

De wijzigingen en gevolgen van het nieuwe ontslagrecht



Anouk Vasen
Nijmegen
26 mei 2014

De wijzigingen en gevolgen van het nieuwe ontslagrecht

Afstudeerscriptie HBO-Rechten

In opdracht van SRM Rechtsbijstand

Naam	Anouk Vasen
Studentnummer	2035517
Afstudeerorganisatie	SRM Rechtsbijstand
Afstudeerperiode	3 februari tot 26 mei 2014
Opleiding	HBO-Rechten
Onderwijsinstelling	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Afstudeermentor	mr. M.E.J. (Marcel) Elemans
Eerste afstudeerdocent	mw. mr. M.J (Marieke) Duijs-Bomhof
Tweede afstudeerdocent	mw. mr. E.M. (Marloes) Strooper-Lammerts
Classificatie	Intern

Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport over de hervormingen van het ontslagrecht en de wijzigingen in de WW. Het onderzoek is verricht in het kader van het afstudeerproces ter afronding van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys.

Gedurende de opleiding is mijn interesse voor het arbeidsrecht toegenomen. Hierdoor was de keuze voor het onderwerp van mijn onderzoek al snel gemaakt. Ik ben op zoek gegaan naar een organisatie waar ik een interessant onderzoek kon verrichten op het gebied van het arbeidsrecht. Door SRM is mij de kans geboden om een onderzoek te verrichten naar de hervormingen van het ontslagrecht en de wijzigingen in de WW.

Graag wil ik een aantal mensen bedanken die hebben bijgedragen aan dit onderzoek. Allereerst wil ik mijn stagebegeleider, Marcel Elemans, bedanken voor zijn hulp, voor de begeleiding en voor de gezellige tijd bij SRM. Uiteraard wil ik ook mijn eerste afstudeerdocent, Marieke Duijs, bedanken voor het meedenken over knelpunten en haar kritische feedback. Hiernaast dank ik mijn tweede stagebegeleider, Marloes Strooper, voor haar aanvullende feedback. Als laatste wil ik graag mijn familie bedanken voor het doorlezen van mijn stukken en voor het vertrouwen dat zij hebben in mijn kunnen.

Ik wens u veel leesplezier!

Anouk Vasen
Mei 2014

Inhoudsopgave

Samenvatting

Afkortingenlijst

1	Inleiding	8
1.1	Organisatie en opdrachtgever	8
1.2	Aanleiding van het onderzoek	8
1.3	Probleembeschrijving, centrale vraag en doelstelling	8
1.4	Methoden van onderzoek	9
1.5	Afbakening	10
1.6	Leeswijzer	10
2	Het huidige ontslagrecht	11
2.1	De beëindiging met wederzijds goedvinden	11
2.2	De beëindiging van rechtswege	11
2.3	De beëindiging door opzegging	12
2.3.1	Het algemene opzegverbod	12
2.3.2	De UWV-procedure	12
2.3.3	De bijzondere opzegverboden	14
2.3.4	De opzegtermijnen	14
2.3.5	De ontslagvergoeding	15
2.4	De beëindiging door ontbinding	16
2.4.1	De bijzondere opzegverboden	16
2.4.2	De ontslagvergoeding	16
2.5	De Werkloosheidswet	16
3	De tekortkomingen van het huidige ontslagrecht	18
3.1	Het ontslagrecht is complex en onoverzichtelijk	18
3.2	Het ontslagrecht leidt tot ongelijke gevolgen voor werknemers	18
3.3	Het ontslagrecht belemmert het functioneren van de arbeidsmarkt	20
3.4	De ontslagkosten voor werkgevers zijn hoog	20
4	De hervorming van het ontslagrecht en de wijzigingen in de WW	22
4.1	Van BBA naar BW	22
4.2	Het preventieve ontslagstelsel	22
4.3	De opzegging van de arbeidsovereenkomst	22
4.3.1	De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever	22
4.3.2	De UWV-procedure	24
4.3.3	Handelen in strijd met de regels voor opzegging	24
4.3.4	De opzegtermijnen	26
4.4	De ontbinding van de arbeidsovereenkomst	26
4.4.1	Het verzoek van de werkgever	26
4.4.2	Het verzoek van de werknemer	27
4.4.3	De ontbindingsdatum	27
4.5	De bijzondere opzegverboden	27
4.6	De transitievergoeding	30
4.6.1	De hoogte van de vergoeding	30
4.6.2	Geen recht op een transitievergoeding	31
4.7	Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten	32
4.8	Het arbeidsprocesrecht	33
4.8.1	De verzoekschriftprocedure ter vervanging van de dagvaardingsprocedure	33
4.8.2	Het bewijsrecht	33
4.8.3	De termijnen uit artikel 7:686a (nieuw) BW	34
4.8.4	Verval buitengerechtelijke verklaring tot vernietiging van de opzegging	34
4.8.5	Hoger beroep en cassatie	35
4.9	Beëindiging met wederzijds goedvinden	35

4.10	Beëindiging van rechtswege	35
4.11	Werkloosheidswet	36
4.12	Nemen de beoogde doelen de huidige tekortkomingen weg?	37
5	De werkwijze van SRM	39
5.1	Het huidige werkproces	39
5.2	De veranderingen voor de arbeidsjuristen van SRM	39
5.2.1	Het voeren van procedures	40
5.2.3	Het werkproces en de (standaard)modellen	41
5.2.4	Overgangsrecht en inwerkingtreding	42
5.3	Aandachtspunten WWZ	43
6	Conclusies	45
7	Aanbevelingen	49
	Literatuurlijst en bronvermelding	
	Bijlagen	

Samenvatting

Op 18 februari 2014 is de WWZ aangenomen door de Tweede Kamer. De WWZ ligt momenteel ter behandeling bij de Eerste Kamer. Het huidige ontslagstelsel schiet op een aantal punten tekort. Het stelsel is complex en onoverzichtelijk, leidt tot ongelijke uitkomsten tussen werknemers, belemmert het functioneren op de arbeidsmarkt en leidt tot hoge ontslagkosten voor werkgevers. Door de beoogde doelen van de WWZ wil de regering tot een eenvoudiger, eerlijker en een voor werkgevers minder kostbaar ontslagstelsel komen. De wijzigingen in het ontslagrecht en de WW zullen aanzienlijke veranderingen ondergaan.

Allereerst worden de ontslagregels opgenomen in het BW. Het BBA en het Ontslagbesluit komen te vervallen. Hiernaast zullen werkgevers geen keuze meer kunnen maken tussen de te volgen ontslagroute. De te volgen route zal afhankelijk worden van de ontslaggrond.

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen als aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW is voldaan. Allereerst moet er een redelijke grond voor ontslag aanwezig zijn. Een andere voorwaarde is dat de werknemer niet kan worden herplaatst. Voorgenomen ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid moeten worden behandeld door het UWV. Een rechtsgeldige opzegging kan niet volstaan zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij een van de uitzonderingen uit artikel 7:671 lid 1 sub a tot en met h (nieuw) BW van toepassing is. Deze schriftelijke instemming kan door de werknemer worden herroepen binnen 14 dagen na de instemming.

Om de arbeidsovereenkomst te ontbinden moet aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW worden voldaan. De redelijke gronden voor ontbinding zijn opgenomen in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h (nieuw) BW en hebben betrekking op de persoon van de werknemer.

Het vergoedingensysteem ondergaat ook een aantal wijzigingen. Allereerst wordt de transitievergoeding ingevoerd. Deze vergoeding is verschuldigd aan werknemers, uitzonderingen daargelaten, wiens arbeidsovereenkomst 24 maanden heeft geduurd. Hiernaast kan de rechter aan de werknemer een aanvullende billijke vergoeding toekennen in uitzonderlijke situaties.

De procedures zullen voortaan worden ingeleid met een verzoekschrift. De termijnen om iets aan de kantonrechter te verzoeken zullen veranderen, de mogelijkheid tot het vernietigen van de buitengerechtelijke verklaring komt te vervallen en de mogelijkheid tot het instellen van hoger beroep en cassatie zal worden opgenomen.

Hiernaast is de werkgever bij beëindiging van rechtswege voortaan verplicht om de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst te informeren over het al dan niet voortzetten hiervan. Voor de werkgever, die niet aan deze plicht voldoet, volgen sancties.

De werknemer heeft bij beëindiging met wederzijds goedvinden voortaan de mogelijkheid om de beëindiging te ontbinden binnen 14 dagen na de datum dat de beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen.

De wijzigingen in de WW zien toe op de duur van de uitkering, het begrip 'passende arbeid' en de inkomensverrekening.

Voor SRM zullen deze wijzigingen aanzienlijke gevolgen hebben voor de advisering van cliënten. De wijzigingen zullen het werkproces daarentegen niet zozeer treffen.

Het ontslagrecht is een enorm onderwerp. De bovengenoemde punten zijn kort samengevat. Deze punten zullen in dit rapport uitgebreid aan bod komen.

Afkortingenlijst

AJD	Arbeidsjuridische dienstverlening
AKD	AKD advocaten & notarissen
AOW	Algemene Ouderdomswet
Awb	Algemene wet bestuursrecht
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
BOVAG	Bond van Garagehouders
BV.	Besloten vennootschap
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
HR	Hoge Raad
HSI	Hugo Sinzheimer Instituut
Ktr.	Kantonrechter
Rb.	Rechtbank
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
RvS	Raad van State
SRM	Stichting Rechtsbijstand Mobiliteitsbranche
Stcrt.	Staatscourant
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAP	Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAAN	Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland
WW	Werkloosheidswet
WWZ	Wet werk en zekerheid

1 Inleiding

1.1 Organisatie en opdrachtgever

Op 6 mei 1930 werd de Bond van Garagehouders (hierna: BOVAG) opgericht. Deze bond is opgericht naar aanleiding van een bijeenkomst over de gezamenlijke belangen van garagehouders. Door de jaren heen breidde deze bond zich steeds verder uit met leden waaronder motorfietsbedrijven, bedrijfswagenbedrijven, motorrevisiebedrijven, autoverhuurbedrijven, rijsscholen, fiets- en bromfietsbedrijven, tankstations en caravan- en aanhangwagenbedrijven. De BOVAG, zoals we deze vandaag de dag kennen, is een brancheorganisatie van ondernemers die zich met mobiliteit bezighouden. De BOVAG dient als platform, nieuws- en voorlichtings- en informatiecentrum. Daarnaast is de BOVAG een werkgeversorganisatie die zich bezighoudt met arbeidsvoorwaardenbeleid, arbeidsvoorzieningen, arbeidsomstandigheden en onderwijs.¹

In 1963 werd Bovemij Verzekeringen (hierna: Bovemij) opgericht om BOVAG-leden te verzekeren tegen schade en diefstal. Bovemij is inmiddels uitgegroeid tot dé verzekeraar van de BOVAG-branche (mobiliteitsbranche).²

De Stichting Rechtsbijstand Mobiliteitsbranche (hierna: SRM) is in 1993 opgericht op verzoek van Bovemij. De scheiding tussen het verzekeringsbedrijf en de onafhankelijke rechtsbijstandverlening is ter voorkoming van belangenverstrengeling bij wet voorgeschreven. De medewerkers van SRM verlenen rechtsbijstand op verschillende rechtsgebieden aan verzekerden bij Bovemij. De verzekerden bij Bovemij zijn zowel particuliere als zakelijke leden van de BOVAG.³

In opdracht van SRM wordt een onderzoek uitgevoerd naar de hervorming van het ontslagrecht en de wijzigingen in de daarmee samenhangende WW.

1.2 Aanleiding van het onderzoek

Al jarenlang discussieert men over het hervormen van het Nederlandse ontslagrecht. Het wetsvoorstel Werk en Zekerheid (hierna: WWZ) voor de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en de wijzigingen van de Werkloosheidswet (hierna: WW) is op dinsdag 18 februari 2014 aangenomen door de Tweede Kamer.⁴ De punten die eerder zijn afgesproken in het sociaal akkoord en het begrotingsakkoord zijn uitgewerkt in dit wetsvoorstel.⁵ De WWZ heeft tot doel om oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid aan te pakken en het ontslagrecht en de WW aan te passen aan de wensen en eisen van de arbeidsmarkt.⁶ Het is wenselijk om het ontslagrecht te vereenvoudigen, de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag te bevorderen, de vergoeding bij ontslag te beperken en daardoor een snellere werkhervatting te bevorderen. Tevens is het wenselijk om de WW een meer activerend karakter te geven.⁷

1.3 Probleembeschrijving, centrale vraag en doelstelling

De arbeidsjuristen van SRM hebben dagelijks te maken met juridische kwesties omtrent het ontslagrecht. Voor de juristen van SRM is het van belang dat zij cliënten, zowel werkgevers als werknemers, kunnen voorzien van een zo volledig mogelijk advies. Indien de hervorming van het ontslagrecht daadwerkelijk wordt doorgevoerd, zullen de arbeidsjuristen van SRM binnen een aanzienlijke tijd te maken krijgen met vragen en/of problemen op het gebied van deze nieuwe wetgeving. Om cliënten van een zo volledig mogelijk advies te kunnen voorzien, dient men op de hoogte te zijn van de laatste

¹ 'Wat is BOVAG?', BOVAG geraadpleegd op 12 maart 2014, bovag.nl.

² 'Bovemij', Bovemij geraadpleegd op 13 maart 2014, bovemij.nl.

³ 'SRM', Stichting Rechtsbijstand Mobiliteitsbranche geraadpleegd op 12 maart 2014, srmrechtsbijstand.nl.

⁴ 'Minister Asscher blij met ruime steun in de Tweede Kamer voor Wet Werk en Zekerheid', Rijksoverheid geraadpleegd op 26 februari 2014, rijksoverheid.nl (zoek op *steun tweede kamer*).

⁵ 'Uitgewerkte plannen nieuw ontslagrecht', Rendement geraadpleegd op 21 februari 2014, rendement.nl (zoek op *uitgewerkte plannen*).

⁶ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 2, p.1.

⁷ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 2, p. 1.

ontwikkelingen op het gebied van het ontslagrecht. Om op de hoogte te blijven van deze ontwikkelingen zal nieuwe kennis vergaard moeten worden. Het geven van een zo volledig mogelijk advies bestaat uit meer dan alleen advisering over het ontslagrecht. De juristen van SRM dienen niet alleen op de hoogte te zijn van veranderingen in het ontslagrecht, maar ook van wijzigingen in andere wetten die samenhangen met de regels van het ontslagrecht. Hierbij kan gedacht worden aan de WW. Regels uit deze wet beschermen de werknemer tegen een inkomensteruggang bij ontslag.⁸

Het probleem dat bij SRM speelt rondom het ontslagrecht en de WW is dat er nog geen gebundelde informatie beschikbaar is waar alle arbeidsjuristen kennis uit kunnen verwerven om de cliënt te adviseren over juridische vragen en/of problemen met betrekking tot deze nieuwe wetgeving. De juristen zullen ieder voor zich informatie dienen te verzamelen om van de nieuwe wetgeving op de hoogte te raken. Dit is niet efficiënt en gaat veel tijd kosten.

Hetgeen voor de arbeidsjuristen van SRM van belang is, is dat zij op eenduidige wijze inzicht krijgen in de veranderingen die het vernieuwde ontslagrecht met zich meebrengt en de gevolgen daarvan voor de advisering van werkgevers en werknemers indien het wetsvoorstel Werk en Zekerheid wordt doorgevoerd. De centrale vraag en de doelstelling van dit onderzoek luiden als volgt:

Centrale vraag

Welke juridische en praktische gevolgen heeft het wetsvoorstel Werk en Zekerheid voor de advisering van de Stichting Rechtsbijstand Mobiliteitsbranche aan haar cliënten (zowel werkgevers als werknemers) op het gebied van het ontslagrecht en de daarmee samenhangende WW?

Doelstelling

Voor 26 mei 2014 wordt een onderzoeksrapport aan SRM opgeleverd, waarin de juridische en praktische gevolgen van het wetsvoorstel Werk en Zekerheid en de daarmee samenhangende WW voor SRM worden toegelicht, zodat de arbeidsjuristen van SRM cliënten (zowel werkgevers als werknemers) kunnen voorzien van een volledig en deskundig advies met betrekking tot vragen op het gebied van het ontslagrecht en de daarmee samenhangende WW en cliënten kunnen bijstaan in een ontslagprocedure bij het UWV of de kantonrechter.

1.4 Methoden van onderzoek

Het praktijkgericht juridisch onderzoek bestaat uit het onderzoek van het recht en het onderzoek van de praktijk. Het onderzoek van het recht zal bestaan uit rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. Hiervoor zullen wet- en regelgeving, handboeken, monografieën, tijdschriften, documenten, kamerstukken, rapporten, elektronische bronnen en dergelijke worden geraadpleegd.

Het onderzoek van het recht voor dit rapport zal bestaan uit onderzoek naar het huidige ontslagrecht en de voor- en nadelen van het wijzigen van het ontslagrecht en de daarmee samenhangende WW. Een inhoudsanalyse zal worden uitgevoerd om de bronnen te selecteren, te vergelijken, te analyseren en te interpreteren waarna de juistheid van de interpretaties zal worden beargumenteerd. Voor het onderzoek van de praktijk zijn andere onderzoeksstrategieën nodig voor beantwoording van de toepasselijke deelvragen en de uiteindelijke beantwoording van de centrale vraag. Op dit gedeelte van het onderzoek is de kwalitatieve onderzoeksstrategie van toepassing. Een in dit onderzoek gebruikte strategie die de kwalitatieve onderzoeksstrategie omvat is de casestudy. In dit onderzoek wordt vooruitgekeken om de arbeidsjuristen van SRM tijdig op de hoogte te kunnen brengen van de veranderingen, zodat kan worden gezien of en zo ja, hoe de werkwijze van SRM vervolgens kan worden aangepast. Voor dit gedeelte van het onderzoek zullen meerdere methoden worden gebruikt, zoals de documentanalyse en het houden van interviews met juristen uit het werkveld.

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 2.

Voor de genoemde bronnen en methoden is gekozen om betrouwbaarheid, efficiëntie, effectiviteit en validiteit te waarborgen. De actuele en relevante bronnen die zijn gebruikt komen de kwaliteit van het onderzoek ten goede. De bronnen zijn correct vermeld, zodat deze controleerbaar zijn. Door effectief gebruik te maken van bovengenoemde bronnen zullen de deelvragen en daarmee de centrale vraag worden beantwoord.

1.5 Afbakening

Voor een betrekkelijk groot onderwerp als het ontslagrecht is het van belang het onderwerp af te bakenen. Gezien de omvang van het onderwerp en de korte tijd die deze afstudeerperiode betreft, moeten keuzes worden gemaakt. Zo wordt in dit onderzoeksrapport gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarmee wordt bedoeld de arbeidsovereenkomst van de beroepsbevolking die werkzaam is in de private sector. Regels met betrekking tot de beroepsbevolking die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is in de publieke sector of semipublieke sector zullen in dit onderzoek niet aan bod komen.

De vier wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de daarbij behorende procedures en de WW-uitkering staan centraal in dit rapport. Er zal niet worden ingegaan op de specifieke elementen van de arbeidsovereenkomst, omdat in dit onderzoek de beëindiging van de arbeidsovereenkomst centraal staat.

1.6 Leeswijzer

In deze paragraaf zal de indeling van de hoofdstukken van het onderzoeksrapport worden toegelicht. De inhoud van het tweede tot en met het zevende hoofdstuk leidt tot beantwoording van de deelvragen en daarmee de centrale vraag. Het tweede hoofdstuk betreft het huidige Nederlandse ontslagrecht. Hier wordt ingegaan op de wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op de procedures die op deze wijzen van beëindiging van toepassing zijn. Het derde hoofdstuk omvat de tekortkomingen van het huidige ontslagrecht. In het vierde hoofdstuk worden de wijzigingen en plannen omtrent het ontslagrecht en de gevolgen hiervan beschreven. Hiernaast wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de WW-uitkering. Er wordt beschreven wat de WW-uitkering inhoudt en wanneer men recht heeft op een dergelijke uitkering. Daarnaast worden de wijzigingen met betrekking tot de duur, hoogte en WW-rechten beschreven. Als laatste wordt in dit hoofdstuk ingegaan op het begrip 'verwijtbare werkloosheid'. Het vijfde hoofdstuk heeft betrekking op de werkwijze van SRM. Allereerst komt in dit hoofdstuk de huidige werkwijze van SRM aan bod. Daarna worden de gevolgen van het wetsvoorstel voor de werkwijze van SRM toegelicht. Tot slot volgen de hoofdstukken met conclusies en aanbevelingen.

Voor de leesbaarheid van het onderzoek dient te worden vermeld dat waar de woorden 'hij' of 'hem' worden gebruikt, tevens 'zij' of 'haar' kan worden gelezen.

2 Het huidige ontslagrecht

In dit hoofdstuk worden de aspecten van het huidige Nederlandse ontslagrecht uiteengezet. Allereerst worden de vier wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst beschreven, waarna een toelichting volgt op de WW-uitkering.

2.1 De beëindiging met wederzijds goedvinden

Een arbeidsovereenkomst kan op ieder gewenst moment met wederzijds goedvinden door de contractspartijen worden beëindigd. In de regels over de arbeidsovereenkomst uit het BW wordt deze manier van beëindiging niet genoemd. Voor deze beëindigingsgrond gelden de regels met betrekking tot het algemeen overeenkomstenrecht.⁹ De beëindigingsovereenkomst komt in beginsel tot stand wanneer de aanvaarding wordt bereikt door degene die het aanbod tot beëindiging heeft gedaan.¹⁰

De duidelijke en ondubbelzinnige instemming

De werkgever mag niet al te snel vertrouwen op de instemming van de werknemer. Uit de handelingen van de werknemer moet duidelijk en ondubbelzinnig blijken dat de werknemer instemt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.¹¹ De Hoge Raad heeft geoordeeld dat er op de werkgever een onderzoeksplicht kan rusten. De werkgever zal er zich met redelijke zorgvuldigheid van moeten vergewissen of de wil van de werknemer daadwerkelijk was gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.¹²

De beëindigingsovereenkomst

Als werkgever en werknemer een beëindigingsovereenkomst overeenkomen, doen zij dit met het oogmerk om onzekerheid of een geschil te beëindigen of te voorkomen.¹³ De beëindigingsovereenkomst kan een vaststellingsovereenkomst zijn.¹⁴ Voor het opstellen van een beëindigingsovereenkomst gelden, net als voor de vaststellingsovereenkomst, geen vormvoorschriften.¹⁵ De beëindigingsovereenkomst geeft aan de betrokken werknemer een zekere mate van bescherming vanwege de consequenties die voortvloeien uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt de arbeidsovereenkomst direct, tenzij een ander tijdstip voor beëindiging wordt overeengekomen.¹⁶ Consequenties die voortvloeien uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn onder andere de beëindiging van het recht op tewerkstelling en loon.¹⁷

Als laatste heeft een beëindigingsovereenkomst tot gevolg dat partijen geen beroep meer kunnen doen op de vernietigbaarheid van het ontslag, op het niet in acht nemen van de opzegtermijn of op het kennelijk onredelijk zijn van het ontslag.¹⁸

2.2 De beëindiging van rechtswege

Artikel 7:667 lid 1 BW bepaalt dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt door het verstrijken van de tijd, bij wet of door het gebruik aangegeven. De duur van de arbeidsovereenkomst kan ook afhankelijk zijn van een onzekere gebeurtenis, een ontbindende voorwaarde. Het is dan onzeker of en wanneer de gebeurtenis zal plaatsvinden waardoor de arbeidsovereenkomst zal eindigen. Een voorbeeld van een ontbindende voorwaarde is als een werkgever de scholing van een nieuwe werknemer betaalt onder voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt als de

⁹ Zie boek 3 en 6 BW.

¹⁰ Artikel 3:37 lid 3 BW.

¹¹ Van Drongelen e.a. 2012, p. 28.

¹² HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457.

¹³ Artikel 7:900 lid 1 BW.

¹⁴ Artikel 7:900 - 7:906 BW.

¹⁵ Van Drongelen e.a. 2012, p. 37.

¹⁶ 'Gevolgen van beëindiging met wederzijds goedvinden', *Arbeidsrechter* geraadpleegd op 3 april 2014, arbeidsrechter.nl (zoeken op *gevolgen wederzijds goedvinden*).

¹⁷ 'Gevolgen van beëindiging met wederzijds goedvinden', *Arbeidsrechter* geraadpleegd op 3 april 2014, arbeidsrechter.nl (zoeken op *gevolgen wederzijds goedvinden*).

¹⁸ Van Drongelen e.a. 2012, p. 38.

werknemer de opleiding niet succesvol afrondt binnen de gestelde termijn.¹⁹ Naast deze redenen voor beëindiging kan een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen als de werknemer een bepaalde leeftijd heeft bereikt, zoals de pensioengerechtigde leeftijd.²⁰

Als het verstrijken van de tijd in de arbeidsovereenkomst is aangegeven, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het is van belang dat het einde van de arbeidsovereenkomst objectief bepaalbaar is. Dit wil zeggen dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet van de wil van de werkgever mag afhangen. Een arbeidsovereenkomst mag bijvoorbeeld niet van rechtswege worden beëindigd wanneer er onvoldoende werk is.²¹ Een dergelijke overeenkomst komt in veel verschijningsvormen voor. Een dergelijke overeenkomst kan worden aangegaan in tijdseenheden, voor de duur van een bepaald werk, voor de vervanging van een werknemer tijdens haar zwangerschaps- of bevallingsverlof of voor de vervanging van een zieke werknemer.²²

De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dit door partijen schriftelijk is overeengekomen.²³ Een dergelijk beding is nietig als niet is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste of als het beding niet voor beide partijen geldt.²⁴ Een nietig beding wordt geacht nooit te hebben bestaan. Een mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beëindigen, zonder dat een tussentijdse opzegging is overeengekomen, is ontbinding.²⁵

2.3 De beëindiging door opzegging

Voor de eenzijdige beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig op grond van artikel 7:667 lid 6 BW. De manier van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is vormvrij, waardoor de opzegging zowel mondeling als schriftelijk kan plaatsvinden.²⁶ Hiernaast is de werkgever verplicht om de reden van opzegging schriftelijk aan de werknemer mede te delen als de werknemer hierom verzoekt.²⁷

2.3.1 Het algemene opzegverbod

Het uitgangspunt van het ontslagrecht is dat zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst kan beëindigen door opzegging. Op grond van artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA) geldt het verbod voor de werkgever om arbeidsverhoudingen te beëindigen zonder voorafgaande toestemming van het UWV WERKbedrijf (hierna: UWV). Een arbeidsovereenkomst die zonder toestemming van het UWV is opgezegd, is op grond van artikel 9 BBA vernietigbaar. De werknemer kan gedurende zes maanden na opzegging een beroep doen op de vernietigbaarheid van de opzegging.²⁸ Op het verbod uit artikel 6 lid 1 BBA bestaan een aantal uitzonderingen. Het besluit is niet van toepassing op het dienstverband van werknemers genoemd in artikel 2 BBA. Daarnaast is geen voorafgaande toestemming vereist in de situaties genoemd in artikel 6 lid 2 BBA. Geen toestemming op grond van artikel 6 lid 2 BBA is vereist bij een proeftijdontslag, bij ontslag op staande voet of in geval van ontslag door een faillissement of schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

2.3.2 De UWV-procedure

De afdeling Arbeidsjuridische Dienstverlening (hierna: AJD) is een zelfstandig onderdeel binnen het UWV en houdt zich onder andere bezig met de ontslagtaak²⁹. Verzoeken voor

¹⁹ 'Ontbindende voorwaarden', *HR-kiosk* geraadpleegd op 4 april 2014, hr-kiosk.nl (zoeken op *ontbindende voorwaarden*).

²⁰ Artikel 7a AOW.

²¹ 'Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch', *Judex* geraadpleegd op 3 april 2014, judex.nl (zoeken op *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*).

²² Van Drongelen e.a. 2012, p. 40.

²³ Artikel 7:667 lid 3 BW.

²⁴ Van Drongelen e.a. 2012, p. 42.

²⁵ Van Drongelen e.a. 2012, p. 43.

²⁶ Van Drongelen e.a. 2012, p. 61.

²⁷ Artikel 7:669 BW.

²⁸ Artikel 6 lid 3 BBA.

²⁹ A.A.J. Kouwenhoven, 'Nationale Ontslag Praktijkdag' *RPMS* geraadpleegd op 11 februari 2014, google.com (zoeken op *Ontslag Praktijkdag Kouwenhoven*).

het verlenen van een ontslagvergunning moeten worden ingediend bij de AJD. Regels met betrekking tot de organisatie en de procedure zijn opgenomen in het Besluit werkgebieden UWV WERKbedrijf en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

De procedure bij het UWV is in beginsel een schriftelijke procedure, maar in uitzonderlijke gevallen acht het UWV een mondelinge procedure van belang.³⁰ De werkgever dient een volledige, schriftelijke ontslagaanvraag in te dienen bij de AJD. Indien de aanvraag niet volledig is, zal het UWV de werkgever in de gelegenheid stellen om het verzoek aan te vullen. Hiervoor geldt een termijn van acht dagen.³¹ Wanneer de aanvrager de aanvullende stukken niet tijdig verstrekt of wanneer deze niet voldoende zijn, kan het UWV besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen.³² Tegen deze beslissing staat geen bezwaar of beroep open.³³ De beslissing van het UWV om de aanvraag niet te behandelen dient binnen vier weken aan de werkgever bekend te worden gemaakt.³⁴ Als het UWV deze termijn laat verstrijken, zal alsnog inhoudelijk op de aanvraag moeten worden ingegaan. De werkgever kan een nieuwe aanvraag indienen als deze in eerste instantie niet volledig was. De stukken, welke niet (juist) waren aangevuld, kunnen nu worden aangehaald. Indien de aanvraag in deze voldoende is onderbouwd, zal het UWV overgaan tot behandeling.³⁵

Na een weigering van de ontslagaanvraag kan de werkgever in beginsel geen nieuwe aanvraag doen.³⁶ Deze zal door het UWV niet in behandeling worden genomen. Dit is anders als er een nieuwe ontslagreden is aangevoerd, er nieuwe feiten of veranderde omstandigheden worden aangevoerd of wanneer het na een belangenafweging redelijk is om de aanvraag opnieuw in behandeling te nemen.³⁷

Als het verzoek tot een ontslagvergunning goed is onderbouwd, stelt het UWV de werknemer in de gelegenheid verweer te voeren. Dit is het beginsel van hoor en wederhoor. Voor het voeren van verweer door de werknemer geldt een termijn van veertien dagen.³⁸ Na ontvangst van het verweer stelt het UWV beide partijen in de gelegenheid om binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.³⁹

De ontslagaanvraag moet voldoen aan bepaalde voorwaarden. Allereerst zullen de vereisten van artikel 4:1 en 4:2 Awb in acht moeten worden genomen. Daarnaast dient de werkgever te vermelden op welke grond het verzoek tot ontslag rust. In artikel 4:1 en 5:1 van het Ontslagbesluit staan de meest voorkomende redenen die aan een ontslagaanvraag ten grondslag kunnen worden gelegd. Deze gronden hebben betrekking op het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen.

Het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

De werkgever moet in geval van bedrijfseconomische redenen aannemelijk maken dat op grond hiervan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Een en ander moet worden onderbouwd met jaarverslagen, winst- en verliesrekeningen of reorganisatieplannen.⁴⁰ Redenen voor ontslag van bedrijfseconomische aard zijn onder andere een slechte financiële positie, werkvermindering, de beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, een reorganisatie of een bedrijfsverhuizing.⁴¹ Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen wordt gebruik gemaakt van het

³⁰ Meijer e.a. 2013, p. 37.

³¹ Artikel 2:1 Ontslagbesluit.

³² Artikel 4:5 Awb.

³³ Artikel 8:5 Awb.

³⁴ Meijer e.a. 2013, p. 29.

³⁵ Meijer e.a. 2013, p. 29.

³⁶ Meijer e.a. 2013, p. 29.

³⁷ Meijer e.a. 2013, p. 29.

³⁸ Artikel 2:2 lid 1 Ontslagbesluit.

³⁹ Artikel 2:2 lid 2 Ontslagbesluit.

⁴⁰ Van Drongelen 2012, p. 123.

⁴¹ Meijer e.a. 2013, p. 60.

afspiegelingsbeginsel uit artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit. Het afspiegelingsbeginsel is het verplichte criterium om bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen te bepalen welke werknemers binnen een categorie uitwisselbare functies voor ontslag moeten worden voorgedragen. Het komt er op neer dat de werknemers per categorie uitwisselbare functies in vijf leeftijdsgroepen worden ingedeeld. Hierna wordt het personeelsbestand zo teruggedrongen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.⁴² Per leeftijdsgroep wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast en worden de werknemers met het kortste dienstverband voorgedragen voor ontslag. De bovengenoemde leeftijdsgroepen zijn groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.

In de toelichting op het Ontslagbesluit wordt het begrip 'bedrijfsvestiging' aangeduid als: 'elk in de maatschappij als zelfstandige optredend verband'.⁴³ Onder uitwisselbare functies vallen 'de functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn'.⁴⁴

Het ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen

Naast de bedrijfseconomische motieven, zijn in artikel 5:1 Ontslagbesluit persoonsgebonden motieven opgenomen. Deze persoonsgebonden motieven hebben betrekking op de werknemer.⁴⁵ Tot de persoonsgebonden ontslagredenen behoren de verstoorde arbeidsrelatie, het disfunctioneren van de werknemer, het hebben van een ernstig gewetensbezwaar, het verwijtbaar handelen van de werknemer en het ontslag ten gevolge van ziekte of gebreken.

2.3.3 De bijzondere opzegverboden

Voorafgaande toestemming van het UWV is nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen. Niet in alle gevallen kan na verkrijging van de ontslagvergunning worden opgezegd. Dit is het geval als er sprake is van een bijzonder opzegverbod of beëindigingsverbod. De bijzondere opzegverboden zijn te vinden in het BW en in bijzondere wetten.

In het BW is een limitatieve opsomming opgenomen van bijzondere opzegverboden. Deze opzegverboden zijn te vinden in de artikelen 6:670 en 7:670a BW, waaronder het opzegverbod bij ziekte. Verder zijn er in de wet nog een aantal opzegverboden opgenomen die betrekking hebben op de gelijke behandeling. Deze opzegverboden zijn opgenomen in de artikelen 7:646 tot en met 7:649 BW en in een aantal bijzondere wetten, zoals in artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: AWGB).

2.3.4 De opzegtermijnen

Wanneer een ontslagvergunning van het UWV is verkregen, kan in beginsel worden overgegaan tot ontslag. Het ontslag is regelmatig als de geldende opzegtermijnen in acht zijn genomen. Voor zowel werkgevers als werknemers gelden opzegtermijnen.

De opzegtermijn voor de werkgever

Voor een werkgever is de wettelijke opzegtermijn afhankelijk van de duur van het dienstverband van de werknemer.⁴⁶ Artikel 7:672 lid 1 BW bepaalt dat opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt aan het einde van de maand, tenzij schriftelijk een andere dag is overeengekomen. De opzegtermijnen kunnen op grond van artikel 7:672 lid 5 BW alleen bij cao worden verkort. Het verkorten van een voor de werkgever geldende opzegtermijn middels een individuele arbeidsovereenkomst is dus niet mogelijk. Een verlenging van de opzegtermijn kan zowel bij cao als bij individuele arbeidsovereenkomst

⁴² Meijer e.a. 2013, p. 82.

⁴³ Toelichting bij de wijziging van het Ontslagbesluit, *Stcrt.* 27 december 2001, 249, p. 42.

⁴⁴ Van Noorloos 2012, p. 32.

⁴⁵ 'Beleidsregels ontslagtaak UWV', *Werk* geraadpleegd op 3 april 2014, werk.nl (zoeken op *beleidsregels ontslagtaak UWV*).

⁴⁶ Artikel 7:672 lid 2 BW.

worden overeengekomen.⁴⁷ Op grond van artikel 7:672 lid 4 BW wordt de opzegtermijn van de werkgever met één maand verkort indien hij toestemming heeft gekregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Wel moet er altijd een opzegtermijn van één maand overblijven. In artikel 7:672 lid 7 BW kan van deze termijn alsnog ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij cao.

De opzegtermijn voor de werknemer

Voor de periode van de opzegtermijn van de werknemer is de duur van de arbeidsovereenkomst niet relevant. In artikel 7:672 lid 3 BW wordt uitgegaan van een opzegtermijn van één maand aan werknemerskant. Bij cao of individuele arbeidsovereenkomst kan hiervan schriftelijk worden afgeweken.⁴⁸ De afwijkmogelijkheid heeft betrekking op zowel het verlengen als verkorten van de opzegtermijn.⁴⁹ Op grond van artikel 7:672 lid 6 BW mag deze termijn voor de werknemer niet langer zijn dan zes maanden. Tevens mag de opzegtermijn van de werkgever niet korter zijn dan het dubbele van de werknemer, de zogenoemde 1-2 regel.⁵⁰ Een dergelijk beding is nietig als de opzegtermijn van de werknemer korter is dan het dubbele van die van de werkgever.⁵¹ Van deze 1-2 regel kan op grond van artikel 7:672 lid 8 BW bij cao worden afgeweken. Er kan dan een kortere opzegtermijn voor de werkgever worden overeengekomen, maar deze termijn mag niet korter zijn dan die van de werknemer.

2.3.5 De ontslagvergoeding

Werknemers die via de UWV-procedure worden ontslagen kunnen in beginsel geen aanspraak maken op een ontslagvergoeding.⁵² Alleen in geval van onregelmatige opzegging of een kennelijk onredelijk ontslag zal een vergoeding aan de werknemer worden toegewezen.

De onregelmatige opzegging

Een onregelmatige opzegging is een opzegging waarbij de juiste opzegtermijn niet in acht is genomen of waarbij niet tegen de juiste dag is opgezegd. Het gevolg hiervan is de schadeplichtigheid van de opzeggende partij op grond van artikel 7:677 lid 2 BW. Op grond van artikel 7:677 lid 4 BW heeft de benadeelde bij schadeplichtigheid van de opzeggende partij de keuze uit een gefixeerde schadevergoeding of volledige schadevergoeding. De gefixeerde schadevergoeding komt neer op een bedrag gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.⁵³ De volledige schadevergoeding omvat niet alle schade die uit het ontslag voortvloeit, maar slechts de schade veroorzaakt door het niet in acht nemen van de opzegtermijnen.⁵⁴ De volledige schadevergoeding verschilt op een aantal punten van de gefixeerde schadevergoeding, ook al is de relevante periode voor beide vormen van schadevergoeding gelijk.⁵⁵ Een belangrijk verschil tussen deze vergoedingen is dat voor het verkrijgen van een volledige schadevergoeding de benadeelde moet stellen en bewijzen dat er schade is geleden. Dit is bij de gefixeerde schadevergoeding niet het geval. Daarnaast is het bij een volledige schadevergoeding mogelijk om schadeposten te claimen die niet in een direct verband staan met het loon. Hierbij kan gedacht worden aan misgelopen fooien.⁵⁶

Het kennelijk onredelijk ontslag

Op grond van artikel 7:681 lid 1 BW kan de rechter oordelen dat de arbeidsovereenkomst, al dan niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen, kennelijk

⁴⁷ Van Drongelen e.a. 2012, p. 64.

⁴⁸ Van Drongelen e.a. 2012, p. 64.

⁴⁹ Van Drongelen e.a. 2012, p. 64.

⁵⁰ Artikel 7:672 lid 6 BW.

⁵¹ *Kamerstukken II* 1998-99, 26257, nr. 7, p. 14.

⁵² 'Parlementaire geschiedenis ontslagrecht', *Estibbe* geraadpleegd op 2 maart 2014, estibbe.com/nieuwontslagrecht (zoeken op wetsvoorstel per artikel).

⁵³ Artikel 7:680 lid 1 BW.

⁵⁴ Plessen 2013, p. 129.

⁵⁵ Berkhout 2008, p. 4.

⁵⁶ Berkhout 2008, p. 4.

onredelijk is opgezegd. In de kennelijk onredelijk ontslagprocedure kan de rechter een vergoeding toekennen aan de partij waarvan de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is geschiedt. De rechter oordeelt in deze procedure niet alleen over de vraag of de juiste opzegtermijn in acht is genomen, maar oordeelt ook over de reden die aan het ontslag ten grondslag ligt.⁵⁷ Een arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd volgens de voor opzegging geldende regels, maar de reden voor ontslag kan worden aangemerkt als onrechtvaardig.⁵⁸ Een opzegging is kennelijk onredelijk als de onredelijkheid van de opzegging voor een redelijk handelend mens duidelijk is.⁵⁹ De redenen die een opzegging kennelijk onredelijk kan doen zijn, zijn opgenomen in een niet-limitatieve opsomming in artikel 7:681 lid 2 en 3 BW.

2.4 De beëindiging door ontbinding

Op grond van artikel 7:685 lid 1 BW kunnen zowel werkgevers als werknemers zich tot de kantonrechter wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen. Deze bevoegdheid kan niet worden uitgesloten of beperkt.⁶⁰ In artikel 7:685 lid 2 BW worden als gewichtige redenen aangemerkt de dringende reden voor een ontslag op staande voet en de verandering in omstandigheden.

2.4.1 De bijzondere opzegverboden

De bijzondere opzegverboden gelden alleen als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen. Ze zijn niet van toepassing als het een ontbindingsprocedure betreft.⁶¹ Ondanks het voorgaande kan de kantonrechter een verzoek tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst alleen toekennen als hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod.⁶² Ondanks het bestaan van een opzegverbod kan de ontbinding door de kantonrechter toch worden uitgesproken.⁶³

2.4.2 De ontslagvergoeding

Op grond van artikel 7:685 lid 8 BW is de kantonrechter bevoegd een billijke vergoeding toe te kennen als de arbeidsovereenkomst wegens veranderingen in omstandigheden wordt ontbonden. In dit artikel wordt niet aangegeven wat een billijke vergoeding inhoudt. De kantonrechter beslist over de hoogte van de vergoeding aan de hand van de billijkheid.⁶⁴ Door de Kring van Kantonrechters is de kantonrechtersformule opgesteld.⁶⁵ In deze kantonrechtersformule zijn procedureregels en een beleidslijn over de berekening van de billijke vergoeding opgenomen. In bijlage A is uitgelegd hoe de hoogte van een vergoeding aan de hand van de kantonrechtersformule wordt berekend.

2.5 De Werkloosheidswet

Op grond van de WW heeft een werkloze werknemer onder bepaalde voorwaarden recht op een werkloosheidsuitkering.⁶⁶ In artikel 16 WW staat beschreven wanneer iemand werkloos is. Allereerst moet een werknemer ten minste vijf of tenminste de helft van zijn gemiddeld aantal arbeidsuren in een kalenderweek zijn verloren. Uit artikel 16 lid 2 WW blijkt dat er sprake is van een arbeidsurenverlies wanneer het aantal gewerkte uren in een kalenderweek lager wordt dan het gemiddelde aantal uren dat er in de laatste 26 kalenderweken is gewerkt.⁶⁷ Daarnaast moet er sprake zijn van verlies van loon over deze uren. Ten slotte is de werknemer verplicht om zich beschikbaar te stellen om arbeid te verrichten.⁶⁸

⁵⁷ Van Drongelen e.a. 2012, p. 253.

⁵⁸ Van Drongelen e.a. 2012, p. 253.

⁵⁹ Van Drongelen e.a. 2012, p. 253.

⁶⁰ Artikel 7:685 lid 1 BW.

⁶¹ Van Drongelen e.a. 2012, p. 305.

⁶² Artikel 7:685 lid 1 BW.

⁶³ Van Drongelen, e.a. 2012, p. 305.

⁶⁴ Van Drongelen e.a. 2012, p. 309.

⁶⁵ Zie bijlage A.

⁶⁶ 'WW-uitkering', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 8 april 2014, rijksoverheid.nl (zoeken op WW).

⁶⁷ 'De WW-uitkering in vogelvlucht', *Juristenweblog* geraadpleegd op 9 april 2014, juristenweblog.nl (zoeken op vogelvlucht).

⁶⁸ Plessen 2013, p. 231.

Naast de bovengenoemde vereisten om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, stelt de WW ook een referte-eis. Dit vereiste houdt in dat de werknemer ten minste 26 kalenderweken, met ten minste één arbeidsuur per kalenderweek, heeft gewerkt in de 36 kalenderweken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste dag van de werkloosheid.⁶⁹ Deze periode wordt verlengd indien de werknemer in deze periode van 26 kalenderweken arbeidsongeschikt is geraakt.⁷⁰

Het WW-recht geldend maken

Niet in alle gevallen zal een werknemer die recht heeft op een WW-uitkering deze ook daadwerkelijk ontvangen. Een werkloze werknemer dient aan een aantal verplichtingen te voldoen. Het niet voldoen aan deze verplichtingen kan leiden tot sancties van het UWV, zoals het weigeren of matigen van de uitkering. De verplichtingen voor de werknemers zijn opgenomen in de artikelen 24 tot en met 26 WW. De verplichtingen zijn onder andere het voorkomen van verwijtbare werkloosheid, de plicht om het UWV te voorzien van relevante informatie en het tijdig melden voor controle bij het UWV.

Ingevolge artikel 24 lid 2 WW is sprake van verwijtbare werkloosheid indien aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 7:678 BW en de werknemer daarvan een verwijt kan worden gemaakt. Daarnaast is er sprake van verwijtbare werkloosheid indien het dienstverband is beëindigd door of op verzoek van de werknemer, terwijl er geen zodanige bezwaren aan de beëindiging ten grondslag lagen dat voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden verwacht.

De duur en de hoogte van de uitkering

Voldoet een werknemer aan deze referte-eis dan zal de duur van de WW-uitkering zeker drie maanden zijn. De eerste twee maanden van de WW-uitkering bedraagt het percentage 75% van het dagloon. Vanaf de derde maand wordt dit percentage verlaagd naar 70% van het dagloon.⁷¹ De duur van de WW-uitkering wordt berekend aan de hand van het arbeidsverleden. De duur kan worden verlengd als de werknemer voldoet aan de vier-uit-vijf-eis. Deze eis houdt in dat de werknemer in een periode van vijf kalenderjaren ten minste over vier kalenderjaren 52 of meer dagen per kalenderjaar loon heeft ontvangen of over 208 uren of meer per kalenderjaar loon heeft ontvangen. De uitkeringsduur wordt dan verlengd met een maand voor ieder volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van de drie kalenderjaren overstijgt.⁷² De zogenoemde arbeidsverledeneis is opgenomen in artikel 42 lid 4 WW. Het arbeidsverleden wordt berekend aan de hand van het fictieve en het feitelijke arbeidsverleden. Het fictieve arbeidsverleden is de periode vanaf het 18e levensjaar tot en met 1997. Deze periode telt alleen mee als er aan de vier-uit-vijf-eis is voldaan. De maximale duur van een WW-uitkering bedraagt 38 maanden.

⁶⁹ Plessen 2013, p. 231.

⁷⁰ Plessen 2013, p. 231.

⁷¹ Artikel 47 lid 1 WW.

⁷² Artikel 42 lid 2 WW.

3 De tekortkomingen van het huidige ontslagrecht

Het kabinet is van mening dat het huidige ontslagrecht op een aantal punten tekortschiet. Het huidige ontslagrecht leidt tot ongelijke uitkomsten en belemmert het functioneren op de arbeidsmarkt.⁷³ Daarnaast zijn de ontslagkosten voor werkgevers hoog.⁷⁴ In dit hoofdstuk worden de tekortkomingen van het huidige ontslagrecht beschreven.

3.1 Het ontslagrecht is complex en onoverzichtelijk

De systematiek van het Nederlandse ontslagrecht is een ingewikkeld fenomeen dat bestaat uit complexe en onoverzichtelijke regels. Dit is het gevolg van de opeenhoping van steeds weer nieuwe wetten en regels. Het huidige ontslagrecht is in meerdere wetten geregeld. Allereerst vindt men ontslagregels in het BW, dat betrekking heeft op de civielrechtelijke positie tussen werkgevers en werknemers.⁷⁵ Daarnaast vindt men ontslagregels in het BBA. In het BBA staan met name de regels met betrekking tot de UWV-procedure. De bepalingen omtrent de UWV-procedure zijn verder uitgewerkt in het Ontslagbesluit. De complexiteit en onoverzichtelijkheid van het huidige ontslagstelsel vloeit naast het bovengenoemde voort uit de dualiteit in de ontslagroutes en de mogelijkheid om tijdens het ontslagproces van route te veranderen.⁷⁶

3.2 Het ontslagrecht leidt tot ongelijke gevolgen voor werknemers

Het huidige ontslagrecht kenmerkt zich door twee routes die door de werkgever bij eenzelfde ontslaggrond kunnen worden gevolgd. Dit is het zogenoemde duale ontslagstelsel. Allereerst de UWV-procedure, welke is geregeld in het BBA. Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen, waarbij vereist is dat hij voorafgaand daaraan op grond van artikel 6 BBA toestemming van het UWV heeft verkregen. Hierbij dient de werkgever op grond van het BW de opzegtermijnen in acht te nemen. De andere ontslagroute betreft de ontbindingsprocedure. De wettelijke grondslag voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is gelegen in artikel 7:685 BW.

De ontslagvergoedingen

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden onder toekenning van een billijke vergoeding op basis van de kantonrechtersformule. Daarnaast is de kantonrechter niet gebonden aan regels die gelden voor het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV.

In het huidige stelsel hebben werknemers die via de UWV-procedure worden ontslagen in beginsel geen aanspraak op een ontslagvergoeding.⁷⁷ Alleen in geval van onregelmatige opzegging of een kennelijk onredelijk ontslag zal een vergoeding aan de werknemer worden toegewezen. Van een onregelmatige opzegging is sprake als de juiste opzegtermijn niet in acht is genomen of waarbij de juiste dag waartegen moet worden opgezegd niet in acht is genomen. Bij een kennelijk onredelijk ontslag is de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk. Een aantal gronden voor een kennelijk onredelijke ontslag zijn opgenomen in artikel 7:681 lid 2 en 3 BW. Een opzegging van de arbeidsovereenkomst zal kennelijk onredelijk kunnen worden geacht als de opzegging geschiedt zonder opgave van reden of onder opgave van een voorgewende of valse reden of als de gevolgen van de opzegging te ernstig zijn voor de werknemer in vergelijking met het belang van de werkgever. Een voorbeeld van een kennelijk onredelijk ontslag vanwege ernstige gevolgen voor de werknemer is de uitspraak van de kantonrechter te Hoorn.⁷⁸ Als de werknemer van mening is dat het ontslag kennelijk onredelijk is, zal hij moeten aantonen dat hij daadwerkelijk schade heeft geleden als gevolg van het ontslag.⁷⁹ Naast het vorderen van een schadevergoeding, kan de

⁷³ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 5.

⁷⁴ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 5.

⁷⁵ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 5.

⁷⁶ Kamerstukken II 2011-12, 33075, nr. 3, p. 6.

⁷⁷ 'Parlementaire geschiedenis ontslagrecht', *Estibbe* geraadpleegd op 2 maart 2014, estibbe.com/nieuwontslagrecht (zoeken op *wetsvoorstel per artikel*).

⁷⁸ Rb. Noord-Holland, 17 juni 2013, nr. 417481 CV/EXPL 12-3941.

⁷⁹ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

werknemer het herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen. De kennelijk onredelijk ontslagprocedure is een onzekere procedure voor de werknemer. De uitkomst van deze procedure is niet altijd voorspelbaar.⁸⁰ Tevens kan de rechter de gevolgen van het ontslag en de door de werkgever getroffen voorzieningen om de gevolgen te verlichten in haar beoordeling meenemen. Deze gevolgen kan het UWV daarentegen niet meenemen in haar beoordeling.⁸¹ Tegen de uitspraak in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure kan hoger beroep of cassatie worden ingesteld. Het instellen van hoger beroep en cassatie tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter is daarentegen niet mogelijk.

De ongelijkheid tussen werknemers

Het huidige ontslagstelsel is niet alleen onoverzichtelijk, maar leidt ook tot ongelijke behandeling in soortgelijke gevallen. In het huidige stelsel bepaalt de werkgever welke ontslagroute wordt gevolgd. Door deze keuze worden de gevolgen voor de werknemer bepaald. Dit zijn onder andere gevolgen die betrekking hebben op de ontslagvergoeding.

Uit de praktijk blijkt dat werknemers met een zwakkere arbeidspositie vaker worden ontslagen via de goedkopere UWV-route en daardoor minder vaak een ontslagvergoeding krijgen ten opzichte van werknemers met hogere functies die ontslagen worden via de ontbindingsprocedure.⁸² Daarnaast bestaat er met betrekking tot de ontslagroutes ongelijkheid tussen kleine en grote bedrijven en tussen de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding en de ontbindingsvergoeding.⁸³

Veel werkgevers kiezen voor de UWV-procedure met de gedachte dat bij verkrijging van een ontslagvergunning de werknemer afziet van verder procederen omtrent de ontslagvergoeding.⁸⁴ Met name kleine werkgevers kiezen voor de UWV-route om zo hoge ontslagvergoedingen bij de kantonrechter te voorkomen. Grote werkgevers daarentegen kiezen veelal voor de ontbindingsprocedure, huiverig voor de procedurele eisen die worden gesteld met betrekking tot het aannemelijk maken van de ontslaggrond.⁸⁵

Voor werknemers met lagere functies wordt eerder gekozen voor ontslag via de UWV-procedure met lagere vergoedingen. Een vergoeding is in deze slechts verschuldigd indien de rechter oordeelt dat er sprake is van een kennelijke onredelijk ontslag op grond van artikel 7:681 BW of wanneer de opzegtermijnen niet in acht zijn genomen. Werknemers met hoge functies worden daarentegen veelal ontslagen via de ontbindingsprocedure met hoge vergoedingen.⁸⁶ In de praktijk worden nauwelijks dossiers opgesteld met betrekking tot werknemers die de hogere posities bekleden.⁸⁷ Het gebrek aan dossieropbouw leidt bij de UWV-procedure veelal tot weigering van een ontslagvergunning.⁸⁸

Tot slot komt het de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid niet ten goede wanneer de ontslagprocedure via het UWV niet leidt tot toestemming om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl het via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter in hetzelfde geval wel zou leiden tot het einde van een arbeidsovereenkomst. Een voorbeeld hiervan is de uitspraak van de kantonrechter te Den Haag. Deze heeft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitgesproken na weigering van een ontslagvergunning door het UWV.⁸⁹

⁸⁰ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

⁸¹ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

⁸² *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 5.

⁸³ Verburg 2010, p. 32.

⁸⁴ *Kamerstukken II* 2011-12, 33075, nr. 3, p. 5.

⁸⁵ *Kamerstukken II* 2011-12, 33076, nr. 3, p. 6.

⁸⁶ Verburg 2010, p. 31.

⁸⁷ Verburg 2010, p. 31.

⁸⁸ *Kamerstukken II* 2011-12, 33075, nr. 3, p. 6.

⁸⁹ Zie Rb. Den Haag, 9 december 2013, nr. 2457671 RP VERZ 13-50703.

3.3 Het ontslagrecht belemmert het functioneren van de arbeidsmarkt

Een andere tekortkoming van het huidige ontslagstelsel geldt met name voor oudere werknemers en ziet toe op de belemmering van de arbeidsmarkt. Deze tekortkoming houdt in dat de ontslagvergoeding van de kantonrechter niet alleen afhankelijk is van de duur van het dienstverband, maar ook van de leeftijd van de werknemer.⁹⁰ Werkgevers zijn daardoor soms terughoudend om een nieuwe (oudere) werknemer in dienst te nemen.⁹¹ Oudere werknemers daarentegen durven een nieuwe baan soms niet aan, omdat ze daarmee hun opgebouwde ontslagbescherming verliezen.⁹²

3.4 De ontslagkosten voor werkgevers zijn hoog

In vergelijking met andere Europese landen kent Nederland een hoge ontslagbescherming voor werknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.⁹³ Dit wordt onder andere veroorzaakt door de hoge ontslagvergoedingen bij met name de ontbindingsprocedure en bij de beëindiging met wederzijds goedvinden.⁹⁴ Daarnaast zijn er de hoge kosten voor de procedures die moeten worden gevolgd om tot ontslag te komen.⁹⁵ Dat de ontslagkosten voor werkgevers in Nederland relatief hoog zijn, wordt bevestigd in het onderzoek van AKD waarin de ontslagkosten binnen Europa zijn vergeleken.⁹⁶ In tabel 1: '*Ontslagkosten in Europa*', welke is opgenomen in bijlage B, is te zien hoe hoog de ontslagkosten in andere Europese landen zijn.

Het onderzoek: de ontslagkosten van werkgevers

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Panteia BV. (hierna: Panteia) een onderzoek ingesteld naar de kosten van werkgevers bij het beëindigen van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde. Het doel van dit onderzoek is inzicht verkrijgen in de kosten die werkgevers maken bij het beëindigen van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.⁹⁷ Aan 3.501 verschillende bedrijven met vijf of meer werknemers in dienst, is gevraagd naar de ontslagen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de periode 2011-2012. Van 1.189 ontslaggevallen zijn de kostengegevens verzameld.⁹⁸ Het onderzoek van Panteia borduurt voort op een vergelijkbaar onderzoek van HSI uit 2007.⁹⁹

De ontslagkosten

De onderzoekers van Panteia gaan ervan uit dat het ontslagproces uit verschillende fasen bestaat waarin door de werkgever kosten kunnen worden gemaakt.¹⁰⁰ In tabel 2: '*De kostenposten onderscheiden naar ontslagroute*', welke is opgenomen in bijlage C, zijn de kostenposten per ontslagroute weergegeven. Onder de kostenposten voor de werkgever kunnen juridische kosten, tijdsbestedingskosten, procedurekosten, improductiviteitskosten en (vrijwillige en verplichte) vergoedingen vallen. De kosten voor rechtshulpverlening van zowel externe rechtshulpverleners als interne bedrijfsjuristen vallen onder de juridische kosten.¹⁰¹ De tijdsbestedingskosten zien toe op de totale tijd die is besteed aan de voorbereiding en afhandeling van de ontslagprocedure.¹⁰² Hierbij kan gedacht worden aan het plegen van overleg met verschillende partijen, het corresponderen met partijen via telefoon en e-mail en het bijwonen van rechtszaken.

De improductiviteitskosten worden bepaald door het aantal dagen te berekenen tussen het moment van de feitelijke laatste werkdag dat de werknemer productief was en de

⁹⁰ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

⁹¹ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

⁹² Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

⁹³ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 11.

⁹⁴ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 11.

⁹⁵ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 11.

⁹⁶ 'AKD Onderzoek: Nederlands ontslagstelsel wordt binnen West-Europa relatief goedkoop', AKD geraadpleegd op 20 maart 2014, akd.nl (zoeken op *onderzoek*).

⁹⁷ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 5.

⁹⁸ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 12.

⁹⁹ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 5.

¹⁰⁰ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 5.

¹⁰¹ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 35.

¹⁰² Hoevenagel & Engelen 2013, p. 39.

daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.¹⁰³ De improductiviteitskosten betreffen de loondoorbetaling aan de werknemer. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid of ziekte van de werknemer, wordt een ander beginpunt genomen om te voorkomen dat de kosten vóór het ontslag worden meegenomen in de gemiddelde ontslagkosten.¹⁰⁴ Bij een ontslagprocedure bij het UWV of de kantonrechter wordt het moment waarop de ontslagprocedure is gestart als begindatum beschouwd. Bij het ontslag met wederzijds goedvinden wordt de datum waarop is overeengekomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen als begindatum voor improductiviteitskosten genomen.¹⁰⁵

De procedurekosten zien vanzelfsprekend toe op kosten van rechtszaken. De meest zwaarwegende kostenpost is de (vrijwillige of verplichte) vergoeding. Dat het betalen van vergoedingen de meest zwaarwegende kostenpost is voor de werkgever blijkt uit tabel 3: *'De opbouw van ontslagkosten, onderscheiden naar ontslagroute'*, welke is opgenomen in bijlage D. Een vergoeding kan door de rechter of door de werkgever zelf aan een werknemer worden toegekend. In tabel 4: *'De vrijwillige en verplichte vergoedingen, onderscheiden naar ontslagroute'*, welke is opgenomen in bijlage E, zijn de gemiddelde vergoedingen per ontslagroute weergegeven.

De gemiddelde kosten per ontslagroute

In tabel 5 en 6: *'De gemiddelde kosten per ontslagroute'*, welke zijn opgenomen in bijlage F, zijn de gemiddelde kosten per ontslagroute opgenomen. De duurste ontslagroute is de ontbindingsprocedure via de kantonrechter. In tabel 7: *'De gemiddelde kosten per ontslagroute: Panteia – versus HSI-onderzoek'*, welke is opgenomen in bijlage G, zijn de gemiddelde kosten van het onderzoek van Panteia vergeleken met de uitkomsten van het onderzoek van HSI in 2007. De kostenposten vallen voor de werkgever met name hoger uit indien de ontbindingsprocedure is gevolgd. De stijging van de gemiddelde kosten bij de kantonrechter kan liggen aan het feit dat de verschuiving van ontslag via de kantonrechter naar ontslag via wederzijds goedvinden in de periode tussen 2004 en 2012 ertoe heeft geleid dat de ingewikkeldste en duurste zaken waarschijnlijk bij de kantonrechter zijn gebleven.¹⁰⁶

De oorzaak van de verschuiving van ontslag via de kantonrechter naar ontslag via wederzijds goedvinden in de periode tussen 2004 en 2012 is gelegen in de versoepeling van de verwijtbaarheidstoets inzake de WW-uitkering in 2006. Bij een voorgenomen ontslag is het van belang voor een werknemer om de WW-uitkering veilig te stellen. De werknemer die verwijtbaar werkloos is, heeft geen recht op een WW-uitkering van het UWV. Vóór de versoepeling van de verwijtbaarheidstoets in 2006 werd een werknemer als verwijtbaar werkloos aangemerkt als hij ontslagen werd op grond van een dringende reden of door akkoord te gaan met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.¹⁰⁷ Deze laatste grond is in die zin gewijzigd dat de werknemer het recht op een WW-uitkering behoudt als hij instemt met het voorgenomen ontslag op initiatief van de werkgever. Hierbij dient vermeld te worden dat de werknemer niet het initiatief tot ontslag mag nemen.¹⁰⁸ Vóór de verandering van de verwijtbaarheidstoets probeerden partijen te voorkomen dat een werknemer verwijtbaar werkloos werd door een zogenoemde pro forma procedure te starten. Het doel van deze procedure is om naar buiten toe de schijn op te wekken dat de werknemer niet heeft ingestemd met het ontslag.¹⁰⁹

¹⁰³ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 42.

¹⁰⁴ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 43.

¹⁰⁵ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 43.

¹⁰⁶ Hoevenagel & Engelen 2013, p. 50.

¹⁰⁷ M. Uitslag, 'Versoepeling van de verwijtbaarheidstoets inzake de WW-uitkering', *Rouwconflict* geraadpleegd op 28 maart 2014, rouwconflict.nl (zoek op *versoepeling ontslagrecht*).

¹⁰⁸ M. Uitslag, 'Versoepeling van de verwijtbaarheidstoets inzake de WW-uitkering', *Rouwconflict* geraadpleegd op 28 maart 2014, rouwconflict.nl (zoek op *versoepeling ontslagrecht*).

¹⁰⁹ R. van Heusden, 'Het einde van de pro forma (?)', *newsletter-nautadutilh* geraadpleegd op 28 maart 2014, newsletter-nautadutilh.com (zoek op *het einde van de pro forma*).

4 De hervorming van het ontslagrecht en de wijzigingen in de WW

Op 18 februari 2014 is de WWZ aangenomen door de Tweede Kamer. Het doel van de WWZ is om tot een eenvoudiger, eerlijker en een voor werkgevers minder kostbaar ontslagrecht te komen. Hierdoor zal de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid, volgens de memorie van toelichting, worden bevorderd.¹¹⁰ In dit hoofdstuk worden de meest ingrijpende wijzigingen in het ontslagrecht en in de WW beschreven. Hiernaast wordt ingegaan op de vraag of de beoogde doelen van de WWZ de huidige tekortkomingen tegemoet komen.

4.1 Van BBA naar BW

Het doel van het hervormen van het ontslagrecht is onder andere om tot een eenduidig en eenvoudiger stelsel te komen.¹¹¹ Om tot dit doel te komen vindt de regering het noodzakelijk dat het BBA komt te vervallen.¹¹² Regels uit het BBA en het daarop gebaseerde Ontslagbesluit worden opgenomen in het BW. Er zal één geheel van wettelijke regels tot stand komen. Hierin worden niet alleen criteria voor een rechtsgeldig ontslag opgenomen, maar ook de opzegverboden, de in acht te nemen opzegtermijnen, de regels die gelden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet en de vergoedingen die verschuldigd zijn als gevolg van ontslag.¹¹³

4.2 Het preventieve ontslagstelsel

Door de wetgever is het duale ontslagstelsel met preventief karakter in stand gehouden.¹¹⁴ Afhankelijk van de ontslagreden, zal de ontslagaanvraag worden behandeld door het UWV of de kantonrechter.¹¹⁵ Voorgenomen ontslagen die betrekking hebben op bedrijfseconomische motieven of op langdurige arbeidsongeschiktheid zullen worden behandeld door het UWV. Voorgenomen ontslagen die betrekking hebben op het disfunctioneren, het verwijtbaar handelen van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of een verstoorde arbeidsverhouding worden daarentegen beoordeeld door de kantonrechter. Een werkgever zal dus niet langer kunnen kiezen tussen de ontslagroute via het UWV of via de kantonrechter.

4.3 De opzegging van de arbeidsovereenkomst

De regels met betrekking tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen in de artikelen 7:669 (nieuw), 7:671 (nieuw) en 7:671a (nieuw) BW.¹¹⁶ Deze artikelen hebben betrekking op de voorwaarden tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst, de schriftelijke toestemming van de werknemer en de UWV-procedure. In bijlage H is een schematisch overzicht opgenomen met de beoogde ontslagprocedures.

Naast de mogelijkheid om een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen te laten toetsen door het UWV, bestaat de mogelijkheid om een dergelijk ontslag te laten toetsen door een cao-commissie.¹¹⁷ Op grond van artikel 7:669 lid 6 (nieuw) BW kan bij cao worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel.

4.3.1 De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever

In artikel 7:669 (nieuw) BW zijn de voorwaarden voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst opgenomen. Allereerst moet er op grond van artikel 7:669 lid 1 (nieuw) BW een redelijke grond voor ontslag aanwezig zijn. Een andere voorwaarde uit het eerste lid is dat de werknemer niet kan worden herplaatst binnen een redelijke termijn of dat dit niet in de rede ligt. Het ligt niet in de rede als er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e (nieuw) BW.

¹¹⁰ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 24.

¹¹¹ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 5.

¹¹² Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 25.

¹¹³ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 25.

¹¹⁴ Loonstra & Sick, TAP 2014, nr.1, p. 6.

¹¹⁵ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr.3, p. 25.

¹¹⁶ Kamerstukken I 2013-14, 33818, nr. A, p. 7-12.

¹¹⁷ Artikel 7:671a lid 2 (nieuw) BW.

De vereisten uit artikel 7:669 lid 1 (nieuw) BW zijn ontleend aan het huidige Ontslagbesluit.¹¹⁸ Er is geen inhoudelijke wijziging beoogd met artikel 7:669 (nieuw) BW en de daarop gebaseerde lagere regelgeving ten opzichte van de regels die in het huidige Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV zijn opgenomen.¹¹⁹

De redelijke gronden voor ontslag

In artikel 7:669 lid 3 sub a tot en met h (nieuw) BW is een limitatieve opsomming opgenomen bestaande uit de redelijke gronden voor ontslag.¹²⁰ Deze gronden sluiten aan bij het huidige Ontslagbesluit.¹²¹ De arbeidsovereenkomst kan door de werkgever worden opgezegd als een van de redelijke gronden uit artikel 7:669 lid 1 sub a tot en met h (nieuw) BW zich voordoet. De redelijke gronden hebben betrekking op het ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, langdurige arbeidsongeschiktheid, frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, werkweigering wegens gewetensbezwaar, een verstoorde arbeidsverhouding en andere gronden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst via het UWV dient een redelijke grond uit artikel 7:669 lid 3 sub a en b (nieuw) BW aanwezig te zijn. De overige gronden (c tot en met h) zijn redelijke gronden voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. In artikel 7:669 lid 1 (nieuw) BW is gekozen om alleen het woord 'opzeggen' op te nemen, in plaats van 'opzeggen of ontbinden'.¹²² Hiervoor is gekozen, omdat een rechtsgeldige opzegging altijd mogelijk is met de schriftelijke instemming van de werknemer. Alleen als die instemming niet wordt verkregen of gevraagd, is toestemming nodig van het UWV of de kantonrechter.¹²³ Voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst zal dan ook aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW moeten worden voldaan.

De schriftelijke instemming van de werknemer

In artikel 7:671 lid 1 (nieuw) BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij een van de uitzonderingen uit lid 1 sub a tot en met h van toepassing is. Een van de uitzonderingen betreft de verleende toestemming van het UWV.

Op grond van artikel 7:671 lid 1 (nieuw) BW is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst met instemming van de werknemer op te zeggen, mits er zich een redelijke grond uit artikel 7:669 (nieuw) BW voordoet.¹²⁴ Zoals uit het voorgaande kan worden opgemaakt, dienen de artikelen 7:669 (nieuw) BW en 7:671 (nieuw) BW in verhouding tot elkaar te worden gelezen.¹²⁵

De verplichting tot het vragen van toestemming aan het UWV of de kantonrechter geldt niet als de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging. De werkgever is niet verplicht om instemming van de werknemer te vragen.¹²⁶ Hij kan er ook voor kiezen om direct over te gaan tot eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit kan door middel van het vragen van toestemming aan het UWV of de kantonrechter. Bij het ontbreken van een verklaring van de werknemer wordt ervan uitgegaan dat de werknemer niet heeft

¹¹⁸ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 98.

¹¹⁹ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 98.

¹²⁰ Bennaars, *TAP* 2014, nr. 1, p. 31.

¹²¹ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 98.

¹²² *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 98.

¹²³ Swelheim, *TAP* 2014, nr. 1, p. 42.

¹²⁴ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 103.

¹²⁵ Loonstra & Sick, *TAP* 2014, nr. 1, p. 7.

¹²⁶ Bennaars, *TAP* 2014, nr. 1, p. 32.

ingestemd.¹²⁷ Het instemmen met de opzegging van de arbeidsovereenkomst zal niet leiden tot verwijtbare werkloosheid.¹²⁸

Het herroepen van de instemming

Een nieuw recht van de werknemer is de mogelijkheid om de instemming binnen 14 dagen na dagtekening zonder opgave van reden te herroepen.¹²⁹ Dit gebeurt middels een schriftelijke verklaring aan de werkgever. In het wetsvoorstel is hierover een amendement opgenomen. Hierin is opgenomen dat de werkgever verplicht is om de werknemer, binnen 2 werkdagen na de instemming, schriftelijk op de hoogte te stellen van deze bedenktijd. Indien de werkgever niet aan zijn informatieplicht voldoet, zal deze termijn worden verlengd naar 3 weken.¹³⁰ Op grond van artikel 7:671 lid 5 (nieuw) BW kan de werknemer de instemming niet herroepen als hij in de daaraan voorafgaande periode van 6 maanden van deze mogelijkheid reeds gebruik heeft gemaakt.

4.3.2 De UWV-procedure

Als de werknemer niet instemt met het ontslag en er is sprake van een grond genoemd in artikel 7:669 lid 3 a of b (nieuw) BW, dan is voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst BW toestemming van het UWV vereist.¹³¹ In artikel 7:671a (nieuw) BW zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot het instellen van een cao-commissie en de voorwaarden waaraan een dergelijke commissie onder andere dient te voldoen. Hiernaast zijn bepalingen opgenomen omtrent het verlenen van toestemming.

De beslissing op het verzoek tot ontslag wordt schriftelijke uitgebracht aan zowel werkgever als werknemer, onder vermelding van de datum van ontvangst van het volledige onderzoek.¹³² De ontslagvergunning verliest in het huidige recht zijn geldigheid als de arbeidsovereenkomst niet binnen acht weken is opgezegd.¹³³ De ontslagvergunning is op grond van de nieuwe wet maximaal vier weken geldig.¹³⁴ In artikel 7:671a lid 8 (nieuw) BW is bepaald dat nadere regels met betrekking tot de procedure bij ministeriële regeling worden vastgesteld.

4.3.3 Handelen in strijd met de regels voor opzegging

De maatregelen die betrekking hebben op het handelen in strijd met de regels voor opzegging zijn opgenomen in de artikelen 7:681 (nieuw), 7:682 (nieuw) en 7:682a (nieuw) BW. Deze artikelen hebben betrekking op de vernietiging van de opzegging, het herstel van de arbeidsovereenkomst, het toekennen van een billijke vergoeding in plaats van vernietiging of herstel en schending van de wederindiensttrekingsvoorwaarde.

Het vernietigen van de opzegging

Op grond van artikel 7:681 (nieuw) BW kan een werknemer zich tot de kantonrechter wenden met het verzoek de opzegging te vernietigen of met het verzoek aan hem een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter kan dit verzoek inwilligen indien is voldaan aan een van de vereisten in artikel 7:681 lid 1 sub a tot en met d (nieuw) BW.

Allereerst kan een opzegging worden vernietigd als de arbeidsovereenkomst is opgezegd op het moment dat er een opzegverbod van kracht was.¹³⁵ Ten tweede kan een opzegging worden vernietigd als in strijd is gehandeld met artikel 7:671 (nieuw) BW.¹³⁶ Als laatste kan de opzegging worden vernietigd als de werkgever, na een opzegging wegens bedrijfseconomische redenen, binnen 26 weken een andere werknemer in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden zonder dat de opgezegde werknemer in de gelegenheid is

¹²⁷ *Kamerstukken II* 2013-14, nr. 3, p. 26.

¹²⁸ Bennaars, *TAP* 2014, nr. 1, p. 32.

¹²⁹ Artikel 7:671 lid 2 (nieuw) BW.

¹³⁰ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 34, p. 1-2.

¹³¹ Artikel 7:671a lid 1 (nieuw) BW.

¹³² Artikel 7:671a lid 4 (nieuw) BW.

¹³³ Artikel 2:7 lid 1 Ontslagbesluit.

¹³⁴ Artikel 7:671a lid 6 (nieuw) BW.

¹³⁵ Artikel 7:681 lid 1 sub a en b (nieuw) BW.

¹³⁶ Artikel 7:681 lid 1 sub a (nieuw) BW.

gesteld om zijn werkzaamheden te hervatten.¹³⁷ Dit is de zogenoemde schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde.

Een werknemer heeft de keuze tot het vernietigen van de opzegging of het vorderen van een billijke vergoeding. Voor het toekennen van een billijke vergoeding wordt hier niet de eis gesteld van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹³⁸ Deze eis met betrekking tot het toekennen van een billijke vergoeding wordt in andere situaties in de WWZ wel gesteld.

Het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst

De rechter kan krachtens artikel 7:682 (nieuw) BW op verzoek van de werknemer overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst. In plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst kan de rechter, in een aantal situaties, een billijke vergoeding toekennen. Van een vernietigbare opzegging is dan geen sprake.¹³⁹

Een werknemer die meent dat de toestemming door het UWV of door een bij cao ingestelde commissie ten onrechte is verleend, kan zich wenden tot de kantonrechter. De werknemer kan de rechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te herstellen of een billijke vergoeding toe te kennen.¹⁴⁰ Tegen de beslissing van het UWV of de cao-commissie kan dus in feite in hoger beroep worden gegaan.¹⁴¹ Hierbij toetst de rechter aan dezelfde criteria als het UWV en de cao-commissie.¹⁴² Hiermee wordt bedoeld op criteria uit het huidige Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.¹⁴³

In plaats van het herstellen van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:682 lid 1 sub a (nieuw) BW kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. Dit kan als het herstel van de arbeidsovereenkomst na een bedrijfseconomische opzegging in redelijkheid niet meer mogelijk is wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁴⁴ Daarnaast kan de rechter een billijke vergoeding toekennen in geval van een opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheid zal dan wel het gevolg moeten zijn van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁴⁵

De schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde

Artikel 7:682 lid 4 en 5 (nieuw) BW ziet toe op de schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde. De leden 4 en 5 van artikel 7:682 (nieuw) BW zijn vergelijkbaar met artikel 7:681 lid 1 sub c en d (nieuw) BW.

De rechter die het verzoek tot het herstel van de arbeidsovereenkomst inwilligt, bepaalt op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft voorzieningen voor de tussenliggende periode.¹⁴⁶ In deze situatie wordt de werkgever verplicht om de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden onder dezelfde voorwaarden.¹⁴⁷ Tevens bepaalt de rechter of een transitievergoeding, welke in eerste instantie aan de werknemer is toegekend, moet worden terugbetaald.¹⁴⁸

Als laatste is het van belang dat de mogelijkheid tot het afkopen van herstel, genoemd in artikel 7:682 lid 3 BW, met ingang van het nieuwe BW zal komen te vervallen.¹⁴⁹

¹³⁷ Artikel 7:681 lid 1 sub c en d (nieuw) BW.

¹³⁸ In paragraaf 4.7 wordt nader ingegaan op het criterium 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'.

¹³⁹ Bennaars, *TAP* 2014, nr.1, p. 33.

¹⁴⁰ Artikel 7:682 lid 1 sub a tot en met c (nieuw) BW.

¹⁴¹ Bennaars, *TAP* 2014, nr. 1, p. 33.

¹⁴² *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 31.

¹⁴³ 'Ontslagtoestemming via UWV', *werk* geraadpleegd op 22 april 2014, werk.nl (zoeken op *ontslagtoestemming*).

¹⁴⁴ Artikel 7:682 lid 1 sub b (nieuw) BW.

¹⁴⁵ Artikel 7:682 lid 1 sub c (nieuw) BW.

¹⁴⁶ Artikel 7:682 lid 6 (nieuw) BW.

¹⁴⁷ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 119.

¹⁴⁸ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 119.

¹⁴⁹ Bennaars, *TAP* 2014, nr. 1, 34.

4.3.4 De opzegtermijnen

Met betrekking tot de opzegtermijnen verandert alleen de sanctie op het niet in acht nemen van deze termijnen. De duur van de opzegtermijnen verandert niet. In plaats van artikel 7:677 lid 2 en 4 BW komt artikel 7:672 lid 9 (nieuw) BW. De schadeplichtigheid genoemd in artikel 7:677 lid 2 BW komt niet meer terug in de nieuwe wet. Op grond van artikel 7:672 lid 9 (nieuw) is de partij die opzegt, tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding betreft het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Hieruit kan worden opgemaakt dat alleen een gefixeerde schadevergoeding kan worden toegekend.

4.4 De ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De ontbindingsprocedure bij de kantonrechter wordt volledig veranderd. In de artikelen 7:671b (nieuw), 7:671c (nieuw) en 7:683 (nieuw) BW zijn regels opgenomen met betrekking tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. In bijlage H is een schematisch overzicht opgenomen met de beoogde ontslagprocedures.

4.4.1 Het verzoek van de werkgever

Op grond van artikel 7:671b lid 1 (nieuw) BW kan de werkgever zich wenden tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter kan overgaan tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst als er sprake is van een van de redenen genoemd in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h (nieuw) BW, indien het UWV geen toestemming heeft verleend of als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds kan worden opgezegd.¹⁵⁰

De ontbinding wegens persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie

De gronden uit artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h (nieuw) BW betreffen het ontslag omtrent persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie.¹⁵¹ Voor de omschrijving van de redelijke gronden voor het ontslag is aangesloten bij de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.¹⁵² De Beleidsregels Ontslagtaak UWV zullen worden neergelegd in een ministeriële regeling.¹⁵³ Uit de memorie van toelichting blijkt dat een verzoek tot ontbinding van de werkgever zal worden getoetst aan criteria die 'in de wet en de daarop gebaseerde lagere regelgeving worden opgenomen'.¹⁵⁴ Deze criteria zullen dan ook gaan gelden voor zowel het UWV als de kantonrechter.¹⁵⁵

Hiernaast kan de werkgever, die het niet eens is met de beslissing van het UWV of de cao-commissie, zich alsnog tot de kantonrechter wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden.¹⁵⁶ De rechter toetst dan aan dezelfde criteria als het UWV of de cao-commissie. Er zal dan worden getoetst aan de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.¹⁵⁷ Hierdoor wordt tegen een afwijzing van het UWV de mogelijkheid tot hoger beroep door de kantonrechter gecreëerd.

De ontbinding bij een niet tussentijds opzegbare arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Bovendien kan de werkgever op grond van artikel 7:671b lid 1 sub c (nieuw) BW een verzoek tot ontbinding indienen als er sprake is van een niet tussentijds opzegbare arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Wel dient hiervoor een van de redelijke gronden tot ontslag uit artikel 7:669 lid 3 sub a of b (nieuw) BW aanwezig te zijn. Als de rechter besluit om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, kan hij een vergoeding toekennen. De vergoeding kan maximaal het 'in vastgestelde loon' bedragen over het gedeelte dat de arbeidsovereenkomst zou hebben geduurd als deze van rechtswege zou zijn geëindigd.¹⁵⁸

¹⁵⁰ Artikel 7:671b lid 1 sub a tot en met c (nieuw) BW.

¹⁵¹ Knipschild, *TAP* 2014, nr. 1, p. 38.

¹⁵² Knipschild, *TAP* 2014, nr. 1, p. 38.

¹⁵³ Knipschild, *TAP* 2014, nr. 1, p. 38.

¹⁵⁴ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 31.

¹⁵⁵ *Kamerstukken II* 2014-14, 33818, nr. 3, p. 84.

¹⁵⁶ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 31.

¹⁵⁷ Knipschild, *TAP* 2014, nr. 1, p. 39.

¹⁵⁸ Artikel 7:671b lid 9 sub a (nieuw) BW.

4.4.2 Het verzoek van de werknemer

Krachtens artikel 7:671c (nieuw) BW kan de werknemer een verzoek tot ontbinding indienen bij de kantonrechter wegens omstandigheden die van 'dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen'.

Het criterium uit artikel 7:671c lid 1 (nieuw) BW sluit aan bij het criterium uit het arrest Van Hooff/Elektra.¹⁵⁹ In deze zaak werd door een werknemer een ontbindingsverzoek ingesteld, nadat de arbeidsovereenkomst door de werkgever was opgezegd. De Hoge Raad oordeelde in deze zaak dat een verzoek tot ontbinding kan worden ingediend, zolang de arbeidsovereenkomst bestaat.¹⁶⁰ De arbeidsovereenkomst bestaat nog nadat een ontslagaanvraag is ingediend, nadat de ontslagvergunning is verleend en terwijl de opzegtermijn loopt. De Hoge Raad heeft wel de voorwaarde gesteld dat de werknemer moet aantonen dat er sprake is van een zodanige verandering in omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst op een nog eerder tijdstip moet eindigen dan waartegen is opgezegd.

Het criterium uit het arrest Van Hooff/Elektra wordt, met de komst van de WWZ, regel. Dit zal er voor zorgen dat een werknemersverzoek slechts in uitzonderlijke gevallen zal worden toegewezen. De reden hiervoor is dat het indienen van een ontbindingsverzoek voor de werknemer alleen op financieel gebied interessant is.¹⁶¹ Hiermee wordt gedoeld op het indienen van een ontbindingsverzoek wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In deze situatie kan de werknemer namelijk aanspraak maken op een billijke vergoeding naast de transitievergoeding.¹⁶²

In artikel 7:671c lid 2 en 3 (nieuw) BW zijn de mogelijkheden opgenomen waarover de kantonrechter beschikt als het werknemersverzoek tot ontbinding wordt ingewilligd. De kantonrechter kan onder andere bepalen op welke tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en of hij een billijke vergoeding toekent.

4.4.3 De ontbindingsdatum

In het huidige stelsel houden de kantonrechters geen rekening met de opzegtermijn, maar bepalen de ontbindingsdatum meestal op de eerste dag van de volgende maand.¹⁶³ Op grond van de nieuwe wet dient de kantonrechter zich aan te sluiten bij de geldende opzegtermijnen.¹⁶⁴ Hierop wordt de duur van de periode waarin het verzoek ontvangen is tot de dagtekening van de ontbindingsbeschikking in mindering gebracht, waarbij ten minste een termijn van één maand overblijft.¹⁶⁵ Krachtens artikel 7:671b lid 8 sub b (nieuw) BW kan de rechter de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip ontbinden als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

4.5 De bijzondere opzegverboden

De regels inzake de bijzondere opzegverboden zullen een ingrijpende wijziging ondergaan. Het betreft hier een aantal technische en inhoudelijk wijzigingen. In artikel 7:670 (nieuw) BW zijn de opzegverboden opgenomen en in artikel 7:670a (nieuw) BW is geregeld wanneer de opzegverboden niet gelden.

Het opzegverbod tijdens ziekte

Het opzegverbod tijdens ziekte verandert op één punt. Op grond van artikel 7:670 lid 14 (nieuw) BW is het niet meer mogelijk om bij cao van dit opzegverbod af te wijken. Hiernaast is er in artikel 7:670 lid 1 sub b (nieuw) BW een technische wijziging opgenomen. In dit artikel is opgenomen dat de werkgever niet kan opzeggen nadat het

¹⁵⁹ Knipschild, *TAP* 2014, nr. 1, p. 40.

¹⁶⁰ HR 11 december 2009, *JAR* 2010, 17.

¹⁶¹ Knipschild, *TAP* 2010, nr. 1, p. 40.

¹⁶² Zie paragraaf 4.6 over de transitievergoeding en paragraaf 4.7 over de billijke vergoeding.

¹⁶³ Knipschild, *TAP* 2014, nr. 1, p. 40.

¹⁶⁴ Artikel 7:671b lid 8 sub a (nieuw) BW.

¹⁶⁵ Schouten, *TAP* 2014, nr. 1, p. 60.

verzoek om toestemming aanvang heeft genomen bij het UWV of de cao-commissie. In plaats van de verwijzing naar artikel 6 BBA, wordt verwezen naar artikel 7:671a lid 1 en 2 (nieuw) BW. In dit artikel zijn de regels opgenomen met betrekking tot de procedure bij het UWV of een cao-commissie.

Aanpassing van het BW

De bepaling uit artikel 7:670b lid 3 BW is in de nieuwe wet te vinden in artikel 7:670a lid 1 (nieuw) BW. Op grond van artikel 7:670a lid 1 sub c (nieuw) BW is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert om zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak. Het voorgaande is slechts van toepassing indien de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt.

Hiernaast zal de regel uit artikel 7:670a BW komen te vervallen. Deze regel houdt in dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van bepaalde werknemers niet zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter kan opzeggen. Voor deze werknemers zal op grond van artikel 7:670 lid 10 (nieuw) BW een ‘tijdens’-opzegverbod gaan gelden.

De uitzonderingen op opzegverboden

De uitzonderingen uit artikel 7:670b lid 1 en 2 BW zijn in de nieuwe wet opgenomen in artikel 7:670a lid 2 en 3 (nieuw) BW.¹⁶⁶ Het tweede lid van artikel 7:670a (nieuw) BW regelt in welke gevallen de opzegverboden, genoemd in artikel 7:670 lid 1 tot en met 4 en lid 10 (nieuw) BW, niet van toepassing zijn. De uitzonderingen uit het tweede lid hebben onder andere betrekking op de opzegging met instemming van de werknemer, de opzegging tijdens de proeftijd, de opzegging om een dringende reden en de opzegging wegens de sluiting van het bedrijf. Een uitzondering op deze laatste uitzondering betreft de werkneemster die met zwangerschaps- of bevallingsverlof is.¹⁶⁷

Deze uitzonderingen uit artikel 7:670a lid 2 (nieuw) BW gelden tevens voor opzegverboden ‘die naar aard en strekking’ vergelijkbaar zijn met de opzegverboden uit het eerste tot en met vierde en tiende lid. Een voorbeeld van een ‘naar aard en strekking vergelijkbaar’ opzegverbod is te vinden in artikel 104 van de Pensioenwet. Hierin is beschreven dat het verboden is om op te zeggen ‘tijdens’ de periode dat de werknemer lid is van het bestuur van een pensioenfonds. De bovengenoemde uitzonderingen gelden niet als er sprake is van een opzegverbod uit artikel 7:670 lid 5 tot en 9 (nieuw) BW of als er sprake is van een discriminatieverbod.¹⁶⁸

In artikel 7:670a lid 3 (nieuw) BW is geregeld in welke situaties de opzegverboden niet van toepassing zijn bij een opzegging wegens bedrijfseconomische reden, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Artikel 7:670a lid 2 sub d (nieuw) BW is van toepassing op de eerste grond uit artikel 7:669 lid 3 sub a (nieuw) BW. Deze grond ziet toe op ‘het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming’.¹⁶⁹

Artikel 7:670a lid 3 (nieuw) BW daarentegen is van toepassing op de tweede grond uit artikel 7:669 lid 3 sub a (nieuw) BW. Deze grond wordt in de wet als volgt omschreven: ‘Het over een toekomstige periode van tenminste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering’.¹⁷⁰ Als voorwaarde voor de toepasselijkheid van artikel 7:670a lid 3 (nieuw) BW geldt dat de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt.

¹⁶⁶ Van Coevorden, *TAP* 2014, nr. 1, p. 48.

¹⁶⁷ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 102.

¹⁶⁸ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 102.

¹⁶⁹ Van Coevorden, *TAP* 2014, nr. 1, p. 48.

¹⁷⁰ Van Coevorden, *TAP* 2014, nr. 1, p. 48.

In artikel 7:670a lid 3 sub a tot en met c (nieuw) BW is bepaald onder welke voorwaarden een uitzondering op een 'tijdens'-opzegverbod geldt. Sub a ziet toe op het opzegverbod tijdens zwangerschap.¹⁷¹ Sub b ziet toe op het opzegverbod tijdens het vervullen van de dienstplicht.¹⁷² En ziet sub c toe op het opzegverbod tijdens het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan.¹⁷³

Het opzegverbod tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid uit artikel 7:670 lid 1 (nieuw) BW valt niet onder de toepassing van artikel 7:670a lid 3 (nieuw) BW.

Het ontbinden van de arbeidsovereenkomst en opzegverboden

Op grond van artikel 7:671b lid 2 (nieuw) BW kan de kantonrechter een verzoek, van de werkgever tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, inwilligen als aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW is voldaan en er geen opzegverbod geldt. Het gelden van een opzegverbod kan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg staan als er zich een uitzondering uit artikel 7:670a (nieuw) BW voordoet.

De arbeidsovereenkomst kan op grond van artikel 7:671b lid 5 (nieuw) BW tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid toch worden ontbonden. Het ontbinden van de arbeidsovereenkomst is mogelijk als het verzoek is gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub e (nieuw) BW en de werknemer niet aan zijn verplichtingen uit artikel 7:660a (nieuw) BW heeft voldaan. De kantonrechter zal het verzoek afwijzen als de werkgever de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. Hiernaast zal de kantonrechter het verzoek afwijzen als de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW.¹⁷⁴

Bovendien kan de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst inwilligen als de ontbinding betrekking heeft op een van de gronden uit artikel 7:669 lid 3 sub b tot en met h (nieuw) BW en er een 'tijdens'-opzegverbod geldt.¹⁷⁵ Naast deze voorwaarden dient zich ook een voorwaarde uit artikel 7:671b lid 6 sub a of b (nieuw) BW voor te doen. De kantonrechter kan een verzoek inwilligen als dit 'geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben'. Hiernaast kan de rechter het verzoek inwilligen 'als er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen'.¹⁷⁶

Artikel 7:671b lid 6 (nieuw) BW ziet niet toe op een ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen. Als de werkgever zich beroept op artikel 7:669 lid 1 sub a (nieuw) BW staat artikel 7:671b lid 2 (nieuw) een ontbinding niet in de weg als een van de uitzonderingen uit artikel 7:670a lid 2 sub d, lid 3 en 4 (nieuw) BW van toepassing is. Wel dient er met betrekking tot het ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen een weigering van de ontslagaanvraag van het UWV te zijn.

Als laatste is in artikel 7:671b lid 7 (nieuw) BW bepaald dat artikel 7:670 lid 1 (nieuw) BW niet van toepassing is als de ziekte aanvang heeft genomen nadat het ontbindingsverzoek is ontvangen door de griffie van de kantonrechter.

De technische wijzigingen in de artikel 7:646 tot en met 7:649 (nieuw) BW

Als laatste zullen de artikelen 7:646 tot en met 7:649 een aantal technische wijzigingen ondergaan. Allereerst is de vernietiging van de opzegging, die in strijd is met de discriminatieverboden, niet meer geregeld in de artikelen 7:647 tot en met 7:649 BW. Deze afzonderlijk geregelde vernietigbaarheden worden opgenomen in artikel 7:681

¹⁷¹ Artikel 7:670 lid 2 (nieuw) BW.

¹⁷² Artikel 7:670 lid 3 (nieuw) BW.

¹⁷³ Artikel 7:670 lid 4 en 10 (nieuw) BW.

¹⁷⁴ Artikel 7:671b lid 5 (nieuw) BW.

¹⁷⁵ Van Coevorden, *TAP* 2014, nr. 1, p. 50.

¹⁷⁶ Artikel 7:671b lid 6 sub a en b (nieuw) BW.

(nieuw) BW. Hiernaast komt artikel 7:647 BW in zijn geheel te vervallen. Alleen het vijfde lid van artikel 7:647 BW wordt opgenomen in artikel 7:646 (nieuw) BW.

4.6 De transitievergoeding

Het doel van de transitievergoeding is het bevorderen van de mobiliteit van werknemers en het beperken van hoge ontslagvergoedingen.¹⁷⁷ Allereerst is de transitievergoeding bedoeld als compensatie voor het ontslag. Hiernaast kan de transitievergoeding worden gebruikt om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken. De vergoeding kan worden gebruikt voor scholing en dergelijke, zodat de werknemer zijn kansen op de arbeidsmarkt kan vergroten.¹⁷⁸ Regels met betrekking tot deze vergoeding zijn opgenomen in artikel 7:673 tot en met 7:673d (nieuw) BW.

De transitievergoeding komt in plaats van de huidige ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule en de kennelijk onredelijk ontslagprocedure.¹⁷⁹ De transitievergoeding heeft een forfaitair karakter.¹⁸⁰ Dit houdt in dat er geen ruimte is voor het verwerken van verwijtbaarheid. Voor het laten vervallen van de kantonrechtersformules en de kennelijk onredelijk ontslagprocedure is gekozen, omdat de gevolgen van het ontslag ter compensatie worden verwerkt in de transitievergoeding.¹⁸¹ Met de gevolgen van het ontslag wordt bedoeld op het gevolgcriterium uit artikel 7:681 lid 2 sub b BW.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt verlengd, heeft recht op een transitievergoeding.¹⁸² Voor het verkrijgen van een transitievergoeding heeft de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden geduurd. Daarnaast heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer is opgezegd, ontbonden of niet is verlengd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

4.6.1 De hoogte van de vergoeding

In de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst bouwt de werknemer een transitievergoeding op van een zesde deel van het maandsalaris per half jaar. Na 10 jaar bouwt de werknemer een transitievergoeding op van een kwart maandsalaris per half jaar.¹⁸³ Net als bij de kantonrechtersformule, zal bij het berekenen van de transitievergoeding worden uitgegaan van het loon per maand.¹⁸⁴ Onder maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand en dergelijke.¹⁸⁵ Bij algemene maatregel van bestuur worden regels opgenomen die verband houden met de wijze waarop het loon moet worden vastgesteld.¹⁸⁶

In artikel 7:673 lid 2 (nieuw) BW is de maximale hoogte van de transitievergoeding opgenomen. De maximale hoogte van de transitievergoeding bedraagt € 75.000 (bruto) of een bedrag gelijk aan ten hoogste een jaarsalaris indien dit bedrag hoger is dan € 75.000. Bovendien mag de werkgever op grond van de voorwaarden genoemd in artikel 7:673 lid 5 en 6 (nieuw) BW kosten op de transitievergoeding in mindering brengen. De kosten die in mindering mogen worden gebracht, zijn bijvoorbeeld een eerder betaalde transitievergoeding en kosten met betrekking tot het bevorderen van de inzetbaarheid van de werknemer.¹⁸⁷

¹⁷⁷ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 52.

¹⁷⁸ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 53.

¹⁷⁹ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 52.

¹⁸⁰ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 52.

¹⁸¹ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 53.

¹⁸² Artikel 7:673 (nieuw) BW.

¹⁸³ Artikel 7:673 lid 2 (nieuw) BW.

¹⁸⁴ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 111.

¹⁸⁵ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 38.

¹⁸⁶ Artikel 7:685 (nieuw) BW.

¹⁸⁷ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 53.

De tijdelijke verhoging van de transitievergoeding voor oudere werknemers

Met betrekking tot oudere werknemers is in artikel 7:673a (nieuw) BW een overgangsregeling opgenomen. Werknemers van 50 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst van ten minste 120 maanden hebben bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een half maandsalaris per 6 maanden over de periode dat de werknemer na het bereiken van de bovengenoemde leeftijd in dienst is geweest.

Deze overgangsregeling vervalt per 1 januari 2020.¹⁸⁸ Met deze regeling wordt aan oudere werknemers tegemoet gekomen. Daarnaast wordt middels deze regeling geprobeerd om te voorkomen dat oudere werknemers sneller worden ontslagen, nu dit door de nieuwe wet goedkoper zal worden.¹⁸⁹ Deze verhoging is niet van toepassing op werkgevers die in de tweede helft van het kalenderjaar, voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had.¹⁹⁰

De overbruggingsregeling voor kleine werkgevers

Voor kleine werkgevers is er een overbruggingsregeling opgenomen in artikel 7:673d (nieuw) BW. Bij ministeriële regeling zullen voorwaarden worden gesteld met betrekking tot de berekening van de arbeidsovereenkomst. In deze situatie worden maanden die zijn gelegen in de periode voor 1 mei 2013 buiten beschouwing gelaten in de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar minder dan 25 werknemers in dienst had. De arbeidsovereenkomst moet dan wel zijn geëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Deze overbruggingsregeling zal vervallen op 1 januari 2020.¹⁹¹

De mogelijkheid tot het afwijken bij cao

Tot slot kan er krachtens artikel 7:673b lid 1 (nieuw) BW bij cao worden afgeweken van de regels met betrekking tot de transitievergoeding. De voorwaarde om af te kunnen wijken, is dat een gelijkwaardige voorziening dient te worden opgenomen. Onder een gelijkwaardige voorziening moet worden verstaan: 'een voorziening in geld of in natura welke evenwaardig is aan hetgeen waarop een werknemer aanspraak kan maken op grond van de wettelijke regeling inzake de transitievergoeding'.¹⁹²

4.6.2 Geen recht op een transitievergoeding

Ingevolge artikel 7:673c (nieuw) is geen transitievergoeding verschuldigd als de werkgever in staat van faillissement verkeerd, aan de werkgever een surseance van betaling is verleend of op de werkgever een schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is. In andere slechte financiële situaties is wel een transitievergoeding verschuldigd, maar bestaat de mogelijkheid om deze in termijnen te betalen.¹⁹³ Hiernaast is in artikel 7:673 lid 7 (nieuw) BW opgenomen wanneer de werkgever ook geen transitievergoeding is verschuldigd. Dit is het geval als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichtte arbeid ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen. Bovendien is geen vergoeding verschuldigd als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of als het eindigen of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Als laatste is geen transitievergoeding verschuldigd na het opzeggen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer en daarbij geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁹⁴

¹⁸⁸ Artikel 7:673a lid 4 (nieuw) BW.

¹⁸⁹ Kruit, TAP 2014, nr. 1, p. 54.

¹⁹⁰ Artikel 7:673a lid 2 (nieuw) BW.

¹⁹¹ Artikel 7:673d lid 2 (nieuw) BW.

¹⁹² Kruit, TAP 2014, nr. 1, p. 55.

¹⁹³ Artikel 7:673c lid 2 (nieuw) BW.

¹⁹⁴ Loonstra en Sick, TAP 2014, nr. 1, p. 12.

4.7 Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Op meerdere plaatsen in de WWZ is het criterium 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' opgenomen. Het criterium 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' is het meest van belang voor het toekennen van een billijke vergoeding naast de transitievergoeding. Hiernaast kan de rechter het criterium gebruiken voor het verkorten van de ontbindingsdatum.¹⁹⁵ Voor het verlies van de transitievergoeding wordt ook aangesloten bij dit criterium.¹⁹⁶

De billijke vergoeding

In een aantal zeer uitzonderlijke situaties kan de kantonrechter, naast de transitievergoeding, een aanvullende billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. Deze regeling wordt ook wel het 'muizengaatje' genoemd.¹⁹⁷ Het toekennen van een billijke vergoeding kan geschieden indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan werkgeverskant.¹⁹⁸

De rechter zal de hoogte van de aanvullende billijke vergoeding bepalen aan de hand van de bijzondere omstandigheden van het geval. Met de criteria als loon en de duur van het dienstverband, welke nu zijn opgenomen in de kantonrechtersformule, hoeft de rechter bij het toekennen van de billijke vergoeding geen rekening te houden.¹⁹⁹ In de memorie van toelichting is aangegeven dat de billijke vergoeding niet dient te worden berekend aan de hand van de kantonrechtersformule en het gevolgencriterium.²⁰⁰ Het is onduidelijk op welke wijze de billijke vergoeding dan wel dient te worden berekend.

Het begrip 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'

In het conceptvoorstel dat aan de Raad van State (hierna: RvS) is voorgelegd, bevatte het criterium een extra onderdeel. De formulering luidde in het conceptwetsvoorstel als volgt. 'Dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg zou zijn van ofwel ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, dan wel geheel of grotendeels te wijten zou zijn aan de werkgever of werknemer.'²⁰¹ Deze versie van het criterium werd door de regering als volgt geïnterpreteerd: 'ernstige verwijtbaarheid dan wel situaties die te kenschetsen zijn als een situatie waarin het feit dat de arbeidsrelatie beëindigd moet worden geheel of grotendeels te wijten is aan de ene of andere partij'.²⁰²

De RvS heeft in zijn advies aangegeven dat de regering met het zogenoemde 'muizengaatje' beoogt een grond te creëren om de wettelijke beperking van de ontslagvergoeding tot de transitievergoeding te doorbreken. Deze grond dient niet zo ruim te zijn dat deze billijke vergoeding zorgt voor een aanzuigeffect. Anderzijds dient de compensatie van werkelijk onrecht te worden gewaarborgd.²⁰³ Daarnaast dient de werknemer niet al te eenvoudig het recht op de transitievergoeding te verliezen.

De RvS merkte op dat eerste deel van het criterium hanteerbaar is om de additionele billijke vergoeding beperkt te houden tot 'duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap' of 'goed werknemerschap in de tegenovergestelde situatie waarin het gaat om het verlies van de transitievergoeding'.²⁰⁴

Over het tweede gedeelte van het criterium oordeelde de RvS negatief. De Raad oordeelde dat het element 'geheel of grotendeels te wijten aan' te ruim was geformuleerd.

¹⁹⁵ Artikel 7:671b lid 8 sub b (nieuw) BW.

¹⁹⁶ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 4, p. 12.

¹⁹⁷ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 52.

¹⁹⁸ Zie artikelen 7:671b lid 8 sub c en lid 9 sub b; 7:671c lid 2 sub b en lid 3 sub b; 7:673 lid 9; 7:682 lid sub b, lid 2 sub b en lid 3 (nieuw) BW.

¹⁹⁹ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 33.

²⁰⁰ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 57.

²⁰¹ Schouten, *TAP* 2014, nr. 1, p. 61.

²⁰² *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 4, p. 12.

²⁰³ Schouten, *TAP* 2014, nr. 1, p. 62.

²⁰⁴ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 4, p. 13.

Hierdoor zou het doel om de billijke vergoeding slechts in uitzonderlijke gevallen toe te kennen, teniet worden gedaan.²⁰⁵ Het bovengenoemde advies van de RvS is opgevolgd door de regering en verwerkt in het definitieve wetsvoorstel.²⁰⁶

De regering heeft de bovengenoemde interpretatie van het criterium uit de memorie van toelichting gehaald. Hiervoor kwam geen nieuwe uitleg van het criterium, maar is door de regering een aantal voorbeelden opgenomen met situaties waaraan gedacht moet worden bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever of werknemer.²⁰⁷ Een voorbeeld van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever betreft het geval waarin door de werknemer bezwaar wordt gemaakt tegen het discrimineren van de werkgever waarna een onwerkbaar situatie ontstaat. Een geval waarin de werknemer ernstig verwijtbaar handelt betreft de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven.

Aan de hand van de voorbeelden die zijn opgenomen in de memorie van toelichting kan worden geconcludeerd dat de regering met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zeer ernstige omstandigheden bedoelt. Tevens benadrukt de regering dat het criterium met terughoudendheid moet worden toegepast door rechters.²⁰⁸

4.8 Het arbeidsprocesrecht

Naast de overige beschreven hervormingen, zal het arbeidsprocesrecht ook ingrijpende wijzigingen ondergaan. Een aantal regels met betrekking tot het arbeidsprocesrecht zijn opgenomen in artikel 7:686a (nieuw) BW. Deze regels hebben onder andere betrekking op de wettelijke rente, het aanhangig maken van een procedure door middel van een verzoekschrift en de termijnen waarbinnen aan de rechter iets kan worden verzocht.

4.8.1 De verzoekschriftprocedure ter vervanging van de dagvaardingsprocedure

In de WWZ is ervoor gekozen om alle procedures middels een verzoekschrift aanhangig te maken bij de kantonrechter. De procedures met betrekking tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, het vernietigen van de opzegging, het herstellen van de arbeidsovereenkomst of met betrekking tot een geschil omtrent de hoogte van de (transitie)vergoeding zullen voortaan middels een verzoekschrift moeten worden ingeleid.²⁰⁹

Een andere vergemakkelijking van deze nieuwe constructie is opgenomen in artikel 7:686a lid 3 (nieuw) BW. De 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 worden voortaan ook middels een verzoekschrift aanhangig gemaakt. Het voordeel hiervan is dat de bovengenoemde kwesties voortaan kunnen worden behandeld in één procedure. Een voorbeeld van een dergelijke procedure op grond van artikel 7:686a lid 3 (nieuw) BW is de loonvorderingsprocedure.

4.8.2 Het bewijsrecht

Krachtens artikel 284 lid 1 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (hierna: Rv) is het bewijsrecht uit de dagvaardingsprocedure ook van toepassing op de verzoekschriftprocedure, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet.

De RvS stelde in zijn advies de volgende vraag: 'Welke procesrechtelijke gevolgen ten aanzien van het bewijsrecht heeft de samenvoeging van alle geschilpunten in één verzoekschriftprocedure voor de arbeidsrechtelijke praktijk?'²¹⁰ Met betrekking tot de

²⁰⁵ Kruit, *TAP* 2014, nr. 1, p. 62.

²⁰⁶ Schouten, *TAP* 2014, nr. 1, p. 61.

²⁰⁷ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 34 en 40.

²⁰⁸ Schouten, *TAP* 2014, nr. 1, p. 62.

²⁰⁹ Wetzels, *TAP* 2014, nr. 1, p. 77-78.

²¹⁰ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 4, p. 60.

bovengenoemde vraag wordt in de memorie van toelichting het volgende overwogen: 'Omwille van de snelheid van de procedure lijkt een aan de mondelinge behandeling voorafgaande schriftelijke wisseling van processtukken of het houden van een getuigenverhoor niet altijd passend te zijn. In bijzondere omstandigheden, ter beoordeling aan de rechter, kan zulks echter wel aangewezen zijn, zoals in een procedure op grond van artikel 7:681 BW waarbij de vraag speelt of sprake is van een terecht ontslag op staande voet. Een rechter kan een aan hem in een verzoekschrift voorgelegd aanverwant geschil kwalificeren als een voornoemde bijzondere omstandigheid waardoor alle bewijsrechtelijke mogelijkheden hem ten dienste staan'.

Volgens Wetzels zal in de toekomst volop bewijslevering worden toegestaan in verzoekschriftprocedures, omdat het in bepaalde situaties gewoonweg niet mogelijk is om over ontslag te oordelen zonder dat bewijs is aangeleverd.²¹¹ In een procedure met betrekking tot het vernietigen van het ontslag op staande voet vanwege een diefstal, is het bijvoorbeeld begrijpelijk dat de kantonrechter niet kan oordelen over de situatie als door de werkgever geen bewijs is aangeleverd. Een procedure met betrekking tot het vernietigen van een ontslag op staande voet wordt in het huidige stelsel behandeld in een dagvaardingsprocedure. Deze dagvaardingsprocedures laten volledige bewijslevering toe.²¹² Nu deze procedures op grond van de nieuwe wet middels een verzoekschrift zullen worden ingeleid, is het niet aannemelijk om deze zaken op een andere wijze te beslechten.

4.8.3 De termijnen uit artikel 7:686a (nieuw) BW

In artikel 7:686a lid 4 (nieuw) BW zijn regels opgenomen met betrekking tot de termijnen waarbinnen aan de rechter iets kan worden verzocht. Krachtens artikel 7:686a lid 4 (nieuw) BW geldt voor het indienen van een verzoek een vervaltermijn van twee maanden. Een dergelijk verzoek kan onder andere verband houden met de vernietiging van de opzegging of het herstel van de arbeidsovereenkomst.²¹³ Naast de voornoemde verzoeken geldt de termijn van twee maanden uit artikel 7:686a lid 4 sub a (nieuw) BW ook voor de situaties uit de artikelen 7:668 lid 3, 7:672 lid 9 en 7:677 (nieuw) BW.

Door het handelen in strijd met de wederindienststredingsvoorwaarde, genoemd in de artikelen 7:681 lid c en d en 7:682 lid 4 en 5 (nieuw) BW, vervalt de bevoegdheid tot het indienen van een verzoek twee maanden na de dag dat de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn, maar uiterlijk twee maanden na de 26-weeken periode.²¹⁴ Een verzoek omtrent de hoogte van de transitievergoeding moet binnen 3 maanden na het ontslag worden ingediend.²¹⁵ De reden hiervoor is dat de transitievergoeding tegelijk met de laatste eindafrekening wordt betaald. Deze eindafrekening vindt plaats in de maand na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.²¹⁶ De bovengenoemde termijnen uit artikel 7:686a (nieuw) BW zijn vervaltermijnen. Deze termijnen kunnen niet worden gestuit, het zijn immers geen verjaringstermijnen.²¹⁷

4.8.4 Verval buitengerechtelijke verklaring tot vernietiging van de opzegging

Een andere wijziging betreft het vernietigen van de opzegging door middel van een buitengerechtelijke verklaring aan de werkgever. In het nieuwe stelsel kan de opzegging niet meer buitengerechtelijk worden vernietigd.²¹⁸ Op grond van artikel 9 lid 3 BBA is het momenteel mogelijk voor de werknemer om middels een schrijven de vernietiging van de opzegging in te roepen. Voor het laten vervallen van de mogelijkheid tot het buitengerechtelijk vernietigen van de opzegging is gekozen, omdat de werknemer in de

²¹¹ Wetzels, *TAP* 2014, nr. 1, p. 79.

²¹² Wetzels, *TAP* 2014, nr. 1, p. 79.

²¹³ Zie de artikelen 7:681 lid 1 sub a en b en 7:682 lid 1,2 en 3 (nieuw) BW.

²¹⁴ Artikel 7:686a lid 4 sub c (nieuw) BW.

²¹⁵ Artikel 7:686a lid 4 sub b (nieuw) BW.

²¹⁶ Wetzels, *TAP* 2014, nr.1, p. 79.

²¹⁷ Zie paragraaf 2.4.6.

²¹⁸ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 26.

huidige situatie maar moet afwachten of de werkgever akkoord gaat met de vernietiging. Als dit niet het geval is, zal alsnog een loonvordering moeten worden ingesteld middels een dagvaardingsprocedure.²¹⁹

4.8.5 Hoger beroep en cassatie

De mogelijkheid tot het instellen van hoger beroep of cassatie tegen een ontbindingsbeschikking is opgenomen in artikel 7:683 (nieuw) BW. Het huidige stelsel voorziet niet in deze mogelijkheid.²²⁰ Het instellen van hoger beroep of cassatie schorst de tenuitvoerlegging van de ontbindingsbeschikking niet.²²¹ Aan de beschikking van de rechter wordt in eerste aanleg dus gevolg gegeven.

4.9 Beëindiging met wederzijds goedvinden

In artikel 7:670b (nieuw) BW zijn regels opgenomen met betrekking tot de beëindiging met wederzijds goedvinden. Op grond van artikel 7:670b lid 1 (nieuw) BW is een beëindigingsovereenkomst alleen geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.

Het ontbinden van de schriftelijk overeengekomen beëindiging

In artikel 7:670b lid 2 (nieuw) BW is de mogelijkheid opgenomen om de schriftelijk overeengekomen beëindiging zonder opgave van reden, binnen 14 dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, te ontbinden. Het ontbinden van de beëindigingsovereenkomst binnen deze termijn dient te gebeuren door middel van een schriftelijke verklaring aan de werkgever. Op grond van artikel 7:670b lid 3 (nieuw) BW zal deze termijn worden verlengd naar 3 weken als de werkgever de termijn van 14 dagen niet opneemt in de beëindigingsovereenkomst.

Naarmate het einde van deze termijn in zicht komt, zal de werknemer over een sterkere onderhandelingspositie komen te beschikken. Hierdoor zal de werknemer kunnen onderhandelen over de voorwaarden die betrekking hebben op het ontslag. Op grond van artikel 7:670b lid 4 (nieuw) BW kan de werknemer de beëindigingsovereenkomst niet ontbinden als hij van deze mogelijkheid in de daaraan voorafgaande periode van 6 maanden reeds gebruik heeft gemaakt.

Bij de beëindiging met wederzijds goedvinden geldt artikel 7:669 (nieuw) BW niet. Dit houdt in dat het, bij deze manier van beëindiging, niet vereist is dat er een redelijke grond aanwezig is.²²²

Geen recht op een transitievergoeding

Als laatste bestaat er geen recht op een transitievergoeding bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De partijen bepalen in dit geval zelf onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst tot een einde komt. Wel wordt verwacht dat de regeling van de transitievergoeding reflexwerking zal hebben op de voorwaarden bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dit wordt verwacht, omdat het onwaarschijnlijk is dat een werknemer akkoord gaat met de beëindiging met wederzijds goedvinden als geen (transitie)vergoeding wordt betaald.²²³

4.10 Beëindiging van rechtswege

In de WWZ zijn met betrekking tot de beëindiging van rechtswege een aantal wijzigingen opgenomen. De belangrijkste wijziging is de introductie van een nieuwe verplichting, de zogenoemde aanzegtermijn bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De aanzegtermijn

Krachtens artikel 7:668 lid 1 (nieuw) BW is de werkgever verplicht om de werknemer uiterlijk één maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

²¹⁹ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 117.

²²⁰ Artikel 7:685 lid 11 BW.

²²¹ Artikel 7:683 lid 1 (nieuw) BW.

²²² Bennaars, TAP 2014, nr. 1, p. 35.

²²³ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 39.

schriftelijk in te lichten over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst moet de werknemer tevens worden ingelicht over de voorwaarden waaronder dit gebeurt.²²⁴ De werkgever hoeft niet te motiveren waarom de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet.²²⁵ Deze verplichting voor de werkgever geldt niet als de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd dan 6 maanden of als het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld.²²⁶ Hiernaast geldt deze verplichting ook niet als de arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd.²²⁷

De sancties op het niet naleven van de aanzegtermijn

De sanctie op het in zijn geheel niet naleven van deze verplichting betreft het betalen van één maand loon.²²⁸ De werkgever die niet uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst aanzegt, is een vergoeding pro rata verschuldigd.²²⁹ Dit wil zeggen dat de werkgever een vergoeding betaalt over de periode dat hij te laat is met het aanzeggen. Een werkgever die de werknemer bijvoorbeeld twee weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog informeert over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is een vergoeding van twee weken loon verschuldigd.

Tot slot wordt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668 lid 4 sub a en b (nieuw) BW geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor één jaar op de eerder geldende voorwaarden, te zijn voortgezet als de werkgever zijn verplichting tot het aanzeggen niet is nagekomen of als de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak door partijen wordt voortgezet.

4.11 De Werkloosheidswet

De wijzigingen in de WW hebben tot doel de werkloosheidsregeling activerender te maken.²³⁰ Deze wijzigingen hebben betrekking op de duur van de uitkering, de opbouw van de uitkeringsduur, het begrip 'passende arbeid', de inkomensverrekening en de aanvulling van de duur van de uitkering bij cao.

De duur van de uitkering

De eerste wijziging betreft de duur van de WW-uitkering. De maximale duur van de uitkering zal van 38 maanden worden teruggebracht naar 24 maanden.²³¹ Hiernaast wordt in artikel 42 lid 2 (nieuw) WW de opbouw van de uitkeringsduur geregeld als de werknemer voldoet aan de arbeidsverledeneis.²³² De duur van de uitkering wordt als volgt berekend. Er is recht op één maand uitkering per jaar voor de eerste tien gewerkte kalenderjaren. Na het tiende jaar van het arbeidsverleden is er recht op een halve maand uitkering per kalenderjaar. Hierbij is de duur van een halve maand gesteld op 15 kalenderdagen. De uitkeringsduur voor ieder kalenderjaar vóór 1 januari 2016 blijft één maand uitkering opleveren. Ter verduidelijking volgt een voorbeeld. Een werknemer gaat in 2008 werken en wordt in 2018 werkloos. Zijn arbeidsverleden betreft een periode van 10 kalenderjaren en dus heeft de werknemer recht op een uitkering van 10 maanden. Als de werknemer pas in 2024 werkloos wordt, dan betreft zijn arbeidsverleden een periode van 16 jaar. De eerste 10 kalenderjaren zorgen voor een uitkeringsduur van 10 maanden. Voor het elfde tot en met het zestiende jaar geldt een halve maand uitkering per kalenderjaar. De totale uitkeringsduur bedraagt dus 13 maanden.

Het begrip 'passende arbeid'

Een tweede wijziging betreft het begrip 'passende arbeid' uit artikel 24 lid 3 (nieuw) WW. De definitie van 'passende arbeid' zal worden aangescherpt. Momenteel mag een WW-

²²⁴ Artikel 7:668 lid 1 sub b (nieuw) BW.

²²⁵ Houweling, *TAP* 2014, nr. 1, p. 25.

²²⁶ Artikel 7:668 lid 2 sub a en b (nieuw) BW.

²²⁷ Houweling, *TAP* 2014, nr. 1, p. 25.

²²⁸ Artikel 7:668 lid 3 (nieuw) BW.

²²⁹ Artikel 7:668 lid 3 (nieuw) BW.

²³⁰ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 4, p. 52.

²³¹ Artikel 42 lid 1 (nieuw) WW.

²³² Zie paragraaf 2.6.2 voor de arbeidsverledeneis.

gerechtigde in de eerste 6 maanden van de werkloosheidsperiode op zoek gaan naar arbeid op hetzelfde niveau als de arbeid waaruit de werknemer werkloos is geworden. Na deze periode van 6 maanden wordt arbeid waarvoor een lager opleidingsniveau is vereist als 'passende arbeid' beschouwd en na één jaar wordt alle arbeid als passend aangemerkt.²³³ Door de aanscherping van het begrip 'passende arbeid' zal, in plaats van het passend worden van de arbeid na één jaar, alle arbeid als passend worden beschouwd na de eerste 6 maanden. Wat onder passende arbeid moet worden verstaan, is momenteel geregeld in de Richtlijn passende arbeid.²³⁴ In het nieuwe stelsel zullen regels met betrekking tot het begrip 'passende arbeid' worden geregeld in een algemene maatregel van bestuur.²³⁵

De inkomensverrekening

In de (nieuwe) WW wordt de inkomensverrekening vanaf de eerste dag van de werkloosheid geïntroduceerd. Als de WW-gerechtigde op dit moment (deels) gaat werken, wordt het aantal gewerkte uren in mindering gebracht op de uitkering. Het recht op een uitkering blijft in dit geval bestaan voor de uren die de werknemer nog werkloos is. Op het moment dat de werknemer het werk hervat tegen een lager loon dan de hoogte van de uitkering, leidt dit tot een lager totaal inkomen.²³⁶ De inkomensverrekening is geïntroduceerd om dit nadeel voor werknemers tegen te gaan en om werkhervatting tegen een lager loon niet te ontmoedigen. De inkomensverrekening houdt in dat een deel van de inkomsten uit arbeid, die naast de uitkering worden ontvangen, direct worden verrekend met de uitkering. Een deel van het inkomen wordt in mindering gebracht op de uitkering. Het overige deel wordt niet verrekend.²³⁷ Door deze maatregel wordt bereikt dat het hervatten van werk vanuit de WW altijd lonend is.²³⁸ Het verrekenen van de arbeidsuren, zoals thans het geval is, zal dan dus niet meer van toepassing zijn. De inkomensverrekening geldt vanaf de eerste dag van de werkloosheid.

Het afwijken bij cao

Een volgende wijziging betreft de aanvulling van de uitkeringsduur bij cao. Via een cao kan een privaat gefinancierde aanvulling op de uitkering van maximaal 14 maanden worden geregeld.²³⁹

Tot slot wordt het begrip 'verwijtbare werkloosheid' in de (nieuwe) WW niet anders gedefinieerd. Veranderingen met betrekking tot het bovengenoemde zijn er dan ook niet.

4.12 Nemen de beoogde doelen de huidige tekortkomingen weg?

De doelen die in de WWZ worden gesteld, moeten de tekortkomingen in het huidige stelsel wegnemen. De tekortkomingen die het huidige stelsel kent, zien toe op de complexiteit en onoverzichtelijkheid van het wetgevingscomplex, de ongelijkheid tussen werknemers, de belemmering van het functioneren van de arbeidsmarkt en de hoge ontslagkosten voor werkgevers.²⁴⁰ Het doel van de WWZ met betrekking tot het ontslagrecht is om tot een eenvoudiger, eerlijker en een voor werkgevers minder kostbaar ontslagrecht te komen, waarbij de mobiliteit van werknemers wordt bevorderd.²⁴¹ Een conclusie over het behalen van de beoogde doelen kan pas worden getrokken nadat de nieuwe wet enige tijd in werking is getreden, maar aan de hand van de voorgaande materie kan het een en ander worden opgemerkt over het behalen van de beoogde doelen.

²³³ Richtlijn passende arbeid 2008, *Stcrt.* 30 juni 2008, nr. 123.

²³⁴ Richtlijn passende arbeid 2008, *Stcrt.* 30 juni 2008, nr. 123.

²³⁵ *Kamerstukken I* 2013-14, nr. A, p. 40.

²³⁶ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 58.

²³⁷ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 58.

²³⁸ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 3, p. 58.

²³⁹ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 4, p. 26-27.

²⁴⁰ Zie hoofdstuk 3 voor de tekortkomingen in het huidige ontslagrecht.

²⁴¹ *Kamerstukken I* 2013-14, 33818, nr. A.

Een eenvoudiger en minder complex wetgevingsstelsel

De bepalingen omtrent het ontslagrecht worden ondergebracht in één wetgevingscomplex. Aan het beoogde doel om een eenvoudiger en minder complex stelsel te creëren, is niet voldaan. De nieuwe ontslagregels zijn moeilijk leesbaar en complex. Dit heeft te maken met het feit dat er vele onderlinge verwijzingen in de wetsartikelen zijn opgenomen en dat bepaalde vanzelfsprekendheden, zoals de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de kantonrechterformule, in de nieuwe wet niet terugkomen.

Een eerlijker ontslagstelsel

Door het invoeren van een aantal maatregelen zal de eerlijkheid tussen werknemers worden bevorderd. Allereerst hebben werknemers, uitzonderingen daargelaten, recht op een transitievergoeding.²⁴² Ten tweede zijn werkgevers verplicht een ontslagroute te volgen naar aanleiding van de ontslaggrond. Ten derde wordt de eerlijkheid bevorderd, doordat de ontslagroutes zoveel mogelijk zijn gelijkgesteld. Een aantal maatregelen die duiden op het gelijkschakelen van de ontslagroutes zijn het gelden van artikel 7:669 (nieuw) BW voor zowel opzegging als ontbinding, de invoering van de opzegtermijnen voor de kantonrechter en het verkorten van opzegtermijn met de duur van de procedure.²⁴³ Ten vierde kan de werknemer de kantonrechter inschakelen, nadat een ontslagaanvraag door het UWV is verleend.²⁴⁴ En als laatste bestaat de mogelijkheid tot hoger beroep en cassatie na een ontbindingsbeschikking.

Het bevorderen van de mobiliteit van werknemers

Het doel van de transitievergoeding is onder andere het bevorderen van de mobiliteit van werknemers. Aan dit beoogde doel zal niet worden voldaan, nu de vergoeding niet in voldoende mate samenhangt met het beoogde doel.²⁴⁵ De transitievergoeding kan vrij worden besteed of kan dienen als aanvulling op de WW-uitkering. De werknemers die op eigen initiatief ontslag nemen, krijgen in beginsel geen transitievergoeding. Werknemers die op hun werkplek blijven zitten, worden als het ware beloond met een transitievergoeding. De werknemers die opzeggen hebben daarentegen geen recht op deze vergoeding. Hierdoor worden werknemers niet gestimuleerd om vrijwillig van baan te veranderen, waardoor de mobiliteit van de werknemers niet wordt bevorderd.

Een minder kostbaar ontslagrecht voor werkgevers

Het andere beoogde doel van de transitievergoeding is het beperken van hoge ontslagvergoedingen. Het ontslagrecht zal niet voor alle werkgevers minder kostbaar worden. De ontslagkosten voor de MKB-werkgever zullen aanzienlijk stijgen, aangezien zij in het huidige recht in veel gevallen geen ontslagvergoeding waren verschuldigd na het volgen van de UWV-route.²⁴⁶

²⁴² Zie paragraaf 4.6.

²⁴³ Zie paragraaf 4.4.3.

²⁴⁴ Zie paragraaf 4.3.2.

²⁴⁵ Zie paragraaf 4.6.

²⁴⁶ Loonstra & Sick, TAP 2014, nr. 1, p. 8.

5 De werkwijze van SRM

Door de veranderingen in het ontslagrecht zal de werkwijze van de arbeidsjuristen van SRM met betrekking tot de behandeling van ontslagzaken op een aantal punten veranderen. De arbeidsjuristen van SRM zullen rekening moeten houden met veranderingen en aandachtspunten om cliënten te kunnen voorzien van een volledig advies.

5.1 Het huidige werkproces

Om de huidige werkwijze van SRM goed in kaart te kunnen brengen, is een enquête rondgestuurd aan de arbeidsjuristen van SRM. Hieronder volgt een korte toelichting op het huidige werkproces. De bijlagen zullen meer inzicht verschaffen in het werkproces.²⁴⁷

De dagelijkse werkzaamheden

De arbeidsjuristen van SRM behandelen dossiers op het gebied van het arbeidsrecht. Binnen SRM wordt er gewerkt met digitale dossiers waarin de benodigde informatie en stukken worden opgeslagen. De dagelijkse werkzaamheden van de arbeidsjuristen bestaan voornamelijk uit het telefonisch en schriftelijk adviseren van cliënten, het behandelen van dossiers, het sparren over de aanpak van kwesties met collega's, het voeren van overleg met de cliënt over de te volgen strategie, het voeren van onderzoek, het corresponderen met de wederpartij en het voeren van procedures.

Allereerst wordt getoetst of het geschil onder de polisvoorwaarden valt. Als dit het geval is, zal het dossier worden toebedeeld aan een van de arbeidsjuristen. De behandelaar zal zich inlezen in de stukken en contact opnemen met de cliënt over de haalbaarheid van de kwestie. Hierna zal worden onderhandeld met de wederpartij, zodat tussenkomst van de rechter wellicht kan worden voorkomen. Niet in alle gevallen zal het mogelijk zijn om te schikken en zal een procedure toch volgen.

Het voeren van procedures

De arbeidsjuristen van SRM procederen over het algemeen redelijk veel. De meest voorkomende procedure is die via het UWV. Andere procedures die de arbeidsjuristen voeren zijn de ontbindingsprocedure, de kort geding procedure, de kennelijk onredelijk ontslagprocedure en de ontslag op staande voet procedure. De huidige UWV-procedure en de huidige ontbindingsprocedure zijn in dit onderzoek al uitgebreid aan bod gekomen.²⁴⁸ Ik zal hier dan ook niet nogmaals op in gaan.

Voor het instellen van een kennelijk onredelijk ontslagprocedure voor een cliënt die werknemer is, zal een dagvaarding moeten worden opgesteld. Voor de cliënt die werkgever is, zal de jurist verweer moeten voeren door middel van een conclusie van antwoord. De arbeidsjurist zal met de cliënt meegaan naar de mondelinge zitting. Tijdens de zitting hebben partijen de mogelijkheid om te onderhandelen over een eventuele schikking.

Voor het instellen van een kort geding procedure namens de werknemer zal een dagvaarding moeten worden opgesteld. Voor de cliënt die werkgever is, zal de arbeidsjurist aan de hand van een pleitnota verweer voeren tijdens de zitting. De voorlopige voorzieningen die de arbeidsjuristen in een kort geding procedure met name vorderen zijn de loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Ook in deze procedure bestaat voor partijen de mogelijkheid om te onderhandelen over een eventuele schikking.

5.2 De veranderingen voor de arbeidsjuristen van SRM

Door de wijzigingen in het ontslagrecht en in de WW zal de werkwijze van de arbeidsjuristen van SRM op bepaalde punten veranderen en/of moeten worden aangepast. De arbeidsjuristen zullen voor het adviseren en het bijstaan van cliënten inzicht moeten verkrijgen in het (nieuwe) BW, in de procesrechtelijke wijzigingen, in de

²⁴⁷ Zie bijlage I voor de ingevulde enquêtes.

²⁴⁸ Zie hoofdstuk 2 voor de huidige UWV-procedure en de huidige ontbindingsprocedure.

wijzigingen in het werkproces en in de wijzigingen in (standaard)modellen. Hiernaast is het van belang dat de arbeidsjuristen op de hoogte zijn van het overgangsrecht en is het van belang te weten wanneer de beoogde veranderingen in werking zullen treden.

De advisering van cliënten

SRM zal haar cliënten moeten adviseren aan de hand van de nieuwe wettelijke bepalingen.²⁴⁹ Hiervoor is het van belang dat de arbeidsjuristen zich verdiepen in de artikelen om de weg te vinden in het (nieuw) BW. In tabel 8, welke is opgenomen in bijlage J, is te zien welke artikelen zullen veranderen, welke nieuwe artikelen aan het BW worden toegevoegd en welke artikelen zullen komen te vervallen. Tot slot is in bijlage K een opsomming opgenomen van de meest ingrijpende punten waar de arbeidsjuristen rekening mee dienen te houden bij het adviseren van werkgevers en werknemers.

5.2.1 Het voeren van procedures

De arbeidsjuristen van SRM zullen rekening moeten houden met de procesrechtelijke wijzigingen tijdens de behandeling van ontslagzaken.²⁵⁰ De manier van procederen zal niet veranderen.

De verzoekschriftprocedure

Op het gebied van het arbeidsprocesrecht zullen de arbeidsjuristen met name rekening moeten houden met het inleiden van procedures middels een verzoekschrift in plaats van door een dagvaarding. Ontbindingsprocedures zullen net als nu het geval is, worden ingeleid met een verzoekschrift.²⁵¹

In artikel 7:686a lid 2 (nieuw) BW is bepaald dat gedingen die betrekking hebben op een onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en de opzegging middels een dringende reden voortaan worden ingeleid met een verzoekschrift.

Op grond van artikel 7:686a lid 3 (nieuw) BW worden andere 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 voortaan ook ingeleid met een verzoekschrift.

De vervaltermijnen

De arbeidsjuristen zullen cliënten ook moeten adviseren omtrent de gewijzigde termijnen die gelden voor het indienen van een verzoek aan de rechter. Deze verzoeken kunnen betrekking hebben op een vordering, het vernietigen van de opzegging of het herstel van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsjuristen dienen rekening te houden met de gewijzigde termijnen. De termijnen uit artikel 7:686a lid 4 (nieuw) BW zijn vervaltermijnen en geen verjaringstermijnen. De termijnen uit artikel 7:686a (nieuw) BW kunnen dan ook niet gestuit worden.

Een partij kan zich tot twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst tot de kantonrechter wenden met een dergelijk verzoek. Bij de schending van de wederindienststredingsvoorwaarde gaat deze termijn op een ander moment lopen. De termijn eindigt dan twee maanden na de dag waarop de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn, maar ten laatste twee maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken is verstreken. Alleen als het verzoek betrekking heeft op de transitievergoeding geldt een termijn van drie maanden.²⁵²

Om de verschillen tussen de huidige termijnen en nieuwe termijnen in kaart te brengen, volgen hierna de geldende huidige termijnen. De opzegging zonder toestemming van het

²⁴⁹ Zie hoofdstuk 4 voor de inhoud van de (nieuwe) wettelijke bepalingen.

²⁵⁰ Zie paragraaf 4.8.

²⁵¹ Zie artikel 7:671b lid 1 en artikel 7:671 lid 1 (nieuw) BW.

²⁵² Zie paragraaf 4.3.8.

UWV kan op grond van artikel 9 lid 3 BBA gedurende 6 maanden na de opzegging worden vernietigd. De opzegging die in strijd is met de opzegverboden uit artikel 7:670 en 7:670a BW kan op grond van artikel 7:677 lid 5 BW gedurende 2 maanden na de opzegging worden vernietigd. Tevens kan de opzegging in strijd met de gelijke behandeling op grond van de artikelen 7:647 lid 2 BW gedurende 2 maanden na de opzegging worden vernietigd.

Hiernaast kunnen vorderingen worden ingesteld. Een vordering op grond van 7:683 BW verjaart na verloop van 6 maanden. Tevens verjaart een rechtsvordering die in verband staat met een opzegging in strijd met de gelijke behandeling op grond van artikel 7:647 lid 3 BW na verloop van 6 maanden. Deze verjaringen kunnen op grond van artikel 3:316 jo. 3:317 BW worden gestuit. De bovengenoemde huidige termijnen zijn in artikel 7:686a lid 4 (nieuw) BW gelijkgetrokken tot twee maanden. Zoals reeds vermeld, kunnen deze termijnen niet meer worden gestuit.

Voor de situatie waarin geen of te weinig loon is betaald, kan op grond van artikel 3:308 BW een vordering worden ingesteld. Deze vordering verjaart na 5 jaar, maar kan op grond van artikel 3:316 jo. 3:317 BW worden gestuit.

5.2.3 Het werkproces en de (standaard)modellen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de eventuele veranderingen in het werkproces en de eventuele wijzigingen in de (standaard)modellen.

Het werkproces

Over de wijzigingen in het werkproces kan ik kort zijn. Het werkproces van SRM met betrekking tot ontslagzaken zal geen veranderingen ondergaan. De manier waarop dossiers worden behandeld, zal hetzelfde blijven.

De (standaard)modellen

De arbeidsjuristen beschikken over eigen opgestelde 'modellen'. De arbeidsjuristen werken niet met standaardmodellen, maar hebben zelf stukken opgesteld en opgenomen in digitale mappen die voor alle juristen toegankelijk zijn. De arbeidsjuristen gebruiken voornamelijk eerder opgestelde stukken als voorbeeld om nieuwe stukken op te stellen. Ik heb de documenten van de arbeidsjuristen doorgespit en aan de hand hiervan volgen een aantal opmerkingen.

Ik heb een aantal ontslagaanvragen voor het UWV gevonden die betrekking hebben op het verwijtbaar handelen van de werknemer. Deze aanvragen hebben betrekking op werknemers die niet aan hun re-integratie hebben meegewerkt. Hierdoor is door de juristen van SRM een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens verwijtbaar handelen.²⁵³ Door artikel 7:669 lid 3 sub e (nieuw) BW is het voortaan niet meer mogelijk om een ontslagaanvraag wegens verwijtbaar handelen te laten behandelen door het UWV. Bij een voorgenomen ontslag wegens verwijtbaar handelen zal de kantonrechter over de kwestie moeten oordelen.

Voor het indienen van een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen moet de cliënt verschillende stukken aanleveren. De arbeidsjuristen sturen de cliënt een checklist, zodat deze de benodigde stukken kan verzamelen.²⁵⁴ De checklist hoeft niet te worden aangepast nu een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a (nieuw) BW verplicht door het UWV dient te worden behandeld en het afspiegelingsbeginsel behouden blijft.

Hiernaast heb ik in de dossiers een aantal loonvorderingen gevonden die in een dagvaardingsprocedure werden behandeld. Deze vorderingen zullen voortaan, in plaats

²⁵³ Zie bijlage L.

²⁵⁴ Zie bijlage M.

van in een dagvaardingsprocedure, moeten worden behandeld in een verzoekschriftprocedure.

De arbeidsjuristen zullen stukken moeten opstellen aan de hand van de nieuwe wetgeving. Hiermee wordt bijvoorbeeld gedoeld op een schriftelijk advies aan een cliënt over de transitievergoeding. Hiervoor is het niet noodzakelijk dat de lay-out van documenten wordt aangepast.

5.2.4 Overgangsrecht en inwerkingtreding

Voor de arbeidsjuristen van SRM is het van essentieel belang dat zij kennis hebben genomen van het overgangsrecht en de inwerkingtreding. Hiernaast is het van essentieel belang dat de arbeidsjuristen cliënten kunnen adviseren omtrent het overgangsrecht en de inwerkingtreding van de nieuwe regels. De bepalingen omtrent het overgangsrecht en de inwerkingtreding hebben betrekking op het ontslagrecht, de aanzegtermijn bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de WW.

Het ontslagrecht

De beoogde datum voor inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht is 1 juli 2015. Overgangsregels inzake het ontslagrecht zijn opgenomen in artikel XXII van de WWZ. Artikel XXII lid 1 WWZ regelt het overgangsrecht voor het BBA, voor artikel 7:665 BW en voor de artikelen van afdeling 9 van titel 10 BW.

Op grond van artikel XXII lid 1 sub a WWZ is het overgangsrecht van toepassing op situaties waarin de werkgever een verzoek om toestemming tot opzegging heeft ingediend. Het betreft hier de situatie waarin het UWV de toestemming al heeft verleend vóór inwerkingtreding alsmede de situatie waarin het UWV toestemming heeft verleend na de inwerkingtreding. Hiernaast blijven de bepalingen uit het 'oude' recht van toepassing op de opzegging die de werkgever doet nadat hij toestemming heeft verkregen en op de verleende toestemming de 'oude' bepalingen van toepassing waren.²⁵⁵

Krachtens artikel XXII lid 1 sub b WWZ is het 'oude' recht van toepassing op situaties waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd voor de inwerkingtreding en op de gedingen die daarop betrekking hebben. Een dergelijke situatie kan zich voor doen als de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het UWV is opgezegd, maar er bijvoorbeeld is opgezegd wegens een dringende reden.²⁵⁶

Artikel XXII lid 1 sub c WWZ regelt het overgangsrecht voor situaties waarin een geding is gestart voor de inwerkingtreding van de WWZ. Het kan hier een ontbindingsprocedure betreffen, maar ook een loonvorderingsprocedure. Alle gerechtelijke procedures die zijn gestart voor de inwerkingtreding van de WWZ vallen op grond van dit artikellid onder het overgangsrecht.

De aanzegtermijn bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De beoogde datum voor de inwerkingtreding van de aanzegtermijn is 1 juli 2014. Overgangsregels met betrekking tot deze aanzegtermijn zijn opgenomen in artikel XXII d WWZ. Dit artikel vloeit voort uit het aangenomen amendement van de leden Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Van Weyenburg.²⁵⁷ Artikel XXII d WWZ regelt dat artikel 7:668 lid 1 tot en met 3 en lid 4 onderdeel a (nieuw) BW na inwerkingtreding niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die eindigen binnen een maand na het tijdstip van inwerkingtreding.²⁵⁸

De WW-maatregelen

De duur van de uitkering wordt per 1 januari 2016 geleidelijk per kwartaal met één maand teruggebracht. Door het terugbrengen van de uitkering met één maand per kwartaal zal

²⁵⁵ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 126.

²⁵⁶ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 126.

²⁵⁷ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 30.

²⁵⁸ Kamerstukken I 2013-14, 33818, nr. A, p. 32.

de maximale uitkering uiteindelijk 24 maanden bedragen. In tabel 9: '*Het arbeidsverleden vanaf 1 januari 2016*', welke is opgenomen in bijlage N, is te zien hoe de afbouw van de duur van de uitkering verloopt. Deze tabel is van toepassing op nieuwe uitkeringen die op of na 1 januari 2016 zijn ontstaan. Voor werknemers die vóór 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen, gelden de regels met betrekking tot de afbouw niet zolang zij geen nieuwe werkzaamheden verrichten. Voor de werknemer die na het ontvangen van een uitkering langer dan 6 maanden werkzaamheden heeft verricht, gaan de nieuwe regels met betrekking tot de afbouw van de uitkeringsduur wel gelden. Om enige duidelijkheid te creëren omtrent voornoemde tabel en de afbouw van de uitkeringsduur zijn in bijlage O een aantal voorbeelden opgenomen. Verdere regels met betrekking tot het overgangsrecht zullen worden opgenomen in algemene maatregelen van bestuur.²⁵⁹

De wijziging met betrekking tot het aanscherpen van het begrip 'passende arbeid' zal op 1 januari 2015 worden ingevoerd.

5.3 Aandachtspunten WWZ

De WWZ is momenteel ter behandeling voorgelegd aan de Eerste Kamer. De behandeling van de WWZ in de Eerste Kamer zorgt voor vragen en opmerkingen. Deze punten zijn opgenomen in de memorie van antwoord.²⁶⁰ Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer zijn voorstellen ter reparatie en aanpassingen van onderdelen opgenomen in een bijlage. Deze voorstellen zullen op korte termijn in een wetsvoorstel worden ingediend bij de Tweede Kamer.²⁶¹ De verdere behandeling in de Eerste Kamer zal voor een aantal van deze punten oplossing bieden, maar in andere situaties zal nieuwe jurisprudentie moeten uitwijzen hoe deze kwesties moeten worden geïnterpreteerd. Zoals het er nu uitziet, zal de WWZ op 3 juni 2014 plenair worden behandeld. De meest ingrijpende voorstellen die zijn opgenomen in het aankomende wetsvoorstel zijn als volgt.

Het herroepen van schriftelijke instemming en ontbinden beëindigingsovereenkomst

In de artikelen 7:670b lid 4 en 7:671 lid 5 (nieuw) BW is al opgenomen dat het niet mogelijk is om binnen twee weken de beëindigingsovereenkomst te ontbinden, dan wel de instemming met de opzegging te herroepen, als de werknemer van deze mogelijkheid in de daaraan voorafgaande periode van 6 maanden reeds gebruik heeft gemaakt. De Eerste Kamer wil deze artikelen als volgt aanpassen. De Eerste Kamer wil dat het recht ook niet geldt als de arbeidsovereenkomst eindigt middels een beëindigingsovereenkomst en de werknemer in de voorafgaande periode van 6 maanden gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om zijn instemming met de opzegging van de arbeidsovereenkomst te herroepen, en andersom.

De aanpassingen artikel 7:686a (nieuw) BW

In het wetsvoorstel dat aan de Tweede Kamer zal worden voorgelegd is ook een wijziging opgenomen die artikel 7:686a (nieuw) BW betreft. Allereerst wordt het tweede lid aangepast, zodat het makkelijker leesbaar is. Het zal dan als volgt komen te luiden: 'de gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, worden ingeleid met een verzoekschrift'. Ten tweede wordt het derde lid aangepast om duidelijk te maken dat de verzoeker verplicht is aanverwante vorderingen gezamenlijk in te dienen met een verzoekschrift. Hiernaast zal aan de rechter de bevoegdheid worden toegekend om vorderingen, die toch niet in samenhang kunnen worden beoordeeld, te splitsen.²⁶² Als laatste zal aan het vierde lid een onderdeel worden toegevoegd. In dit onderdeel zal worden opgenomen dat de werkgever binnen twee maanden, na de dag waarop toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen door UWV is geweigerd, een verzoek bij de kantonrechter kan indienen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

²⁵⁹ Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3, p. 67.

²⁶⁰ Kamerstukken I 2013-14, nr. 33818, nr. C.

²⁶¹ Kamerstukken I 2013-14, 33818, nr. C, p. 117-120.

²⁶² Kamerstukken I 2013-14, 33818, nr. C, p. 118.

Hoger beroep en cassatie

Artikel 7:683 lid 2 (nieuw) BW bepaalt dat als een werknemer om ontbinding verzoekt, het verzoek zich in hoger beroep en cassatie dient te beperken tot de hoogte van de bij die ontbinding toegekende vergoeding. Nu het ook mogelijk is om hoger beroep of cassatie aan te tekenen wegens het niet toekennen van een vergoeding, zal het zinsdeel 'daarbij door de rechter toegekende' worden geschrapt.

De kort geding procedure

Met betrekking tot de kort geding procedure heb ik in de literatuur een interessant aandachtspunt gevonden. Nu de vernietiging van de opzegging voortaan niet meer kan geschieden middels een schrijven aan de werkgever, zal de praktijk moeten uitwijzen of rechters zullen toestaan dat een werknemer in afwachting van een beslissing ex artikel 7:681 (nieuw) BW of 7:682 (nieuw) BW in een kort geding procedure doorbetaling van loon en/of wedertewerkstelling vordert. Wanneer er nog geen rechterlijke beslissing is genomen omtrent het vernietigen van de opzegging dan wel het herstel van de arbeidsovereenkomst en die arbeidsovereenkomst inmiddels is geëindigd, zal een contractuele grondslag ontbreken voor het instellen van een vordering in kort geding.²⁶³

Redelijke gronden - de restcategorie

Een ander aandachtspunt betreft het volgende. De in artikel 7:669 lid 3 sub h (nieuw) BW opgenomen grond is een restcategorie. De Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (hierna: VAAN) vermoedt dat de limitatieve opsomming zal zorgen voor een beperking van de mogelijkheid tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.²⁶⁴ Zij menen dat sommige ontslagen niet goed onder te brengen zijn onder een redelijke grond uit artikel 7:669 lid 3 (nieuw) BW. Voor dergelijke gronden wordt in het huidige stelsel gekozen voor de ontbindingsprocedure. De VAAN meent dat de redelijke grond uit artikel 7:669 lid 3 sub h (nieuw) te beperkt is en ruimer zou moeten worden gemaakt om het ontslagrecht voldoende flexibel te houden. De vraag is nu hoe deze grond geïnterpreteerd dient te worden.

De regering vindt dat de VAAN twee situaties door elkaar haalt, namelijk de onvoldoende grond voor ontslag en de situatie waarin de opgesomde gronden geen uitkomst bieden. Doet de laatste situatie zich voor, dan biedt artikel 7:669 lid 3 sub h (nieuw) BW uitkomst. Het verruimen van situaties die wel vallen onder de overige gronden, maar waarin niet aan de daarvoor gestelde voorwaarden wordt voldaan, is ongewenst. Ontslagen die onder artikel 7:669 lid 3 sub h (nieuw) BW vallen zijn die van de illegale werknemer en het ontslag van de werknemer in detentie.²⁶⁵

²⁶³ Loonstra & Sick, *TAP* 2014, nr. 1, p. 6.

²⁶⁴ *Kamerstukken I* 2013-14, 33818, nr. C, p. 82.

²⁶⁵ *Kamerstukken II* 2013-14, 33818, nr. 7, p. 44.

6 Conclusies

In dit hoofdstuk worden de conclusies beschreven die kunnen worden getrokken naar aanleiding van het verrichte onderzoek, zodat de centrale vraag van dit rapport kan worden beantwoord. De centrale vraag van dit onderzoek luidt als volgt: 'Welke juridische en praktische gevolgen heeft het wetsvoorstel Werk en Zekerheid voor de advisering van de Stichting Rechtsbijstand Mobiliteitsbranche aan haar cliënten (zowel werkgevers als werknemers) op het gebied van het ontslagrecht en de daarmee samenhangende WW?'

Op 18 februari 2014 is de WWZ aangenomen door de Tweede Kamer. De WWZ is ter behandeling voorgelegd aan de Eerste Kamer. De memorie van antwoord is op 1 mei 2014 ontvangen door de Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Nu zal deze commissie besluiten hoe de verdere schriftelijke behandeling zal verlopen en wanneer de plenaire behandeling kan plaatsvinden. Tijdens de plenaire behandeling zal worden gedebatteerd over de WWZ. Uiteindelijk zal worden gestemd over de aanname van de WWZ.²⁶⁶ Voor het onderzoek is aangesloten bij de (nieuwe) wettelijke bepalingen zoals deze zijn opgenomen in het gewijzigde voorstel van wet.²⁶⁷

Door de hervormingen van het ontslagrecht en de wijzigingen in de WW zal SRM haar cliënten moeten gaan adviseren aan de hand van de nieuwe regelgeving, ervan uitgaande dat de WWZ wordt aangenomen door de Eerste Kamer. Deze regelgeving bevat aanzienlijke wijzigingen waar de cliënten op moeten worden gewezen en waarmee de arbeidsjuristen tijdens het behandelen van dossiers rekening moeten houden. De hoofdlijnen van de juridische en praktische gevolgen zijn als volgt.

Eén wetgevingscomplex

Het BBA en het Ontslagbesluit komen te vervallen. Hierdoor worden de ontslagregels opgenomen in het (nieuwe) BW. Er zal één wetgevingscomplex ontstaan waarin de ontslagcriteria, de verschuldigde vergoedingen, de opzegverboden, de opzegtermijnen zijn opgenomen. De nieuwe wet zal niet minder complex en eenvoudiger worden. De nieuwe wet is complex en moeilijk leesbaar door de vele onderlinge verwijzingen in de artikelen. Hiernaast vervalt een aantal arbeidsrechtelijke vanzelfsprekendheden, zoals de kantonrechttersformule. Door de aanzienlijke veranderingen in de opbouw van de wet zullen de arbeidsjuristen, die bekwaam zijn in het toepassen van de huidige regels, zich moeten verdiepen in de inhoud van de (nieuwe) wettelijke bepalingen.

De preventieve toets

Een van de vele inhoudelijke wetswijzigingen, waar SRM haar cliënten op moet wijzen en waar de juristen rekening mee moeten houden tijdens het behandelen van dossiers, ziet toe op de te volgen ontslagroute. Daar waar de werkgever in het geldende recht mag kiezen welke ontslagroute wordt gevolgd, is de werkgever op grond van de nieuwe wet verplicht een bepaalde ontslagroute te volgen. De te volgen route is dan afhankelijk van de ontslaggrond.

De opzegging van de arbeidsovereenkomst

In artikel 7:669 (nieuw) BW zijn voorwaarden opgenomen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Allereerst moet er op grond van artikel 7:669 lid 1 (nieuw) BW een redelijke grond voor ontslag aanwezig zijn. Een andere voorwaarde uit het eerste lid is dat de werknemer niet kan worden herplaatst binnen een redelijke termijn of dat dit niet in de rede ligt. Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst via het UWV moet een redelijke grond uit artikel 7:669 lid 3 sub a of b (nieuw) BW aanwezig zijn. Deze gronden betreffen het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid. Hiernaast kan een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen worden getoetst door een cao-commissie.

²⁶⁶ 'Debat', Eerste Kamer geraadpleegd op 2 mei 2014, eerstekamer.nl (zoeken op *debat*).

²⁶⁷ Kamerstukken I 2013-14, 33818, nr. A.

De mogelijkheid tot het vernietigen van de opzegging en het herstel van de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen in de artikelen 7:681 en 7:682 (nieuw) BW.

De schriftelijke instemming van de werknemer

Een andere wijziging waar de cliënten van op de hoogte moeten worden gesteld, is de opzegging na schriftelijke instemming. Een rechtsgeldige opzegging kan niet volstaan zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij een van de uitzonderingen uit artikel 7:671 lid 1 sub a tot en met h (nieuw) BW van toepassing is. Een nieuw recht dat samenhangt met deze nieuwe manier van beëindigen, is het herroepen van de schriftelijke instemming. Krachtens artikel 7:671 lid 2 (nieuw) BW kan de werknemer de schriftelijke instemming zonder opgave van reden binnen 14 dagen na dagtekening herroepen. Deze termijn kan worden verlengd naar 3 weken als de werkgever de werknemer niet, binnen 2 werkdagen na de instemming, schriftelijk wijst op dit recht. Op grond van artikel 7:671 lid 5 (nieuw) BW kan de werknemer de instemming niet herroepen als hij in de daaraan voorafgaande periode van 6 maanden van deze mogelijkheid reeds gebruik heeft gemaakt.

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De ontbindingsprocedure zal een aanzienlijke verandering doormaken. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is mogelijk als aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW is voldaan. Allereerst moet er op grond van artikel 7:669 lid 1 (nieuw) BW een redelijke grond voor ontslag aanwezig zijn. Een andere voorwaarde uit het eerste lid is dat de werknemer niet kan worden herplaatst binnen een redelijke termijn of dat dit niet in de rede ligt. De redelijke gronden voor ontbinding zijn opgenomen in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h (nieuw) BW. Deze gronden hebben betrekking op de persoon van de werknemer. De redelijke gronden zijn limitatief opgesomd, een uitbreiding van deze gronden is dus niet mogelijk. Het onderwerp van artikel 7:669 (nieuw) BW luidt: 'de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever'. De term 'ontbinden' is in dit artikel niet opgenomen, omdat een rechtsgeldige opzegging altijd mogelijk is met instemming van de werknemer. Zoals uit het voorgaande al blijkt, is het artikel wel degelijk van toepassing op het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden als aan de voorwaarden van artikel 7:671b (nieuw) BW is voldaan. Voor het inwilligen van het verzoek tot ontbinding van de werknemer op grond van artikel 7:671c (nieuw) BW dienen er zich omstandigheden voor te doen die van 'dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen'.

Het vergoedingensysteem

Naast de bovengenoemde wijzigingen zal het vergoedingensysteem ook op de schop gaan. Allereerst zal de transitievergoeding worden ingevoerd. De transitievergoeding is op grond van artikel 7:673 (nieuw) BW in beginsel verschuldigd aan werknemers wiens arbeidsovereenkomst langer dan 24 maanden heeft geduurd en die op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt verlengd. Hiernaast heeft een werknemer ook recht op een transitievergoeding als de beëindiging op zijn initiatief het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Voor oudere werknemers en kleine werkgevers gelden tijdelijke afwijkende regels. Voor oudere werknemers bestaat op grond van artikel 7:673a (nieuw) BW een tijdelijke verhoging van de transitievergoeding en voor kleine werkgevers is in artikel 7:673d (nieuw) BW een overbruggingsregeling in het leven geroepen.

In de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst bouwt de werknemer een transitievergoeding op van een zesde deel van het maandsalaris per half jaar. Na 10 jaar bouwt de werknemer een transitievergoeding op van een vierde maandsalaris per half jaar. Bovendien is een maximum grens vastgesteld voor deze vergoeding. De vergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of een bedrag gelijk aan ten hoogste een jaarsalaris indien dat meer bedraagt dan € 75.000. De invoering van de transitievergoeding in deze hoedanigheid zal de gelijke behandeling van werknemers bevorderen, maar zal niet

leiden tot lagere ontslagkosten voor alle werkgevers en zal de mobiliteit van werknemers niet stimuleren.

Naast de invoering van de transitievergoeding, zullen werknemers in bepaalde situaties recht hebben op een aanvullende billijke vergoeding. Deze vergoeding zal door de rechter kunnen worden toegekend in plaats van het vernietigen van de opzegging. Hiernaast kan een billijke vergoeding worden toegekend als herstel van de arbeidsovereenkomst na een bedrijfseconomische opzegging niet mogelijk is wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bovendien kan een billijke vergoeding worden toegekend als is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Als laatste kan een billijke vergoeding worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De opzegverboden

De regels met betrekking tot de opzegverboden zullen een aanmerkelijke wijziging ondergaan. Het betreft hier een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen. De uitzonderingen op de opzegverboden zijn in het (nieuwe) BW niet meer te vinden in artikel 7:670b lid 1 en 2 BW, maar zijn opgenomen in artikel 7:670a lid 1, 2 en 3 (nieuw) BW.

Als aan de voorwaarden van artikel 7:669 (nieuw) BW is voldaan en er geen opzegverbod is, kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Het van toepassing zijn van een opzegverbod kan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg staan als er een uitzondering uit artikel 7:670a (nieuw) BW van toepassing is. In artikel 7:671b lid 5, 6 en 7 (nieuw) BW zijn regels opgenomen met betrekking tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst tijdens een opzegverbod.

Het arbeidsprocesrecht

De arbeidsjuristen van SRM zullen, naast de inhoudelijke wetswijzigingen, bedacht moeten zijn op de procesrechtelijke wijzigingen die zijn opgenomen in artikel 7:686a (nieuw) BW. Allereerst zullen procedures met betrekking tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, het vernietigen van de opzegging, het herstellen van de arbeidsovereenkomst en de hoogte van de (transitie)vergoeding voortaan met een verzoekschrift moeten worden ingeleid. Hiernaast worden 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 voortaan ook middels een verzoekschrift aanhangig gemaakt, zodat de voorgaande kwesties kunnen worden behandeld in één procedure.

Hiernaast zullen de termijnen waarbinnen iets aan de kantonrechter kan worden verzocht veranderen, zal de mogelijkheid tot het buitengerechtelijk vernietigen van de opzegging vervallen en wordt de mogelijkheid tot het instellen van hoger beroep en cassatie tegen een ontbindingsbeschikking opgenomen.

De beëindiging van rechtswege

De belangrijkste wijziging met betrekking tot de beëindiging van rechtswege is de aanzegtermijn. Op grond van artikel 7:668 lid 1 (nieuw) BW is de werkgever verplicht om een werknemer uiterlijk één maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Als de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal de werkgever de werknemer ook moeten informeren over de voorwaarden waaronder de overeenkomst wordt voortgezet.

De sanctie die staat op het in zijn geheel niet naleven van deze verplichting, is het betalen van één maand loon aan de werknemer. Als de werkgever niet uiterlijk één maand van te voren aanzegt, dan is hij een vergoeding pro rata verschuldigd. Dit houdt in dat de werkgever een vergoeding moet betalen over de periode dat hij te laat is met aanzeggen.

De beëindiging met wederzijds goedvinden

Een ander punt waar de arbeidsjuristen cliënten van in kennis dienen te stellen is de ontbinding van de schriftelijk overeengekomen beëindiging. Op grond van artikel 7:670b lid 2 (nieuw) BW is het mogelijk om de schriftelijk overeengekomen beëindiging zonder opgave van reden binnen 14 dagen na de datum dat de beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen, te ontbinden. Deze termijn kan worden verlengd naar 3 weken als de werkgever deze mogelijkheid niet opneemt in de beëindigingsovereenkomst. Op grond van artikel 7:670b lid 4 (nieuw) BW kan de werknemer de beëindigingsovereenkomst niet ontbinden als hij in de daaraan voorafgaande periode van 6 maanden van deze mogelijkheid reeds gebruik heeft gemaakt.

Een ander punt dat van belang is, is dat aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW niet hoeft te worden voldaan. Een redelijke grond voor ontslag en herplaatsing binnen een redelijke termijn zijn dus niet nodig voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

De Werkloosheidswet

De gevolgen van de wijzigingen in de WW zijn met name van belang voor het informeren van werknemers. Allereerst zal de maximale duur van de uitkering worden teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. Hiernaast zal de berekening van de duur van de uitkering worden gewijzigd. Een werknemer heeft recht op één maand uitkering per jaar voor de eerste tien gewerkte kalenderjaren. Na het tiende jaar van het arbeidsverleden is er recht op een halve maand uitkering per gewerkt kalenderjaar.

Een andere wijziging betreft het begrip 'passende arbeid'. Daar waar nu na één jaar alle arbeid als passend wordt aangemerkt, zal alle arbeid voortaan als passend worden beschouwd na de eerste 6 maanden na het ontvangen van de uitkering.

Verder zal de inkomensverrekening vanaf de eerste dag van de werkloosheid worden geïntroduceerd. Momenteel worden de uren die de WW-gerechtigde gaat werken in mindering gebracht op de uitkering. Het hervatten van werk tegen een lager loon, leidt dan tot een lager totaal inkomen. De inkomensverrekening is geïntroduceerd om dit nadeel tegen te gaan. Een deel van het inkomen zal in mindering worden gebracht op de uitkering. Het overige deel wordt niet verrekend. Hierdoor wordt bereikt dat het hervatten van werk vanuit de WW altijd lonend is.

Het werkproces van SRM

Het werkproces van SRM zal niet veranderen. De manier waarop dossiers worden behandeld zal hetzelfde blijven. De veranderingen voor SRM zullen met name betrekking hebben op de procesregels. Procedures zullen voortaan moeten worden ingeleid met een verzoekschrift in plaats van een dagvaarding en termijnen die gelden voor het indienen van een verzoek aan de rechter dat betrekking kan hebben op bijvoorbeeld een vordering, het vernietigen van de opzegging of het herstel van de arbeidsovereenkomst, zullen veranderen.

Al met al kan worden geconcludeerd dat de hervormingen van het ontslagrecht en de wijzigingen in de WW behoorlijke gevolgen zullen hebben voor de advisering van cliënten en de behandeling van ontslagzaken. De arbeidsjuristen van SRM zullen cliënten voornamelijk moeten informeren en/of adviseren omtrent de inhoudelijke wetswijzigingen en zullen de dossiers moeten behandelen aan de hand van de nieuwe wettelijke bepalingen. Het werkproces van de arbeidsjuristen van SRM zal hierdoor niet zozeer veranderen, maar door de inhoudelijke wetswijzigingen zullen wel andere procesregels in acht moeten worden genomen. En daarmee zal er ook moeten worden gewerkt met andere processtukken. De WWZ zal nog door de Eerste Kamer moeten worden aangenomen. Dat artikelen zullen worden aangepast, kan dan ook niet worden uitgesloten. Door deze eventuele aanpassingen zal het advies van SRM aan haar cliënten kunnen veranderen.

7 Aanbevelingen

Aan de hand van de conclusies die in het voorgaande hoofdstuk zijn beschreven, wordt een aantal aanbevelingen gedaan die betrekking hebben op de werkwijze van SRM en die betrekking hebben op het adviseren van cliënten van SRM. De WWZ ligt momenteel ter behandeling bij de Eerste Kamer. Men dient er dus rekening mee te houden dat aanpassingen van de WWZ niet uitgesloten zijn. De gedane aanbevelingen in het kader van dit onderzoek zullen, mochten er aanpassingen worden doorgevoerd, moeten worden aangepast, moeten worden aangevuld of zullen komen te vervallen.

Algemene aanbevelingen voor SRM

- ❖ Het is van belang dat de arbeidsjuristen kennisnemen van de nieuwe wettelijke bepalingen voordat de WWZ in werking zal treden. Het stelsel is moeilijk leesbaar en door het laten vervallen van vanzelfsprekendheden zal het tijd kosten om dezelfde bekwaamheid onder de knie te krijgen als met het toepassen van de huidige regels. Hiermee wordt bedoeld dat de bepalingen uit het huidige stelsel dagelijks worden toegepast waardoor het raadplegen van het wetboek niet altijd noodzakelijk is. De arbeidsjuristen van SRM wordt geadviseerd om gebruik te maken van het overzicht met de inhoud van de nieuwe wetsbepalingen.²⁶⁸ Dit overzicht kan worden gebruikt om inzicht te krijgen in de nieuwe bepalingen.
- ❖ Nu de kaders van de nieuwe wet zo goed als vastliggen, is het raadzaam om de arbeidsjuristen van SRM een presentatie en/of cursus te laten bijwonen omtrent de wijzigingen in het ontslagrecht.
- ❖ De procedures met betrekking tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, het vernietigen van de opzegging, het herstellen van de arbeidsovereenkomst of met betrekking tot de hoogte van de (transitie)vergoeding zullen voortaan moeten worden ingeleid middels een verzoekschrift. Bovendien zullen andere 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 voortaan ook moeten worden ingeleid met een verzoekschrift. SRM wordt geadviseerd om standaarden op te stellen van verzoekschriften voor de verschillende verzoekschriftprocedures. Standaardmodellen zijn makkelijk hanteerbaar en door het gebruiken van modelverzoekschriften kan tijd worden bespaard.
- ❖ Een andere aanbeveling betreft het overgangsrecht en de inwerkingtreding van de WWZ. Het is aan te bevelen dat de arbeidsjuristen van SRM zich verdiepen in het overgangsrecht, omdat bepaalde situaties die zich voordoen rond de inwerkingtreding van de WWZ onder het dan 'oude' recht zullen vallen in plaats van onder het nieuwe recht. Dit zijn bijvoorbeeld ontslagen en procedures die al in gang zijn gezet, maar ook het verkrijgen van een WW-uitkering waarvan de duur tot 2019 geleidelijk zal afnemen van 38 maanden naar 24 maanden. De arbeidsjuristen zullen cliënten die dit betreft anders moeten informeren en/of adviseren dan zaken van cliënten die onder het nieuwe recht zullen vallen.
- ❖ SRM wordt geadviseerd om de ontwikkelingen inzake de behandeling van de WWZ in de Eerste Kamer goed in de gaten te houden. Zoals aangekondigd in de memorie van antwoord, zal een nieuw wetsvoorstel worden ingediend met voorstellen tot aanpassingen van bepaalde artikelen.
- ❖ Verder verdient de rekentool van AKD enige aandacht van de arbeidsjuristen. Deze tool kan worden gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding berekenen.²⁶⁹

²⁶⁸ Zie bijlage J.

²⁶⁹ 'Transitievergoeding berekenen', AKD geraadpleegd op 12 mei 2014, akd.nl (zoeken op *rekentool*).

Aanbevelingen met betrekking tot het adviseren van cliënten

- ❖ SRM wordt geadviseerd om werkgevers te wijzen op de vernieuwde voorwaarden voor ontslag. Werkgevers kunnen niet opzeggen/ontbinden als niet aan de voorwaarden uit artikel 7:669 (nieuw) BW is voldaan. De redelijke gronden voor ontslag zijn in tegenstelling tot het huidige recht limitatief opgesomd. Van deze gronden kan niet worden afgeweken. Voor gronden die in het huidige stelsel niet onder te brengen zijn in een bepaalde categorie wordt de ontbindingsprocedure gevolgd.
- ❖ Een transitievergoeding is in beginsel verschuldigd aan de werknemers wiens arbeidsovereenkomst na 24 maanden op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt verlengd. Hiernaast heeft een werknemer ook recht op een transitievergoeding als de beëindiging op zijn initiatief het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
 - Voor vragen van werknemers omtrent de hoogte van de vergoeding zullen de arbeidsjuristen moeten informeren naar de leeftijd van de werknemer, aangezien er voor werknemers die ouder zijn dan 50 jaar een tijdelijke verhoging van de transitievergoeding zal gelden.
 - Voor vragen van werkgevers omtrent de hoogte van de vergoeding zullen de arbeidsjuristen moeten informeren naar het aantal werknemers, aangezien er voor kleine werkgevers een overbruggingsregeling zal gelden. De maanden die zijn gelegen in de periode vóór 1 mei 2013 worden buiten beschouwing gelaten in de berekening van de transitievergoeding als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar minder dan 25 werknemers in dienst had en de arbeidsovereenkomst is geëindigd vanwege bedrijfseconomische omstandigheden.
- ❖ SRM wordt geadviseerd om cliënten te wijzen op de mogelijkheid tot het ontbinden van de schriftelijk overeengekomen beëindiging en de mogelijkheid tot het herroepen van de schriftelijke instemming van de opzegging binnen 14 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit recht hebben werknemers momenteel niet. Werknemers zullen tegen het einde van deze periode een sterkere onderhandelingspositie verkrijgen, waardoor zij voorwaarden kunnen stellen aan het ontslag. Deze termijn kan worden verlengd naar 3 weken als de werkgever de werknemer niet informeert over deze mogelijkheid. In geval van beëindiging met wederzijds goedvinden is de werkgever verplicht om deze termijn op te nemen in een beëindigingsovereenkomst. In geval van instemming met de opzegging is de werkgever verplicht om de werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk te wijzen op de bedenktijd.
- ❖ Hiernaast wordt SRM geadviseerd aan om werkgevers te wijzen op de sancties die gelden voor het niet naleven van de aanzegtermijn uit artikel 7:668 (nieuw) BW. De werkgever is bij het niet naleven van deze verplichting een vergoeding verschuldigd aan de werknemer. Door de werkgever op de hoogte te stellen van deze verplichting kan deze worden nageleefd. Hierdoor zullen kosten worden bespaard.
- ❖ Naast de mogelijkheid om een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen te laten toetsen door het UWV, zal de werkgever dit ontslag ook kunnen voordragen aan een cao-commissie. De arbeidsjuristen zullen de werkgevers moeten wijzen op de cao-commissie en het afwijken van het afspiegelingsbeginsel als hiervoor in de cao nadere regels zijn gesteld.
- ❖ Tot slot wordt aanbevolen om cliënten te wijzen op de termijnen waarbinnen iets aan de kantonrechter kan worden verzocht. De termijnen uit artikel 7:686a lid 4 (nieuw) BW zijn gelijkgetrokken tot 2 maanden. Alleen als het verzoek betrekking heeft op de transitievergoeding zal een termijn van 3 maanden gelden. De betreffende termijnen zijn vervaltermijnen en kunnen niet worden gestuit. Deze termijnen zijn zo verlopen. Hier zal dus rekening mee moeten worden gehouden.

Literatuurlijst

1 Handboeken

Meijer e.a. 2013

J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure UWV – beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu uitgevers 2013.

Plessen 2013

W. Plessen, *Arbeidsovereenkomstenrecht en Sociaal Zekerheidsrecht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2013.

Van Drongelen e.a. 2012

J. van Drongelen, *Individueel arbeidsrecht - ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012.

Verburg 2010

L.G. Verburg, *Het Nederlandse ontslagrecht en het BBA-carcinoom*, Deventer: Kluwer 2010.

2 Tekst & commentaar

Nieuwenhuis e.a. 2010

J.H. Nieuwenhuis e.a., *Tekst & Commentaar: Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2010.

3 Elektronische bronnen

‘Wat is BOVAG?’, *BOVAG* geraadpleegd op 12 maart 2014, bovag.nl.

‘Bovemij’, *Bovemij* geraadpleegd op 13 maart 2014, bovemij.nl.

‘SRM’, *Stichting Rechtsbijstand Mobiliteitsbranche* geraadpleegd op 12 maart 2014, srmrechtsbijstand.nl.

‘Minister Asscher blij met ruime steun in de Tweede Kamer voor Wet Werk en Zekerheid’, *Rijksoverheid* geraadpleegd op 26 februari 2014, rijksoverheid.nl (zoek op *steun tweede kamer*).

‘Uitgewerkte plannen nieuw ontslagrecht’, *Rendement* geraadpleegd op 21 februari 2014, rendement.nl (zoek op *uitgewerkte plannen*).

A.A.J. Kouwenhoven, ‘Nationale Ontslag Praktijkdag’, *RPMS* geraadpleegd op 11 februari 2014, google.com (zoeken op *Ontslag Praktijkdag Kouwenhoven*).

‘Parlementaire geschiedenis ontslagrecht’, *Estibbe* geraadpleegd op 2 maart 2014, estibbe.com/nieuwontslagrecht (zoeken op *wetsvoorstel per artikel*).

‘Gevolgen van beëindiging met wederzijds goedvinden’, *Arbeidsrechter* geraadpleegd op 3 april 2014, arbeidsrechter.nl (zoeken op *gevolgen wederzijds goedvinden*).

‘Ontbindende voorwaarden’, *HR-kiosk* geraadpleegd op 4 april 2014, hr-kiosk.nl (zoeken op *ontbindende voorwaarde*).

‘Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch’, *Judex* geraadpleegd op 3 april 2014, judex.nl (zoeken op *arbeidscontracten voor bepaalde tijd*).

‘Beleidsregels ontslagtaak UWV’, *Werk* geraadpleegd op 3 april 2014, werk.nl (zoeken op *beleidsregels ontslagtaak UWV*).

'AKD Onderzoek: Nederlands ontslagstelsel wordt binnen West-Europa relatief goedkoop', *AKD* geraadpleegd op 20 maart 2014, akd.nl (zoeken op *onderzoek*).

M. Uitslag, 'Versoepeling van de verwijtbaarheidstoets inzake de WW-uitkering', *Rouwconflict* geraadpleegd op 28 maart 2014, rouwconflict.nl (zoeken op *versoepeling ontslagrecht*).

R. van Heusden, 'Het einde van de pro forma (?)', *Newsletter-nautadutilh* geraadpleegd op 28 maart 2014, newsletter-nautadutilh.com (zoeken op *het einde van de pro forma*).

'WW-uitkering', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 8 april 2014, rijksoverheid.nl (zoeken op *WW*).

'De WW-uitkering in vogelvlucht', *Juristenweblog* geraadpleegd op 9 april 2014, juristenweblog.nl (zoeken op *vogelvlucht*).

'Ontslagtoestemming via UWV', *Werk* geraadpleegd op 22 april 2014, werk.nl (zoeken op *ontslagtoestemming*).

'Debat', *Eerste Kamer* geraadpleegd op 2 mei 2014, eerstekamer.nl (zoeken op *debat*).

'Transitievergoeding berekenen', *AKD* geraadpleegd op 12 mei 2014, akd.nl (zoeken op *rekentool*).

4 Parlementaire stukken

Kamerstukken I 2013-14, 33818, nr. A.

Kamerstukken I 2013-13, 33818, nr. C.

Kamerstukken II 1998-99, 26257, nr. 7.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 2.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 3.

Kamerstukken II 2013-13, 33818, nr. 4.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 7.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 24.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 30.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 34.

Kamerstukken II 2013-14, 33818, nr. 39.

5 Wetten

Algemene Ouderdomswet (AOW)

Algemene wet bestuursrecht (Awb)

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA 1945)

Burgerlijk Wetboek (BW)

Ontslagbesluit

Werkloosheidswet (WW)

6 Besluiten en verdragen

Toelichting bij de wijziging van het Ontslagbesluit, *Stcrt.* 27 december 2001, 249, p.42.

Richtlijn passende arbeid 2008, *Stcrt.* 30 juni 2008, nr. 123.

7 Jurisprudentie

Rb. Noord-Holland, 17 juni 2013, nr. 417481 CV\EXPL 12-3941.
Rb. Den Haag, 9 december 2013, nr. 2457671 RP VERZ 13-50703.

HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457.
HR 11 december 2009, JAR 2010, 17.

8 Rapporten en scripties

Van Noorloos 2012

M. van Noorloos, *Beeindiging van een arbeidsovereenkomst met een disfunctionerende werknemer: het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter* (masterscriptie), 2012.

Hoevenagel & Engelen 2013

R. Hoevenagel & M. Engelen, *Ontslagkosten van werkgevers in 2012* (rapport Panteia), 2013.

9 Vaktijdschriften

Bennaars 2014

J.H. Bennaars, 'De opzegging: preventief en duaal, maar dan anders', *TAP* 2014, nr. 1.

Berkhout 2008

D.F. Berkhout, 'Volledige en gefixeerde schadevergoeding', *ArbeidsRecht* 2008, nr. 6/7.

Houweling 2014

A.R. Houweling, 'Wetsvoorstel werk en zekerheid en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: over het nieuwe jaarcontract van acht maanden', *TAP* 2014, nr. 1.

Knipschild 2014

E. Knipschild, 'Ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de Wet werk en zekerheid', *TAP* 2014, nr. 1.

Kruit 2014

P. Kruit, 'De ontslagvergoeding: transitie van billijkheid naar forfaitair, of toch weer billijkheid?', *TAP* 2014, nr. 1.

Loonstra & Sick 2014

C.J. Loonstra & P.TH. Sick, 'Het Wetsvoorstel werk en zekerheid (33818) in vogelvlucht: dekt de vlag de lading?', *TAP* 2014, nr. 1.

Schouten 2014

B. Schouten, 'Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten: over de omvang van een muizengaatje', *TAP* 2014, nr. 1.

Swelheim 2014

A.J. Swelheim, 'Het Wetsvoorstel werk en zekerheid: van BBA naar BW; voor wie maakt dit verschil?', *TAP* 2014, nr. 1.

Van Coevorden 2014

R.S. van Coevorden, 'Bijzondere opzegverboden', *TAP* 2014, nr. 1.

Wetzels 2014

W.J.J. Wetzels, 'Het nieuwe arbeidsprocesrecht: wordt het eenvoudiger?', *TAP* 2014, nr. 1.