

TAP 2014(6) 269 Art. - Nooit te oud om te leren: de transitievergoeding voor de 50-plusser

Publicatie	Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk
Aflevering	7 afl. 6
Publicatiedatum	23 juli 2014
Auteurs	Hakvoort, K.Kruit, P.

Nooit te oud om te leren: de transitievergoeding voor de 50-plusser

Eerlijker, eenvoudiger en goedkoper; dat zijn de doelstellingen van de wijzigingen in het ontslagrecht die ten grondslag liggen aan de invoering van de Wet werk en zekerheid ('WWZ'). Onderdeel van de wijzigingen betreft het invoeren van een transitievergoeding als forfaitaire ontslagvergoeding. Deze transitievergoeding is substantieel lager dan de ontbindingsvergoeding op basis van de huidige kantonrechtersformule. Om de gevolgen voor oudere werknemers enigszins te compenseren, is in art. 7:673a BW (nieuw) een tijdelijke overgangsregeling opgenomen. In deze bijdrage wordt uiteengezet wat de overgangsregeling voor oudere werknemers inhoudt en op welke mogelijke manieren de transitievergoeding op basis van de overgangsregeling berekend kan worden, nu de wettekst verschillend kan worden geïnterpreteerd. Daaruit blijkt tevens dat deze overgangsregeling niet beantwoordt aan de doelstellingen van de wijzigingen in het ontslag(vergoedings)recht.

De transitievergoeding

Op 10 juni 2014 is het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid aangenomen door de Eerste Kamer. ¹ De voorgestelde wijzigingen in het arbeidsrecht worden daarmee definitief ingevoerd. De wet bevat onder meer ingrijpende wijzigingen in het ontslagrecht. Onderdeel van de wijzigingen is het invoeren van de transitievergoeding als nieuwe (forfaitaire) ontslagvergoeding. Iedere werknemer heeft bij het eindigen (of niet voortzetten na een einde van rechtswege) van een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever, of bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, recht op een (bij wet geregelde) transitievergoeding, mits het dienstverband bij de betreffende werkgever ten minste twee jaar heeft bestaan. Dit volgt uit het nieuwe art. 7:673 BW. De transitievergoeding is, aldus de parlementaire geschiedenis, enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds bedoeld om de werknemer met behulp van de benodigde financiële middelen in staat te stellen zijn transitie van werk naar werk te vergemakkelijken. ² De transitievergoeding vervangt de huidige ontbindingsvergoeding gebaseerd op de kantonrechtersformule, alsmede de schadevergoeding uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag. ²

De transitievergoeding is conform art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) voor de eerste tien dienstjaren gelijk aan een zesde van het maandsalaris van de werknemer ³ voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Voor elke periode van zes maanden na de eerste tien dienstjaren is de vergoeding gelijk aan een vierde van het maandsalaris. ⁴

Afronding vindt hierbij niet plaats. Enkel hele perioden van zes maanden worden meegeteld bij het berekenen van de transitievergoeding.⁵

Nu de transitievergoeding ex art. 7:673 BW (nieuw) met name voor oudere werknemers aanzienlijk lager is dan de huidige ontbindingsvergoeding op basis van de kantonrechtersformule⁶ – hetgeen voornamelijk wordt veroorzaakt door het vervallen van de weging van het aantal dienstjaren – is voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en daarnaast minimaal 10 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever een tijdelijke overgangsregeling in de wet opgenomen. De overgangsregeling dient dit verschil tussen de huidige ontbindingsvergoeding en de toekomstige transitievergoeding voor de oudere werknemer enigszins te compenseren.

De overgangsregeling voor oudere werknemers

Art. 7:673a BW (nieuw) bepaalt dat, indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst bovendien ten minste 10 dienstjaren heeft geduurd, in afwijking op art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) een andere berekeningsmaatstaf voor de transitievergoeding geldt. De transitievergoeding is in dat geval *“over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het in geld vastgestelde loon per maand”*, aldus art. 7:673a lid 1 BW (nieuw). Door het toepassen van een hogere berekeningsmaatstaf probeert de wetgever te bewerkstelligen dat de gevolgen van de minder gunstige arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer niet alleen door de werknemer worden gedragen.⁷ De tijdelijk hogere transitievergoeding is niet van toepassing op de werkgever die gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst heeft.⁸ Deze ‘kleine’ werkgever is vanzelfsprekend wel de transitievergoeding op grond van art. 7:673 BW (nieuw) verschuldigd; slechts de uitzondering van art. 7:673a BW (nieuw) geldt voor hem niet. Daarnaast kan de toepasselijkheid van de hogere transitievergoeding bij ministeriële regeling worden uitgesloten.

De vraag rijst hoe deze hogere berekeningsmaatstaf in de praktijk moet worden toegepast. Bij een eerste lezing lijkt de wettekst niet al te ingewikkeld, doch nadere bestudering leidt tot verschillende interpretatiemogelijkheden. Deze interpretatieproblematiek concentreert zich op de vraag wanneer de periode van zes maanden ingaat waarover de hogere factor van een half maandsalaris moet worden berekend.

Bij het berekenen van de transitievergoeding wordt gerekend in hele perioden van zes maanden. Uitgaande van de tekst van de wet zou enerzijds kunnen worden betoogd dat de hogere berekeningsmaatstaf van een half maandsalaris moet worden toegepast op alle nieuwe (en volledige) perioden van zes maanden die ingaan na het bereiken van de 50-jarige leeftijd. Hierbij wordt de datum van indiensttreding als uitgangspunt genomen en niet de datum waarop de werknemer 50 jaar wordt. De hogere berekeningsmaatstaf begint aldus niet direct vanaf de 50e verjaardag te lopen, maar vanaf het eerste nieuwe ‘zes maanden-moment’ na het bereiken van de 50-jarige leeftijd geteld vanaf de datum van indiensttreding (hierna: Visie 1). Anderzijds kan op basis van dezelfde wettekst geconcludeerd worden dat de hogere

berekeningsmaatstaf moet worden toegepast op alle halve dienstjaren die de werknemer in dienst is vanaf het moment dat de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Op de dag dat de werknemer 50 jaar wordt, begint dan een nieuwe periode van zes maanden te lopen waarop de hogere berekeningsmaatstaf moet worden toegepast (hierna: Visie 2). Een derde mogelijkheid is dat de werkgever, indien de werknemer in een (lopende) periode van zes maanden de leeftijd van 50 jaar bereikt, de vergoeding pro rata berekent over de dagen in een periode dat de werknemer al dan niet ouder is dan 50 jaar (hierna: Visie 3). Deze verschillende visies worden in het navolgende uitgewerkt en geconcretiseerd in een voorbeeld.

Werknemer Jan	
Jan Pietersen werkt bij TAP B.V., een onderneming met 75 werknemers	
Geboortedatum:	30 april 1957 (50 jaar op 30 april 2007)
Datum in dienst:	1 oktober 2004
Datum uit dienst:	1 oktober 2015 of 1 november 2015
Maandsalaris:	€ 6.715 bruto (incl. emolumenten)

Visie 1: datum indiensttreding is bepalend

Visie 1 schematisch: Datum indiensttreding is bepalend (datum uit dienst: 1 oktober 2015 en 1 november 2015)

Volgens de parlementaire geschiedenis is art. 7:673a BW (nieuw) een tijdelijke uitzondering op de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding conform art. 7:673 BW (nieuw).⁹ De transitievergoeding dient met andere woorden op een afwijkende manier berekend te worden voor de 50-plus werknemer die ten minste tien jaar bij de werkgever in dienst is. De hogere berekeningsmaatstaf geldt, volgens Visie 1, voor ieder (volledig) half dienstjaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is. Dit betekent dat de halve dienstjaren vanaf de datum van indiensttreding worden doorgeteld en op het moment dat een nieuw half dienstjaar aanvangt nadat de werknemer de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, geldt voor de halve dienstjaren die daarop volgen de hogere berekeningsmaatstaf. Dit sluit aan bij de formulering “over elke periode van zes maanden” in art. 7:673a BW (nieuw), alsmede bij het uitgangspunt van de wetgever dat een werknemer slechts bij een nieuwe periode van zes maanden recht heeft op een hogere vergoeding.¹⁰ Er wordt dus in één stap gerekend vanaf de datum van indiensttreding tot de datum van uitdiensttreding waarbij iedere periode van 6 maanden de factor 1/6, 1/4 of 1/2 krijgt.

Toegepast op werknemer Jan komt de berekening van de transitievergoeding volgens Visie 1 op het volgende neer. Jan bereikt op 30 april 2007 de leeftijd van 50 jaar. Op de datum van uitdiensttreding is Jan meer dan tien jaar in dienst bij TAP B.V. Op 1 april en 1 oktober van ieder jaar vervult Jan een nieuw volledig half dienstjaar (een nieuwe periode van zes maanden). Nu Jan op 30 april 2007 de leeftijd van 50 jaar bereikt, betekent dat volgens Visie 1 dat de halve dienstjaren die Jan vanaf 1 oktober 2007 in dienst is bij TAP B.V. in de transitievergoeding

meetellen voor een half maandsalaris. De berekening van de transitievergoeding ziet er voor Jan als volgt uit:

6 halve dienstjaren (1 oktober 2004 tot 1 oktober 2007) x 1/6 maandsalaris = € 6.715

16 halve dienstjaren (1 oktober 2007 tot 1 oktober 2015 of 1 november 2015) x 1/2 maandsalaris = € 53.720.

De transitievergoeding bedraagt voor Jan zowel bij uitdiensttreding op 1 oktober 2015 als op 1 november 2015 € 60.435 bruto.

Visie 2: datum 50e verjaardag is bepalend

Visie 2 schematisch: Datum 50e verjaardag is bepalend (datum uit dienst: 1 oktober 2015)

Visie 2 schematisch: Datum 50e verjaardag is bepalend (datum uit dienst: 1 november 2015)

Volgens de parlementaire geschiedenis is het doel van de overgangsregeling ex art. 7:673a BW (nieuw) de oudere werknemer met een lang dienstverband tijdelijk extra compensatie te bieden voor de lagere ontslagvergoeding ten opzichte van de huidige ontbindingsvergoeding en daarmee deze kwetsbare werknemers met een slechte arbeidsmarktpositie te ondersteunen. ¹¹ De wetgever heeft er bewust voor gekozen de leeftijdsgrens voor deze aanvullende bescherming bij 50 jaar te leggen. In het verlengde hiervan wordt in Visie 2 betoogd dat het moment waarop de werknemer aanspraak kan maken op de factor 1/2 voor iedere zes maanden dat hij in dienst is, dient aan te vangen op het moment dat de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt. In Visie 2 bestaat de berekening van de transitievergoeding daarmee uit twee stappen. Eerst moet worden vastgesteld wat op grond van art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) het totaal aantal halve dienstjaren is (feitelijke arbeidsverleden) waarop de transitievergoeding moet worden gebaseerd. Vervolgens moet – in afwijking van art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) – voor elke periode van zes maanden vanaf de 50e verjaardag tot aan de datum van uitdiensttreding een factor 1/2 aan de betreffende perioden worden toegerekend.

In het geval van werknemer Jan betekent toepassing van de berekeningswijze volgens Visie 2 dat hij recht heeft op de volgende transitievergoeding. Jan heeft – zowel bij uitdiensttreding op 1 oktober 2015 als op 1 november 2015 – een totaal aantal halve dienstjaren van 22. Vervolgens moet worden vastgesteld welke van deze 22 halve dienstjaren onder de overgangsregeling van art. 7:673a BW (nieuw) vallen. De hogere berekeningsfactor van 1/2 maandsalaris wordt daarmee in feite toegerekend aan de halve dienstjaren vanaf de 50-jarige leeftijd. Dit is bij een uitdiensttreding op 1 oktober 2015 een aantal van 16 (30 april 2007 – 1 oktober 2015). De transitievergoeding van Jan wordt in dat geval als volgt berekend:

6 halve dienstjaren x 1/6 maandsalaris = € 6.715

16 halve dienstjaren x 1/2 maandsalaris = € 53.720.

De transitievergoeding bedraagt voor Jan bij uitdiensttreding op 1 oktober 2015, net zoals in Visie 1, € 60.435 bruto.

Indien Jan echter uit dienst treedt op 1 november 2015 omvat de periode van 30 april 2007 tot 1 november 2015 17 volledige halve dienstjaren. Deze 17 perioden moeten worden toegerekend aan de hogere factor van 1/2 maandsalaris. Deze toerekening gaat daarmee ten koste van een periode die onder de reguliere regeling van art. 7:673 BW (nieuw) valt, omdat het totaal aantal halve dienstjaren (het feitelijke arbeidsverleden) tenslotte gelijk blijft. De transitievergoeding bedraagt voor Jan bij uitdiensttreding op 1 november 2015:

5 halve dienstjaren x 1/6 maandsalaris = € 5.595,83

17 halve dienstjaren x 1/2 maandsalaris = € 57.077,50

De totale transitievergoeding bedraagt in dat geval € 62.673,33 bruto.

Visie 3: Pro rata berekening

Visie 3 schematisch: Pro rata berekening (datum uit dienst: 1 oktober 2015 en 1 november 2015)

In de derde visie wordt een middenweg gezocht tussen Visie 1 en Visie 2. Enerzijds wordt wel in één stap de transitievergoeding berekend door vanaf de aanvang van het dienstverband de perioden van zes maanden te tellen. Anderzijds wordt tegemoetgekomen aan het uitgangspunt van de wetgever om werknemers vanaf hun 50e verjaardag tijdelijk een hogere vergoeding toe te kennen. In Visie 3 wordt namelijk de periode van zes maanden waarin de werknemer 50 jaar wordt, gesplitst in dagen dat de werknemer nog geen 50 jaar is en dagen vanaf de 50e verjaardag. Vervolgens worden pro rata de wegingsfactor van art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) en art. 7:673a BW (nieuw) toegepast.

In het voorbeeld van werknemer Jan is Jan ook in Visie 3 22 halve dienstjaren in dienst geweest. Voor de eerste vijf halve dienstjaren (1 oktober 2004 – 1 april 2007) geldt dat Jan volledig onder de hoofdregel van art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) valt en aldus aanspraak heeft op 1/6 maandsalaris. Vervolgens bereikt Jan in de zesde periode van zes maanden de leeftijd van 50 jaar, en wel na precies een maand. Voor deze eerste maand (waarin Jan dus nog 49 jaar is) moet de transitievergoeding worden berekend met factor 1/6, terwijl op de overige vijf maanden factor 1/2 moet worden toegepast. De resterende 16 perioden vallen vervolgens volledig onder de overgangsregeling van art. 7:673a BW (nieuw) en moeten met factor 1/2 worden berekend. Concreet betekent dit voor Jan dat hij in Visie 3 de volgende transitievergoeding ontvangt:

5 halve dienstjaren x 1/6 maandsalaris = € 5.595,83

1/6 half dienstjaar x 1/6 maandsalaris = € 186,53

5/6 half dienstjaar x 1/2 maandsalaris = € 2.797,92

16 halve dienstjaren x 1/2 maandsalaris = € 53.720

De totale transitievergoeding bedraagt daarmee € 62.300,28 bruto. Dit geldt zowel voor een uitdiensttreding per 1 oktober 2015 als per 1 november 2015.

Vergelijking

Visie 1 neemt als uitgangspunt de datum van indiensttreding en het aantal perioden van zes maanden na de datum van indiensttreding. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van de wetgever dat de transitievergoeding wordt opgebouwd aan de hand van het aantal volledig halve dienstjaren van een werknemer in dienst van een werkgever. Als een werknemer bijvoorbeeld 26 maanden in dienst is, heeft de werknemer recht op 4/6 maandsalaris, nu hij slechts vier volledig halve dienstjaren in dienst is bij de werkgever. De hoogte van de transitievergoeding verandert pas naar 5/6 maandsalaris als de werknemer 30 maanden in dienst is bij de werkgever. Op dat moment is de werknemer tenslotte vijf volledig halve dienstjaren in dienst bij de werkgever. In Visie 1 wordt het aantal halve dienstjaren vanaf het moment van indiensttreding dus doorgeteld, ongeacht het moment waarop de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt. Werknemer Jan heeft daardoor pas recht op een 17e half maandsalaris aan transitievergoeding als hij op of na 1 april 2016 uit dienst treedt bij TAP B.V.

Het voordeel van de eerste visie is de overzichtelijkheid en de aansluiting bij de systematiek van de opbouw van de transitievergoeding van steeds zes maanden. Het nadeel van Visie 1 is echter dat deze visie niet aansluit bij de doelstelling van art. 7:673a BW (nieuw) die inhoudt dat de werknemer vanaf het bereiken van de 50-jarige leeftijd aanvullende bescherming verdient; een werknemer kan bijna zes maanden 50 jaar oud zijn en nog niet onder de regeling van art. 7:673a BW (nieuw) vallen. Visie 1 lijkt – in het licht van de doelstellingen van de Wet werk en zekerheid – dus eenvoudig(er) en goedkoper, maar niet eerlijker.

In Visie 2 is de hoogte van de transitievergoeding mede afhankelijk van de datum van uitdiensttreding. Het kan zo zijn dat – zoals in het voorbeeld van Jan – het totaal aantal halve dienstjaren gelijk blijft, maar dat Jan bij een latere uitdiensttreding toch een hogere transitievergoeding ontvangt doordat hij een extra periode van zes maanden volmaakt vanaf de datum waarop hij 50 jaar oud is geworden tot de einddatum. In Visie 2 vindt aldus achteraf een toerekening plaats binnen het totaal aantal halve dienstjaren, waardoor dit – afhankelijk van de datum van uitdiensttreding – ten opzichte van Visie 1 kan resulteren in een extra periode waarin de hogere factor van 1/2 wordt toegerekend.¹² Visie 2 is daarmee een meer werknemersvriendelijke benadering.

Het voordeel van Visie 2 is dat deze visie het meest aansluit bij de doelstelling van de wetgever om oudere werknemers vanaf hun 50e verjaardag aanspraak te laten maken op een hogere transitievergoeding. Het nadeel van de tweede visie is dat de hoogte van de transitievergoeding afhankelijk is van zowel de datum van indiensttreding en die van uitdiensttreding als het

moment waarop de werknemer 50 jaar wordt. De transitievergoeding moet daardoor in twee stappen worden berekend, wat de berekening niet eenvoudig maakt. ¹³

In Visie 3 wordt feitelijk de meest eerlijke berekeningsmethode toegepast, omdat direct vanaf de 50e verjaardag de overgangsregeling van art. 7:673a BW (nieuw) ingaat, maar tegelijkertijd wordt doorgeteld met perioden van zes maanden vanaf de datum van indiensttreding. De werknemer komt aldus niets tekort vanaf zijn 50e verjaardag, terwijl evenmin de 'doortelsystematiek' wordt losgelaten. Desondanks pleit tegen toepassing van variant 3 dat hiermee niet in volledige perioden van zes maanden wordt gerekend, maar dat één periode altijd wordt 'opgeknipt', waarbij het eerste deel van de periode onder de werking van de hoofdregel van art. 7:673 lid 2 BW (nieuw) valt, terwijl op het laatste deel van de periode de uitzondering van art. 7:673a BW (nieuw) van toepassing is. Dit sluit niet aan bij de wettekst en systematiek van beide bepalingen die enkel zien op 'hele perioden van zes maanden' die aan een bepaalde factor (1/6, 1/4 of 1/2) worden toegerekend. De wetgever lijkt hier geen opening voor te geven. Voorts is de pro rata berekening erg ingewikkeld indien de werknemer niet precies een aantal volledige maanden in dienst is geweest na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar. In dat geval moet worden gerekend met een toerekening van een bepaalde factor in dagen. Nu de tekst van de wet noch de parlementaire geschiedenis ruimte lijkt te bieden voor deze pro rata benadering, lijkt variant 3 daarom de minst waarschijnlijke variant om uiteindelijk te hanteren.

Conclusie

Hoewel een van de doelstellingen van de Wet werk en zekerheid is het vereenvoudigen van het ontslagrecht, blijkt enkel al uit de toepassing van de overgangsregel voor oudere werknemers inzake de transitievergoeding dat de wet daarin – in ieder geval op dit punt – niet slaagt. Voor de drie besproken varianten zijn zowel pro- als contra-argumenten aan te voeren. De reeds in de Tweede Kamer aangehangig gemaakte reparatiewetgeving ¹⁴ zou in de uiteindelijke keuze tussen de drie varianten een sleutelrol kunnen spelen. Wij doen daarom een beroep op de Tweede Kamer om over de berekening van de transitievergoeding voor de oudere werknemer een ondubbelzinnig standpunt in te nemen en de tekst van de wet zo nodig hierop aan te passen. In dat geval kan wellicht één van de doelstellingen van de Wet werk en zekerheid, namelijk het eenvoudiger maken van het ontslag(vergoedings)recht, alsnog worden behaald.

Mr. dr. P. Kruit is advocaat bij Ten Holter Noordam advocaten te Rotterdam. Mr. K. Hakvoort is advocaat bij DingemansVanderKind advocaten te Amsterdam.

Voetnoten

¹ Wet van 14 juni 2014, *Stb.* 2014, 216.

² *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38.

² Een en ander heeft naar onze mening tot gevolg dat opzeggingen die naar huidig recht kennelijk onredelijk zijn op grond van het gevolgcriterium (art. 7:681 lid 2 sub b BW) niet langer kennelijk onredelijk zijn vanwege de compensatie in de vorm van de transitievergoeding. Indien echter sprake is van een andere grondslag voor kennelijk

onredelijk ontslag, zoals de valse of voorgewende reden (art. 7:681 lid 2 sub a BW), zal de arbeidsovereenkomst in het nieuwe ontslagrecht simpelweg niet opgezegd (mogen) worden: de arbeidsovereenkomst komt in dat geval niet ten einde. Dit sluit overigens aan bij de huidige gedachte dat de schadevergoeding op grond van art. 7:681 BW lid 2 sub a BW, anders dan vanwege het gevolgcriterium, gelijk moet zijn aan de levensduur van de arbeidsovereenkomst in plaats van een schadevergoeding als genoegdoening ('pleister op de wonde'). Zie in dit kader ook G.J.J. Heerma van Voss, J.J.M. de Laat, S.F. Sagel en E. Verhulp, 'Begroot, schat, vergoed en bewonder: de begroting van de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding na 12 februari 2010', *TRA* 2010, 47.

3 Hieronder valt – naar analogie van de kantonrechtersformule – het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste overeengekomen looncomponenten, waaronder vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag, *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38.

4 De transitievergoeding is bovendien gemaximeerd tot € 75.000 of tot een jaarsalaris, indien dit jaarsalaris hoger is dan € 75.000.

Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38, waarin staat dat de werknemer recht heeft op een zesde of een vierde maandsalaris voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

5 De ontbindingsvergoeding is al jarenlang stabiel op gemiddeld één maandsalaris per gewerkt jaar, zie P. Kruit, *De ontbindingsbeschikking ex art. 7:685 BW getoetst*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2012, p. 138.

6 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 41.

7 Of een werkgever gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst heeft, wordt bepaald aan de hand van het aantal werknemers die in dienst waren bij de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet.

8 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 113.

9 Zie hiervoor noot 6.

10 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 72.

11 Deze berekeningswijze kennen wij in het huidige ontslagrecht van de berekening van de A-factor in de kantonrechtersformule, waar blijkens de toelichting op Aanbeveling 3.2. van de Aanbevelingen van de kring van kantonrechters ook wordt 'opgeplust, afgeroomd en toegerekend'.

12 De VAAN hanteert in de VAAN Ontslag-app Visie 2.

13 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 988, nr. 1, Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2015), aangeboden op 16 juli 2014.