ingegaan op het ontslagrecht met betrekking tot de publieke sector, oftewel het ‘ambtenarenrecht’. Het ambtenarenrecht is een rechtsgebied op zich, waar de WWZ geen direct effect op heeft.

¹ Een uitzondering hierop vormt de sociale zekerheidsregelgeving (Van den Eijnden, Jellinghaus & Maarsen 2014, p. 10).

Afbakening II

In dit onderzoeksrapport wordt niet ingegaan op de specifieke elementen uit een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst, omdat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst centraal staat. Bij elementen uit een arbeidsovereenkomst kan gedacht worden aan een proeftijd of concurrentiebeding.

Schematisch overzicht

Zoals uit dit onderzoeksrapport blijkt is het ontslagrecht een enorm groot onderwerp. Vandaar dat ik een schematisch overzicht heb opgenomen van de huidige ontslagprocedures in bijlage II en een schematisch overzicht van de beoogde ontslagprocedures in bijlage VII. Hiermee worden de huidige en beoogde ontslagprocedures in een oogopslag zichtbaar.

Juridische gevolgen

In hoofdstuk 3 van dit onderzoeksrapport zijn in hoofdlijnen de wijzigingen binnen het ontslagrecht inhoudelijk uiteengezet. In bijlage X zijn de conclusies van dit hoofdstuk besproken. Hiermee wordt de lezer in staat gesteld om in korte tijd kennis te nemen van de belangrijkste juridische gevolgen die zullen ontstaan binnen het ontslagrecht door de WWZ.

Schematische opsomming belangrijkste wijzigingen

Uiteindelijk zal er aanzienlijk veel wijzigingen binnen het ontslagrecht door de WWZ. Vandaar dat er een schematische opsomming van de belangrijkste wijzigingen is opgenomen in bijlage XI. Per wijziging is verwezen naar de paragrafen in dit onderzoeksrapport waar men de uitgebreide juridische en praktische toelichting kan vinden.

Bijlage III Rekenvoorbeelden afspiegelingsbeginsel

De volgende rekenvoorbeelden zijn opgenomen:

1. Standaard
2. Combinatie van ontslagen via UWV en anderszins
3. Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
4. Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
5. Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput

Rekenvoorbeeld 1. Standaard

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 12 werknemers werkzaam. Deze 12 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
3 wn	4 wn	0 wn	2 wn	3 wn	12 wn

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **4** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$3/12 \times 4 =$	$4/12 \times 4 =$	$0/12 \times 4 =$	$2/12 \times 4 =$	$3/12 \times 4 =$	
1	1,3333...	--	0,6666...	1	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	1 wn	--	--	1 wn	3 wn

In dit voorbeeld is er één voor ontslag voor te dragen werknemer te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde na de komma levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,6666...) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer.

Uiteindelijk is de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	1 wn	--	1 wn	1 wn	4 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking.

Per categorie uitwisselbare functies waarin ontslagen vallen, moet deze berekening telkens worden herhaald.

Rekenvoorbeeld 2. Combinatie van ontslagen via UWV en anderszins

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 25 werknemers werkzaam. Deze 25 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
3 wn	7 wn	4 wn	5 wn	6 wn	25 wn

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **8** werknemers worden ingekrompen. Van 2 werknemers staat het vertrek al vast. Het gaat om het aflopen van een tijdelijk dienstverband en

de vervroegde pensionering van een werknemer. Voor 6 werknemers wordt een ontslagvergunning bij UWV aangevraagd. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$3/25 \times 8 =$	$7/25 \times 8 =$	$4/25 \times 8 =$	$5/25 \times 8 =$	$6/25 \times 8 =$	
0,96	2,24	1,28	1,6	1,92	8 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
--	2 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit voorbeeld zijn er drie voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma leveren de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 15-24 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,96) en deze leeftijdsgroep levert als eerste een voor ontslag voor te dragen werknemer. Vervolgens leeftijdsgroep 55 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd (,92) en tot slot leeftijdsgroep 45-54 jaar (,6).

Uiteindelijk is de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	2 wn	8 wn

De 2 werknemers, waarvan het vertrek al vaststaat, zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	--	--	--	1 wn	2 wn

De 6 werknemers waarvoor een ontslagvergunning bij UWV wordt aangevraagd, zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
--	2 wn	1 wn	2 wn	1 wn	6 wn

De situatie kan zich voordoen dat de anderszins vertrekkende werknemers beiden in bijvoorbeeld de leeftijdsgroep 35-44 jaar zitten, terwijl op basis van afspiegeling slechts 1 werknemer uit deze leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt dan mee dat de leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een voor ontslag voor te dragen werknemer nu een werknemer minder hoeft te leveren. De ontslagaanvraag voor de werknemer met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken. Toegepast op dit rekenvoorbeeld betekent dit dat uit leeftijdsgroep 45-54 jaar een werknemer minder voor ontslag in aanmerking komt.

Rekenvoorbeeld 3.

Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
4 wn	4 wn	4 wn	4 wn	4 wn	20 wn

Vast komt te staan dat elke voorkomende leeftijdsgroep een gelijk aantal werknemers telt. De volgende situaties kunnen zich dan voordoen:

1. Er kan volledig worden afgespiegeld

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **5** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	
1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit geval kan de noodzakelijke inkrimping volledig met afspiegeling worden bereikt.

2. *Slechts een deel van de noodzakelijke inkrimping kan gelijk over de leeftijdsgroepen worden verdeeld*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	
1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	7 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit voorbeeld zijn er twee voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma leveren de voor ontslag voor te dragen werknemers op. Deze zijn echter allemaal gelijk. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval mee dat de resterende krimp met 2 werknemers wordt bereikt door de eerstvolgend in aanmerking komende werknemer van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar te nemen **en** van deze 5 werknemers de 2 werknemers, die het kortst in dienst zijn, voor ontslag voor te dragen.

3. *Met vaststelling van de cijfers voor de komma wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **4** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	
0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
--	--	--	--	--	0 wn

In dit geval kan noodzakelijke inkrimping (4 werknemers) niet worden vastgesteld. Ook het vaststellen van het hoogste cijfer achter de komma biedt hier geen uitkomst. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval mee dat de kortst in dienst zijnde werknemers van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar worden genomen **en** van deze 5 werknemers de 4 werknemers, die het kortst in dienst zijn, voor ontslag worden voorgedragen. Aldus wordt de noodzakelijke inkrimping met 4 werknemers bereikt.

Rekenvoorbeeld 4.

Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
3 wn	5 wn	3 wn	6 wn	3 wn	20 wn

Vast komt te staan dat 3 van de 5 voorkomende leeftijdsgroepen een gelijk aantal werknemers tellen. De volgende situaties kunnen zich dan voordoen:

1. *Slechts een deel van de noodzakelijke inkrimping kan gelijk over de leeftijdsgroepen worden verdeeld*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **9** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$3/20 \times 9 =$	$5/20 \times 9 =$	$3/20 \times 9 =$	$6/20 \times 9 =$	$3/20 \times 9 =$	
1,35	2,25	1,35	2,7	1,35	9 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	1 wn	7 wn

In dit voorbeeld zijn er twee voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde achter de komma levert als eerste de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,7) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer. Het volgende hoogste cijfer achter de komma (,35) komt echter in drie leeftijdsgroepen voor (15-24 jaar, 35-44 jaar en 55 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd).

Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval mee dat de resterende krimp met 1 werknemer wordt bereikt door de eerstvolgend voor ontslag in aanmerking komende werknemer van de drie gelijk vertegenwoordigde leeftijdsgroepen (de leeftijdsgroepen 15-24, 35-44 en 55 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd) bij elkaar te nemen **en** van deze 3 werknemers de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag voor te dragen.

2. *Met vaststelling van de cijfers voor de komma wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **1** werknemer worden ingekrompen. Het ontslag wordt als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
$3/20 \times 1 =$	$5/20 \times 1 =$	$3/20 \times 1 =$	$6/20 \times 1 =$	$3/20 \times 1 =$	
0,15	0,25	0,15	0,3	0,15	1 wn

In dit geval kan de noodzakelijke inkrimping (1 werknemer) niet worden vastgesteld. Het vaststellen van het hoogste cijfer achter de komma biedt hier uitkomst. Leeftijdsgroep 45-54 jaar kent het hoogste cijfer achter de komma (,3) en levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Derhalve:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
--	--	--	1 wn	--	1 wn

Rekenvoorbeeld 5.

Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput

Als een beroep op afwijking van afspiegeling wordt toegestaan, dan heeft dit in beginsel tot gevolg dat de eerstvolgende werknemer binnen de betreffende leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. Zie hiervoor paragraaf 3.

Het is mogelijk dat deze werknemer niet uit deze leeftijdsgroep is te halen (m.a.w. de betreffende leeftijdsgroep is uitgeput). Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt dan mee dat *die* leeftijdsgroep in aanmerking komt met het hoogste cijfer achter de komma, die voor de vaststelling van de voor ontslag voor te dragen werknemers nog niet is gebruikt. Een voorbeeld ter verduidelijking.

In de categorie uitwisselbare functies Verkoper zijn 20 werknemers werkzaam. De noodzakelijke krimp bedraagt 16 werknemers.

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jr tot AOW leeftijd	Totaal
1 wn	2 wn	3 wn	4 wn	10 wn	20 wn
De noodzakelijke krimp is 16 werknemers					
$1/20 \times 16 =$ 0,8	$2/20 \times 16 =$ 1,6	$3/20 \times 16 =$ 2,4	$3/20 \times 16 =$ 3,2	$10/20 \times 16 =$ 8	16 wn
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
--	1 wn	2 wn	3 wn	8 wn	14 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma					
1 wn	1 wn	--	--	--	2 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
1 wn	2 wn	2 wn	3 wn	8 wn	16 wn

In leeftijdsgroep 25-34 jaar wordt een verzoek om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel toegestaan. Binnen deze leeftijdsgroep kan niemand anders meer voor ontslag worden voorgedragen. Stel dan vast welke leeftijdsgroep met het hoogste cijfer achter de komma nog niet is gebruikt voor de krimp. Leeftijdsgroep 15-24 jaar (,8) en 25-34 jaar (,6) zijn al gebruikt. De eerstvolgende, nog niet gebruikte leeftijdsgroep is 35-44 jaar (namelijk ,4). De werknemer met het kortste dienstverband daarvan, die nog niet voor ontslag is voorgedragen, komt nu voor ontslag in aanmerking.

14. Voorbeeld personeelsoverzicht

Een Handelonderneming moet om bedrijfseconomische redenen het personeelsbestand met 5 medewerkers inkrimpen. Van de uitzendkracht (K. Noorland) wordt afscheid genomen. Een vaste werknemer (S. Wouters) heeft zelf ontslag genomen. De werkgever dient een ontslagaanvraag in voor drie werknemers, te weten twee verkopers (waaronder een AOW-gerechtigde) en een administratief medewerker. De aanvraag wordt ingediend op 10 april 2014 (tevens peildatum).

De volgende personeelslijst wordt bijgevoegd:

Naam	Functie	Categorie uitwisselbare functies	Geb.datum	Leeftijds-groep	Datum in dienst	Opmerking
L. Goris	Verkoper B	Verkoper	15-10-1970	35-44	01-03-2012	
C. Lijsen	Verkoper A	Verkoper	11-04-1971	35-44	01-12-2012	ontslagaanvraag
D. Feldman	Verkoper B	Verkoper	15-06-1960	45-54	15-04-2011	
H. Kroon	Verkoper A	Verkoper	26-10-1945	AOW	01-11-2010	ontslagaanvraag
J. Johanson	Senior Verkoper	Senior verkoper	01-02-1968	45-54	01-05-2008	
G. Maas	Receptionist	Receptionist	04-03-1984	25-34	01-08-2011	
K. Noorland	Receptionist	Receptionist	25-05-1985	25-34	01-05-2013	uitzendopdracht beëindigd per 10-04-2014
T. Boot	Adm. medew.	Adm. & secr. medew.	02-01-1982	25-34	15-03-2010	ontslagaanvraag
H. Oudijk	Secr. medew.	Adm. & secr. medew.	11-05-1973	35-44	01-11-2009	
M. Weeker	Magazijnmedew.	Magazijnmedewerker	18-08-1961	45-54	01-04-2007	
A. Braamse	Comm. medew.	Comm. medewerker	10-04-1981	25-34	01-10-2008	
S. Wouters	Comm. medew.	Comm. medewerker	04-11-1974	35-44	01-12-2010	zelf ontslag genomen per 31-5-2014
P. Ping	Boekhouder	Boekhouder	24-09-1973	35-44	01-02-2012	
R. Jansen	Bedrijfsleider	Bedrijfsleider	01-09-1960	45-54	15-06-2005	

Bron: 'Beleidsregels Ontslagtaak UWV' (hoofdstuk 10), Werk 1 september 2012, www.werk.nl (zoek op *beleidsregels 2012*).

Bijlage IV Schematisch overzicht opzegtermijnen

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korten dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Bron: J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase, P.J.S. de Jonge-van den Bogaard & S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht. Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012 (p. 63).

Bijlage V Berekening kantonrechtersformule

De standaard kantonrechtersformule luidt:

vergoeding = A x B x C

waarbij:

A= aantal gewogen dienstjaren

B= beloning

C= correctiefactor

Gewogen dienstjaren A

Vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst tot het moment van ontbinding worden het aantal dienstjaren afgerond op hele dienstjaren. Als volgt worde de dienstjaren gewogen:

- dienstjaren tot het bereiken van de 35 jaar tellen als 0.5;
- dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 jaar tellen als 1;
- dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar tellen als 1,5; en
- dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Beloning B

Bij de beloning wordt uitgegaan van het laatstgenoten bruto maandsalaris. Dit bruto maandsalaris wordt vermeerderd met vaste overeengekomen looncomponenten, zoals vakantiebijslag, een vaste dertiende maand, structurele toeslagen voor ploegendiensten en overwerk en structurele bonussen en winstdelingsregelingen. Componenten die in beginsel niet vallen onder het beloningselement zijn zaken als het werkgeversaandeel van de pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, prestatietoeslagen en dergelijke. In uitzonderlijke situaties kan de kantonrechter beslissen dat bepaalde componenten alsnog worden gerekend tot de beloning.²

Correctiefactor C

De correctiefactor laat zien aan wiens schuld de kantonrechter de omstandigheden die tot de ontbinding leiden, wijt. De kantonrechter kan een correctiefactor van 0 of hoger gebruiken.

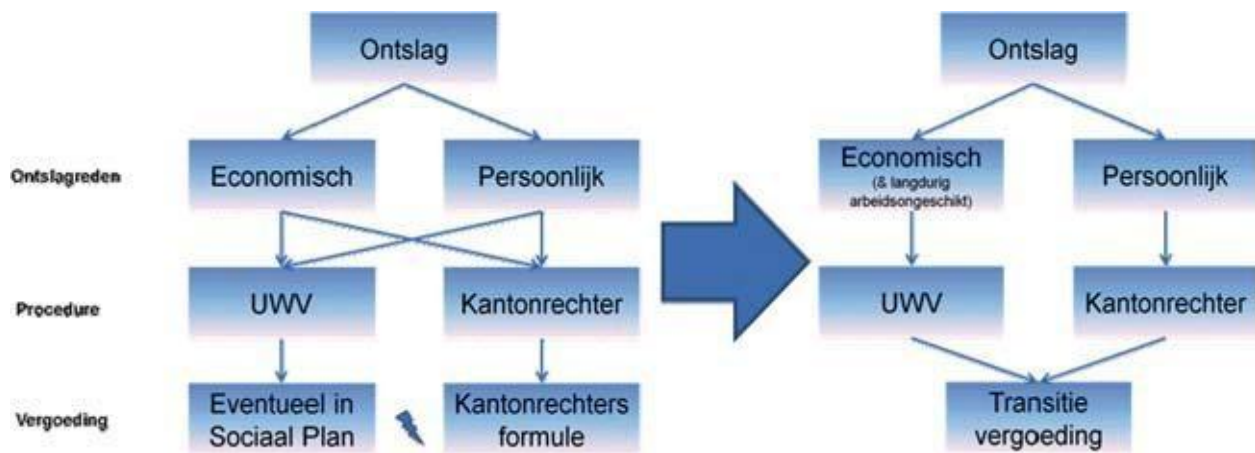
- Correctiefactor 0; een ontbindingsverzoek in de risicosfeer van de werknemer, zoals een verhuizing van de werknemer om privéredenen of het uitgekeken zijn op werk.
- Correctiefactor 1; een ontbindingsverzoek waarbij de grond voor de ontbinding in de risicosfeer van de werkgever ligt, zonder dat verwijtbaarheid aan de orde is.
- Correctiefactor 1 of hoger; een ontbindingsverzoek als het gaat om ernstige verwijtbaarheid van werkgeverskant.
- Correctiefactor 1,5 a 2; een ontbindingsverzoek in zeer uitzonderlijke situaties, zoals seksueel misbruik.³

Bron: 'Kantonrechtersformule: hoe werkt het', *Kantonrechtersformule* geraadpleegd op 12 november 2014, www.kantonrechtersformule.nl (zoek op *uitleg*).

² Zie bijv. Ktr. Maastricht 25 juli 2002, JAR 2002, 285.

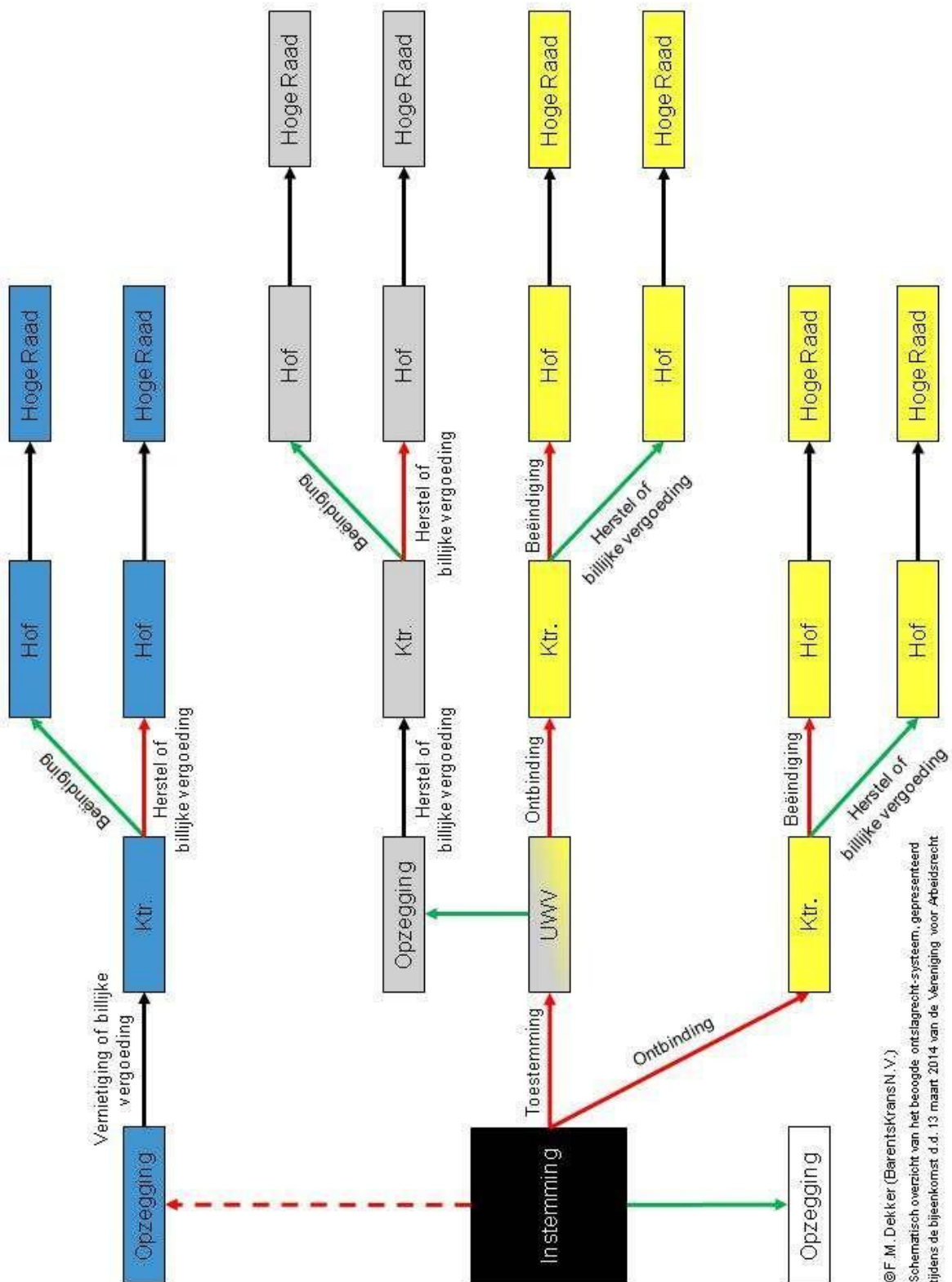
³ Zie bijv. Ktr. Groningen 31 maart 2008, JAR 2008, 118 (C=2.5).

Bijlage VI Vereenvoudigde weergave beoogde preventieve toetsing



Bron: Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 6.

Bijlage VII Schematisch overzicht beoogde ontslagprocedures



Bron: Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland, 'Notitie Wetsvoorstel werk en zekerheid (33818) - Vragen en opmerkingen ten behoeve van de behandeling in de Eerste Kamer', Amsterdam: VAAN 2014 (bijlage).

Bijlage VIII

Ontslaggronden art. 7:699 nieuwe BW

Ontslaggronden uit art. 7:669 nieuwe BW	Vereisten	Beoordelingsinstantie
	Herplaatsingvereiste geldt voor iedere ontslaggrond: herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing, is niet mogelijk.	UWV of kantonrechter.
(A) Bedrijfseconomische omstandigheden	- het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming <i>of</i> - het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering.	UWV of cao-commissie in beginsel. Kantonrechter indien het UWV of de cao-commissie de toestemming voor opzegging hebben geweigerd.
(B) Langdurige arbeidsongeschiktheid :	- ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, <i>mits</i> - de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en - aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en - dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.	UWV of cao-commissie in beginsel. Kantonrechter indien het UWV of de cao-commissie de toestemming voor opzegging hebben geweigerd.
(C) Frequent ziekteverzuim	- het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, <i>mits</i> - het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en - aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;	UWV of cao-commissie in beginsel. Kantonrechter indien het UWV of de cao-commissie de toestemming voor opzegging hebben geweigerd.
(D) Disfunctioneren	- de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, <i>mits</i> - de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren <i>en</i> - de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer.	Kantonrechter

(E) Verwijtbaar handelen of nalaten	- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.	Kantonrechter
(F) Werkweigering wegens gewetensbezwaren	- het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, <i>mits</i> - aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.	Kantonrechter
(G) Een verstoorde arbeidsverhouding	- een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.	Kantonrechter
(H) Andere gronden	- andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.	Kantonrechter

Bijlage IX

Vergelijking transitievergoeding en kantonrechtersformule

Praktijksituatie

Een werknemer, geboren op 1 december 1974 (40 jaar oud) treedt per 1 april 1994 in dienst van de werkgever. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voorzien per 2 december 2014 (dienstjaren: 20 jaar en 8 maanden). Zijn laatst genoten bruto maandsalaris bedraagt € 3100,- per maand.

Transitievergoeding

- De eerste 10 dienstjaren leveren een bedrag van 1/6 maandsalaris per half dienstjaar op, dus $3000 : 6 = 500$ per half dienstjaar. Vervolgens 500×20 halve dienstjaren = 10.000.
- Over alle volgende dienstjaren krijgt de werknemer 1/4 maandsalaris per half dienstjaar, dus $3000 : 4 = 750$ per half dienstjaar. Vervolgens 750×21 halve dienstjaren = 15.750.
- De totale transitievergoeding komt hiermee op $10.000 + 15.750 = 25.750$.

Kantonrechtersformule

Dezelfde werknemer zou onder het huidige recht conform de kantonrechtersformule de volgende ontbindingsvergoeding krijgen ($A \times B \times C$):

- **(A)** gewogen dienstjaren = december 2014 – april 1994 = 20 jaren en 8 maanden in dienst.

Afgrond dus 21 dienstjaren. Deze 21 dienstjaren zijn aan te wijzen aan de volgende

leeftijdscategorie:	- categorie 1 (tot 35 jaar): 16 jaren x waarde 0.5 =	8
	- categorie 2 (35 tot en met 44 jaar): 5 x waarde 1 =	5
	- categorie 3 (45 tot en met 54 jaar):	0
	- categorie 4 (vanaf 55 jaar):	0
	Totaal:	13

- **(B)** het laatst genoten bruto maandinkomen = € 3100,- per maand

- **(C)** berekeningen ($A \times B \times C$) met correctiefactoren:

- 0.5 = € 20.150 bruto
- 1 = € 40.300 bruto (**naar alle waarschijnlijkheid** - zoals in de praktijk het vaakst voorkomt - correctiefactor 1: een ontbindingsverzoek waarbij de grond voor de ontbinding in de risicosfeer van de werkgever ligt, zonder dat verwijtbaarheid aan de orde is.
- 1.5 = € 60.450 bruto
- 2 = € 80.600 bruto

Vergelijking transitievergoeding en kantonrechtersformule

- Ontbindingsvergoeding met kantonrechtersformule, uitgaande van C=1: € 40.300,- bruto

- Transitievergoeding: € 25.750,- bruto

- Verschil € 14.055,- bruto

Bijlage X Conclusies hoofdstuk 3: juridische gevolgen WWZ

In hoofdstuk 6 van dit onderzoeksrapport zijn enkel de belangrijkste conclusies en aanbevelingen besproken die van belang zijn voor het beantwoorden van de centrale vraag. Hieronder wordt alleen ingegaan op de juridische conclusies die uit hoofdstuk 3 getrokken kunnen worden. Hiermee wordt de lezer in staat gesteld om in korte tijd kennis te nemen van de juridische gevolgen die zullen ontstaan binnen het ontslagrecht door de WWZ.

De preventieve toetsing

Daar waar een werkgever in het huidige ontslagrecht kan kiezen tussen het opzeggen of ontbinden van de arbeidsovereenkomst, is de werkgever op grond van de WWZ verplicht om een bepaalde ontslagroute te kiezen. Afhankelijk van de reden voor ontslag wordt bepaald of het UWV of de kantonrechter het betreffende ontslag beoordeelt. Bij het bestaan van verschillende ontslaggronden kan de werkgever ervoor kiezen om het ontslag tegelijkertijd via het UWV en de kantonrechter te realiseren.

De beëindiging door opzegging

Het systeem van opzegging zal met de WWZ ingrijpend veranderen. In art. 7:669 nieuwe BW zijn voorwaarden opgenomen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Allereerst moet sprake zijn van een van de redelijke gronden voor het ontslag, zoals deze limitatief staan opgesomd in lid 3 van art. 7:669 nieuwe BW. Een tweede voorwaarde is dat de werknemer niet kan worden herplaatst binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing. Indien sprake is van een redelijke grond uit sub a of b van art. 7:669 lid 3 nieuwe BW kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd via het UWV. Het betreft ontslagen om bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Een cao-commissie kan de UWV-procedure vervangen. Indien de werkgever handelt in strijd met de regels voor opzegging, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen, de arbeidsovereenkomst te herstellen of hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst kan krachtens lid 1 van art. 7:671 niet volstaan zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij een van de gronden in sub a tot en met h van toepassing is. Krachtens lid 2 van art. 7:671 kan de werknemer - net als bij het sluiten van een beëindigingsovereenkomst - binnen 14 dagen terugkomen op de instemming met de opzegging zonder opgaaf van reden. De werkgever heeft de plicht om de werknemer schriftelijk te wijzen op deze bedenktijd, op straffe van verlenging van de bedenktijd naar een maand.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het systeem van ontbinding zal door de WWZ ingrijpend veranderen. Op grond van art. 7:671b nieuwe BW kan de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van één van de redelijke gronden uit art. 7:669 lid 2 sub c-h nieuwe BW. Deze redelijke gronden zien op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Voorts kan de werkgever een ontbindingsverzoek indienen op grond van één van de redelijke gronden uit art. 7:669 lid 2 sub a en b indien het UWV of de cao-commissie de toestemming voor opzegging heeft geweigerd of indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd. Zoals eerder vermeld zien deze gronden op bedrijfseconomische redenen of de langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. In art. 7:669 lid 1 nieuwe BW is gekozen om uitsluitend het woord 'opzeggen' te gebruiken en niet óók het woord 'ontbinden', omdat rechtsgeldige opzegging altijd mogelijk is met schriftelijke instemming van de werknemer. Uit het voorgaande blijkt wel degelijk dat art. 7:669 nieuwe BW ook van toepassing is in geval van ontbinding.

Een werknemer kan de kantonrechter op grond van art. 7:671c nieuwe BW verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, waarbij hij moet aantonen dat er sprake is van veranderingen

in omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst eerder moet eindigen dan op de datum waartegen is opgezegd.

De opzegverboden

Met de WWZ is de regeling ten aanzien van de bijzondere opzegverboden ingrijpend gewijzigd. De bijzondere opzegverboden zijn te vinden in het BW (zie art. 7:646-7:649, 7:670 en 7:670a BW) en in enkele bijzondere wetten (zie AWGB, WGBH/CZ, WGBL, WAA). Dit betreft dezelfde opzegverboden als onder het huidige recht. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of hem een billijke vergoeding toe te kennen, indien is opgezegd in strijd met een opzegverbod.

Arbeidsprocesrecht

Met de WWZ zal het arbeidsprocesrecht ingrijpend veranderen. Procedures met betrekking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, vernietiging van de opzegging, het herstellen van de arbeidsovereenkomst en een geschil over het recht op of de hoogte van de (transitie) vergoeding moeten bij de kantonrechter middels een verzoekschrift aanhangig gemaakt worden. Voorts wordt het mogelijk om overige vorderingen die verband houden met een geding dat betrekking heeft op de onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, de opzegging wegens een dringende reden, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, de vernietiging van de opzegging en het herstel van de arbeidsovereenkomst in te leiden met een verzoekschrift. Dit brengt met zich mee dat bovengenoemde kwesties voortaan in één gerechtelijke procedure kunnen worden beslecht. Daarnaast wordt met art. 7:683 nieuwe BW hoger beroep en cassatie mogelijk gemaakt tegen alle beslissingen van de kantonrechter.

Vergoedingen

De WWZ leidt tot ingrijpende wijzigingen in het vergoedingensysteem bij ontslag. Allereerst is de werkgever op grond van art. 7:672 lid 9 een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd indien hij niet de geldende opzegtermijn in acht neemt. De hoogte van een dergelijke vergoeding is gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de opzegtermijn had behoren voort te duren. Voorts wordt met de WWZ een nieuwe vergoeding geïntroduceerd: op grond van art. 7:673 nieuwe BW heeft de werkgever recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en door de werkgever is beëindigd, of indien door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer is beëindigd. De hoogte van een dergelijke transitievergoeding is bij wet bepaald: op grond van art. 7:673 lid 2 e.v. heeft de werknemer in de eerste tien dienstjaren de werknemer recht op 1/6 maandsalaris per half dienstjaar, waarna hij vervolgens recht heeft op 1/4 maandsalaris per half dienstjaar. Tot slot wordt met de WWZ de mogelijkheid aan de kantonrechter geboden om naast de transitievergoeding een aanvullende billijke vergoeding toe te kennen. De wet stelt vaak als vereiste voor het toekennen van een dergelijke billijke vergoeding het zeer strenge criterium 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werkgever.

De beëindiging van rechtswege

De belangrijkste wijziging met betrekking tot de beëindiging van rechtswege is de aanzegplicht. Op grond van art. 7:668 nieuwe BW is de werkgever verplicht om, uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, de werknemer hierover schriftelijk te informeren. Als een werkgever in het geheel niet schriftelijk informeert over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is hij verplicht om aan de werknemer een vergoeding te betalen op grond van art. 7:668 lid 3 nieuwe BW.

Inwerkingtreding en overgangsrecht

Beoogd is het nieuwe ontslagrecht inwerking te laten treden per 1 juli 2015. Met betrekking tot de transitievergoeding geldt voor werkgevers met werknemers van 50 jaar of ouder en voor werkgevers met minder dan 25 werknemers een tijdelijke overgangsmaatregel, geldende tot 1 juni 2020. In deze overgangsregelingen is bepaald dat bovengenoemde werkgevers onder bepaalde omstandigheden een minder hoge transitievergoeding zijn verschuldigd. Voorts geldt voor de aanzegtermijn een aparte overgangsmaatregel, waarin is geregeld dat de aanzegtermijn niet geldt voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkingtreding eindigen.

Bijlage XI

Schematische opsomming belangrijkste veranderingen

De volgende veranderingen zijn de belangrijkste veranderingen waar werkgevers kennis van moeten hebben en op kunnen anticiperen. Per verandering is verwezen naar de paragrafen waar men de uitgebreide juridische en praktische toelichting kan vinden.

De beëindiging door opzegging	Juridische toelichting	Praktische toelichting
De ontslaggronden staan limitatief opgesomd in de wet en zijn concreet en er gedetailleerd	Paragraaf 3.3.1	Paragraaf 4.2.1 en bijlage VII
Werkgevers moeten voldoen aan een herplaatsingvereiste met bijbehorende scholingsplicht	Paragraaf 3.3.1	Paragraaf 4.2.1
Er kan sprake zijn van meerdere ontslaggronden		Paragraaf 4.1
De vereisten uit art. 7:669 nieuwe BW zijn niet cumulatief	Paragraaf 3.3.1	
Een arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd met instemming van de werknemer	Paragraaf 3.3.1	Paragraaf 4.2.1
Het enige wat “geregeld” is bij een opzegging met instemming van de werknemer, is een rechtsgeldige opzegging		Paragraaf 4.2.1
De werknemer kan binnen 14 dagen de instemming met opzegging of ondertekening van een beëindigingsovereenkomst herroepen	Paragraaf 3.3.1	Paragraaf 4.2.1
De werkgever is verplicht om de werknemer schriftelijk te informeren over het herroepen van de instemming met opzegging of een beëindigingsovereenkomst	Paragraaf 3.3.1	Paragraaf 4.2.1
De UWV-procedure wordt de aangewezen beëindigingroute in twee gevallen: ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden of bij langdurige arbeidsongeschiktheid	Paragraaf 3.3.2	Paragraaf 4.2.2
De UWV-procedure kan bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen vervangen worden door een cao-commissie	Paragraaf 3.3.2	Paragraaf 4.2.2
De toestemming van het UWV of de cao-commissie is maximaal 4 weken geldig	Paragraaf 3.3.2	

Een werknemer kan bij schending van de regels voor opzegging de arbeidsovereenkomst herstellen, de opzegging vernietigen of de kantonrechter verzoeken om een billijke vergoeding toe te kennen	Paragraaf 3.3.3	Paragraaf 4.2.3
De buitengerechtelijke vernietiging is afgeschaft	Paragraaf 3.3.3	Paragraaf 4.2.3

Bijzondere opzegverboden		
De werknemer kan de kantonrechter verzoeken om de opzegging te vernietigen of hem een billijke vergoeding toe te kennen, indien is opgezegd in strijd met een opzegverbod	Paragraaf 3.5	Paragraaf 4.4
De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer te beëindigen, is verregaand ingeperkt		Paragraaf 4.4

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst		
De ontbindingsprocedure wordt de aangewezen beëindigingroute ingeval van persoonlijke redenen	Paragraaf 3.4.1	Paragraaf 4.3.1
Er kan sprake zijn van meerdere ontslaggronden		Paragraaf 4.1
Werkgevers moeten de betreffende grond voor ontbinding aannemelijk maken		Paragraaf 4.3.1
Het is van belang dat werkgevers een personeelsdossier bijhouden om een betreffende grond voor ontbinding aannemelijk te maken		Paragraaf 4.3.1
Ingeval van ontbinding moeten werkgevers tevens voldoen aan het herplaatsingsvereiste en de bijbehorende scholingsplicht	Paragraaf 3.4.1	Paragraaf 4.3.1
De werkgever kan de kantonrechter ook verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden als het UWV of de cao-commissie de toestemming voor opzegging hebben geweigerd	Paragraaf 3.4.1	
De kantonrechter kan een werknemersverzoek tot ontbinding inwilligen indien sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen	Paragraaf 3.4.2	Paragraaf 4.3.2
Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, moet hij rekening houden met de opzegtermijn	Paragraaf 3.4.3	Paragraaf 4.3.3 23

Arbeidsprocesrecht		
Alle procedures met betrekking het einde van de arbeidsovereenkomst, moeten worden ingeleid met een verzoekschrift	Paragraaf 3.6.1	Paragraaf 4.5.1
Voorts wordt het mogelijk dat verschillende vorderingen – indien zij verband houden met het einde van de arbeidsovereenkomst – kunnen worden ingeleid met een verzoekschrift (nevenverzoeken)	Paragraaf 3.6.1	
Het wordt mogelijk om tegen alle beslissingen van de kantonrechter hoger beroep en cassatie aan te tekenen	Paragraaf 3.6.2	Paragraaf 4.5.2
Naar verwachting zullen werkgevers hoger beroep en cassatie vermijden		Paragraaf 4.5.2

Vergoedingen		
Bij het niet in acht nemen van de opzegtermijn is de werkgever een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd	Paragraaf 3.7.1	
De ontbindingsvergoeding - en daarmee de kantonrechtersformule - en de schadevergoeding uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag komen te vervallen en worden vervangen door de transitievergoeding	Paragraaf 3.7.2	Paragraaf 4.6.1
De transitievergoeding kent uitzonderingen	Paragraaf 3.7.2	Paragraaf 4.6.1
Op de transitievergoeding kunnen kosten in mindering worden gebracht	Paragraaf 3.7.2	Paragraaf 4.6.1
De transitievergoeding is aanzienlijk lager dan de huidige ontbindingsvergoeding		Paragraaf 4.6.1 en bijlage IX
Naar verwachting zal de transitievergoeding reflexwerking hebben in de beëindigingsovereenkomst		Paragraaf 4.6.1
Naast de transitievergoeding kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen indien sprake is van het zeer strenge criterium 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werkgever	Paragraaf 3.7.3	Paragraaf 4.6.2

De beëindiging van rechtswege		
De werkgever is verplicht, uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst al dan niet van rechtswege eindigt, de werknemer hierover schriftelijk te informeren (aanzegplicht).	Paragraaf 3.8.1	Paragraaf 4.7.1
Als een werkgever de werknemer in het geheel niet schriftelijk informeert over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is hij verplicht om aan de werknemer een vergoeding te betalen	Paragraaf 3.8.1	Paragraaf 4.7.1
Het verdient aanbeveling voor werkgevers om de aanzegplicht niet in de arbeidsovereenkomst op te nemen		Paragraaf 4.7.1
De aanzegplicht kent uitzonderingen	Paragraaf 3.8.1	
Het verdient aanbeveling voor werkgevers om de administratie zo in te richten dat de aanzegplicht niet wordt vergeten		Paragraaf 4.7.1

Inwerkingtreding en overgangsrecht		
Beoogd is het nieuwe ontslagrecht inwerking te laten treden per 1 juli 2015	Paragraaf 3.9	
Met betrekking tot de transitievergoeding geldt voor werknemers van 50 jaar of ouder een tijdelijke overgangsmaatregel	Paragraaf 3.9.2	
Met betrekking tot de transitievergoeding geldt voor werkgevers die 25 werknemers of minder in dienst hebben een tijdelijke overgangsmaatregel	Paragraaf 3.9.2	
Met betrekking tot de aanzegplicht geldt een overgangsmaatregel	Paragraaf 3.9.3	