

# 154. VAAN – VvA – Wab – Transitievergoeding

MR. DR. D.M.A. (VIVIAN) BIJ DE VAATE EN MR. P. (PAUL) VESTERING

## 1. Inleiding tot de aanpassingen in de transitievergoeding

### 1.1 Wvz – achtergrond transitievergoeding

De ontslagvergoedingen onder het voor 1 juli 2015 geldende ontslagrecht waren volgens de regering (te) hoog, leeftijdsafhankelijk, werden onvoldoende productief ingezet voor het vinden van nieuw werk en leidden tot een ongelijke behandeling in soortgelijke gevallen.<sup>1</sup>

Met de introductie van de transitievergoeding waarop werknemers recht hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband dat ten minste twee jaar heeft geduurd, die onafhankelijk is van de leeftijd van de werknemer en die ingezet kan worden voor van-werk-naar-werk trajecten, werd beoogd het ontslagstelsel eerlijker te maken, minder kostbaar voor werkgevers, eenvoudiger, sneller en meer gericht op het bevorderen van de transitie van werk naar werk.<sup>2</sup> De transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te compenseren voor ontslag en de transitie naar een nieuwe baan te vergemakkelijken.<sup>3</sup>

Het recht op een transitievergoeding ontstaat pas nadat het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd. Volgens de regering reikt de zorgplicht die de werkgever heeft in het kader van goed werkgeverschap niet zover dat de werkgever verantwoordelijk is voor het betalen van een vergoeding bij dienstverbanden van korter dan twee jaar. De termijn van twee jaar brengt tot uitdrukking dat een werkgever alleen bij langer durende arbeidsrelaties gehouden is tot betalen van een vergoeding en sluit aan – als het gaat om tijdelijke werknemers – bij de (nieuwe) termijn voor de ketenbepaling waarna een vast dienstverband ontstaat.<sup>4</sup>

### 1.2 Wab – toelichting wijzigingen transitievergoeding

Volgens de regering leidt de huidige vormgeving van de transitievergoeding er in de eerste plaats toe dat veelal werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen transitievergoeding ontvangen. De regering meent

dat niet de kosten bepalend moeten zijn voor de keuze van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, maar de aard van het werk. Verder leidt de transitievergoeding in zijn huidige vormgeving tot hogere ontslagkosten over de periode dat de arbeidsovereenkomst langer dan tien jaar heeft geduurd. De transitievergoeding leidt aldus in de praktijk tot een verschil in kosten tussen de beëindiging van kortdurende arbeidsovereenkomsten – veelal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – en langdurige arbeidsovereenkomsten – veelal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.<sup>5</sup>

Met de Wab wil de regering de kloof tussen vaste en flexibele werknemers verminderen. Door de wijzigingen in de transitievergoeding wil men het verschil in de kosten van ontslag tussen flexibele en vaste contracten verkleinen en meer in balans brengen. Dat moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken tijdelijke werknemers te laten doorstromen naar een vast contract.<sup>6</sup>

Voorgesteld wordt allereerst om vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst te voorzien in een recht op transitievergoeding; de huidige ‘referte-periode’ van twee jaar voordat recht ontstaat op een transitievergoeding wordt dan afgeschaft. Ten tweede wordt voorgesteld een afschaffing van de verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd. Om te voorkomen dat het betalen van een transitievergoeding in enkele situaties tot een onevenredig zware belasting voor werkgevers leidt, wordt verder voorgenomen om de werkgever de mogelijkheid te bieden compensatie te vragen voor de transitievergoeding die hij heeft betaald bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte.<sup>7</sup> Deze laatste wijzigingen sluiten aan bij de kostencompensatie voor de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid.<sup>8</sup>

1 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5, 23-24.

2 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5.

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

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

5 Cpt. MvT Wab, p. 66-67.

6 Cpt. MvT Wab, p. 18 en 67.

7 Cpt. MvT Wab, p. 18.

8 Conform het al ingediende wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfs-economische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, Kamerstukken II 2016/2017, 34 699, nr. 2.

## 2. De wijzigingen in de transitievergoeding getoetst

### 2.1 De doelstellingen van de Wwz en Wab getoetst

Het voorstel de ‘referteperiode’ van twee jaar te schrappen en de opbouw voor het recht op een transitievergoeding, ongeacht de lengte van het dienstverband, te stellen op een derde maansalaris voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, draagt onzes inziens bij aan het verkleinen van de kloof tussen tijdelijke en vaste arbeidsovereenkomsten. In die zin kan gezegd worden dat het voorstel bijdraagt aan het eerlijker maken van het ontslagstelsel. Het is een stapje in de goede richting.

De maatregel dat vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht bestaat op een transitievergoeding, zonder de ‘referteperiode’ van twee jaar, maakt het gebruik van tijdelijke contracten wel duurder voor de werkgever. In het licht van de doelstelling van de Wwz om ontslagen goedkoper te maken voor de werkgever lijkt dat een stapje terug. Daar staat tegenover dat het ontslag van een werknemer met een langdurige arbeidsovereenkomst goedkoper wordt door het voornemen om de opbouw van de transitievergoeding te verlagen. Of dat op zichzelf een prikkel vormt om medewerkers lang (langer dan tien jaar) in dienst te houden, is de vraag, maar deze aanpassing zorgt wel voor een zekere balans in de kosteneffecten van de Wab voor werkgevers: meer transitievergoedingen betalen in de periode tot twee jaar dienstverband, minder vanaf tien jaar. Uit de berekeningen in de Memorie van Toelichting van de financiële gevolgen van het wetsvoorstel volgt dat per saldo de twee beschreven wijzigingen ertoe leiden dat werkevers gemiddeld minder kosten voor transitievergoedingen zullen maken.<sup>9</sup> Dat past (opnieuw) bij de doelstellingen uit de Wwz. Wel bestaat het risico dat werkgevers met het afschaffen van de referteperiode voor het recht op transitievergoeding en daarmee het duurder maken van het gebruik van tijdelijke contracten – nog meer dan nu al het geval – zullen uitwijken naar het werken met zzppers of andere schijnconstructies.<sup>10</sup> Het doel van de Wab om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen,<sup>11</sup> is daar niet mee gediend en de balans tussen de kosteneffecten van de aanpassingen in de transitievergoeding zou dan nog verder in het voordeel van de werkgever (of opdrachtgever) uitslaan.

Door de focus van de wetgever op verkleining van het verschil tussen tijdelijke en vaste contracten, besteedt de Wab minder aandacht aan andere doelstellingen van de transitievergoeding, zoals ten tijde van de invoering van de Wwz genoemd. Kennelijk vindt de wetgever nu dat de werk-

gever toch ook in de eerste twee jaar van een dienstverband bij ontslag een zorgplicht heeft dan wel een transitievergoeding moet betalen, terwijl de wetgever daarover onder de Wwz nog anders dacht. Ook wordt, zoals opgemerkt, de hoogte van de ontslagvergoeding voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn verlaagd, zodat het verschil ten opzichte van het niveau aan ontslagvergoedingen dat met toepassing van de kantonrechtformule vóór 1 juli 2015 gebruikelijk was toeneemt; juist voor die groep werknemers, die meestal wat ouder is en mogelijk een lastigere positie op de arbeidsmarkt heeft, gaat de vergoeding dus verder omlaag. De wetgever besteedt in de memorie van toelichting (nog) geen aandacht aan de vraag hoe deze effecten afgewogen worden tegen de doelstelling om het verschil tussen tijdelijke en vaste contracten te verkleinen. Ten slotte pleit vóór de voorgestelde aanpassing dat per 1 januari 2020 – gezien ook het verval van de artikelen 673a en 673d BW – de berekeningsmethode van de transitievergoeding voor elke werknemer hetzelfde wordt, ongeacht de leeftijd of duur van het dienstverband. Dit vergroot de eenvoud van het ontslagrecht, destijds ook een van de doelstellingen van de Wwz.

### 2.2 De afschaffing van de referteperiode en verlaging van de opbouw inhoudelijk beschouwd

Gegeven de doelstelling van de wetgever het verschil tussen tijdelijke en vaste contracten te verkleinen, is begrijpelijk dat de referteperiode van twee jaar wordt losgelaten en dat in verband daarmee de opbouw van de transitievergoeding niet langer per half jaar, maar per dag (over de feitelijke duur) plaatsvindt.

### 2.3 De compensatieregelingen voor de transitievergoeding inhoudelijk beschouwd

Dat werkgevers na twee jaar ziekte en loondoorbetaling soms terugschrikken voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst, om betaling van een transitievergoeding te vermijden, is inmiddels gebleken. Hierover is in ieder geval enige rechtspraak verschenen.<sup>12</sup> In hoeverre het verschuldigd zijn van de transitievergoeding bij kleine werkgevers die hun onderneming niet voortzetten wegens pensionering of ziekte tot een knelpunt leidt, is niet duidelijk en onderbouwt de wetgever niet met cijfermateriaal.

**Vraag:** waaruit blijkt de behoefte om de transitievergoeding voor kleine werkgevers te compenseren indien zij hun onderneming niet voortzetten wegens ziekte of pensionering? Is cijfermateriaal beschikbaar dat onderbouwt dat deze situaties in de praktijk een probleem opleveren dat nu met wetgeving opgelost moet worden?

9 Cpt. MvT Wab, p. 97.

10 Dit risico wordt ook onderkend: cpt. MvT Wab, p. 93.

11 Cpt. MvT Wab, p. 18.

12 Zie onder meer: Hof Arnhem Leeuwarden 27 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6140; Hof Den Haag 14 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3036; Rb. Noord-Nederland 16 november 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:5003; Rb. Limburg 2 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7394; Rb. Limburg 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7608; Rb. Midden-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8495; Vgl. C.S. Kehrer-Bot, ‘De zieke werknemer en de transitievergoeding’, *ArbeidsRecht* 2017/5.

### 3. De wijzigingen in de transitievergoeding: de wettekst getoetst en aanbevelingen

#### Artikel 7:673 BW

2. De transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over de berekeningswijze van de transitievergoeding.

**Commentaar:** In het tweede lid van artikel 7:673 BW wordt tot uitdrukking gebracht dat de transitievergoeding berekend wordt over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst zonder de duur van de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte halve jaren. De toelichting geeft aan dat de eerste stap is bij de berekening om de transitievergoeding te berekenen over de hele dienstjaren. De berekening van de transitievergoeding over het deel van de arbeidsovereenkomst dat minder is dan een heel dienstjaar, vindt naar rato plaats. Hieruit volgt onzes inziens dat de zinsnede ‘of langer’ uit het tweede lid geschrapt kan worden. Wanneer de arbeidsovereenkomst langer dan een kalenderjaar heeft geduurd, telt dat kalenderjaar mee bij de berekening van de transitievergoeding over de hele dienstjaren.

De voorgestelde berekeningswijze van de transitievergoeding voor periodes korter dan een maand veronderstelt wel dat de werkgever steeds gemakkelijk kan berekenen wat het loon van een werknemer per dag of per uur is. Als een vast aantal werkuren per week ontbreekt (als deze bijvoorbeeld, in weerwil van artikel 7:655 BW, niet duidelijk overeengekomen zijn en overwerk wordt geacht inbegrepen te zijn in het salaris) of vooraf onduidelijk is hoeveel uur een werknemer per dag werkt, zou dit nog tot complicaties kunnen leiden. Dat kan verholpen worden door rekenregels daarvoor vast te stellen in het hernieuwde besluit loonbegrip.

#### Artikel 7:673c BW

1. De transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673 a, lid 1, is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.

2. Indien de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, leidt tot onaantvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, kan de transitievergoeding onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen worden betaald. Daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.

**Commentaar:** In art. 7:673c BW wordt tot uitdrukking gebracht dat de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 7:673, lid 2 BW, en 7:673a lid 1 BW niet langer verschuldigd is indien de werkgever in staat van faillissement is

verklaard (...). In art. 7:673b BW en de beoogde wijziging daarvan op grond van Wetsvoorstel

34 699 wordt verwezen naar de op grond van art. 7:673 lid 1 BW of 7:673a BW verschuldigde transitievergoeding. Artikel 7:673e lid 1 BW verwijst naar art. 7:673 BW. Het voorgestelde art. 7:671b lid 8 BW verwijst naar de helft van de vergoeding toe te kennen op grond van art. 7:673 leden 1 en 3 BW.

Onduidelijk is waarom in de artikelen die over de transitievergoeding gaan steeds op verschillende manieren verwezen wordt naar het recht op de verschuldigde transitievergoeding op grond van art. 7:673 en 7:673a BW. Soms worden bepaalde specifieke leden genoemd van artikelen, die overigens niet consequent overeen komen, en soms wordt alleen naar wetsartikelen (zonder leden) verwezen. Om de consistentie van de wet te bevorderen wordt aanbevolen om in alle wetsartikelen eenzelfde verwijzingsystematiek toe te passen waarin duidelijk tot uitdrukking komt naar welke artikelen (en leden) precies verwezen wordt.

Bovendien vervalt per 1-1-2020 artikel 7:673a BW. De verwijzing in artikel 7:673c BW dient overeenkomstige aanpassing.

#### Artikel 7:673e BW

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die een transitievergoeding als bedoeld in artikel 673 verschuldigd was, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:

a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11:

1° is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of

2° van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten;

b. is opgezegd in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, omdat de werkgever, die minder dan een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen aantal werknemers in dienst had:

1° vanwege zijn pensionering de onderneming niet voortzet; of

2° als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is de onderneming voort te zetten.

2. De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer dan bedraagt dan het bedrag aan transitie-

*vergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, lid 1 of 2, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak, op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 629, lid 10, is van overeenkomstige toepassing op het tijdvak, bedoeld in de vorige zin.*

#### Commentaar:

- Het eerste lid van artikel 7:673e BW brengt tot uitdrukking dat de werkgever geen compensatie krijgt indien de werknemer ziek uit dienst gaat terwijl de werknemer nog geen twee jaar ziek is geweest. De regering geeft aan dat deze regel voorkomt dat in de situatie waarin een tijdelijk contract eindigt en de werknemer vlak daarvoor ziek is geworden, de werkgever recht heeft op compensatie van de transitievergoeding. In de praktijk brengt het mee dat de werknemer die voor twee jaar ziekte uit dienst gaat (en bijvoorbeeld al wel een jaar ziek was en is doorbetaald), wel recht heeft op een transitievergoeding, maar de werkgever in dat geval geen compensatie krijgt. De vraag is of dat wel redelijk is, of dat bijvoorbeeld een gedeeltelijke compensatie van de transitievergoeding ook dan voor de hand ligt. Het enige argument dat het concept wetsvoorstel nu aandraagt voor de strikte twee jaar grens, is beperking van de werklust van het UWV en de stelling van de regering dat het slechts om kleine bedragen aan loonkosten en transitievergoeding gaat; dat is een wat magere verantwoording.<sup>13</sup> Of wordt hiermee ook beoogd het (relatief) onaantrekkelijker maken van bepaalde tijdscontracten voor de werkgever? Dat laatste blijkt niet uit de toelichting bij de Wab.
- Tussen lid 1 en lid 2 van artikel 7:673e BW zit een vreemde discrepantie ten aanzien van de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat [hierna te noemen: de huishoudelijke hulp]. Op grond van artikel 7:629 lid 2 sub a BW is het tijdvak voor loondoorbetaling tijdens ziekte voor de huishoudelijke hulp, net als voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, op zes weken gesteld in plaats van twee jaar. Ingevolge het voorgestelde tweede lid van artikel 7:673e BW wordt een compensatie verstrekt aan de werkgever tot ten hoogste het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak bedoeld in artikel 7:629 lid 1 of 2 BW. Voor de huishoudelijke hulp betekent dit dus na verloop van een tijdvak van zes weken. Op

grond van het huidige artikel 7:670 lid 1 BW is echter alleen een uitzondering voorzien voor het ontslag van de werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd na ommekomst van een tijdvak van zes weken. Dit brengt met zich dat de huishoudelijke hulp recht heeft op zes weken loondoorbetaling bij ziekte, maar bij aanblijvende arbeidsongeschiktheid slechts na ommekomst van een termijn van twee jaar ontslagen kan worden. Ondertussen loopt de transitievergoeding op voor de werkgever en kan hij geen compensatie krijgen, nu deze compensatie afgetopt is op de termijn van zes weken. Het verdient aanbeveling om de huishoudelijke hulp in artikel 7:670 lid 1 BW gelijk te stellen aan de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

- Het tweede lid bevat een complexe en gelaagde regeling ten aanzien van de hoogte van de transitievergoeding, terwijl de vraag is of het aftoppen van het bedrag aan compensatie door het UWV op het betaalde loon tijdens de ziekteperiode indien dit lager ligt dan het bedrag van de wettelijk verschuldigde transitievergoeding, zich vaak zal voordoen. Naast de situatie van de huishoudelijke hulp of de werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd zoals hiervoor genoemd, zal de loondoorbetaling bij ziekte (in beginsel twee jaar minimaal 70% van het loon, dus 140% van het jaarloon) niet snel lager zijn dan de transitievergoeding, die op één jaarsalaris gemaximeerd is. Dat zou wel anders kunnen zijn bij werknemers met een salaris dat veel hoger is dan het maximum dagloon, die tijdens ziekte slechts 70% van het maximum dagloon ontvangen hebben (al komt dat in de praktijk niet zo vaak voor), of bij werknemers die jaarlijks relatief hoge bonussen ontvangen, zodat de transitievergoeding (immers berekend inclusief de gemiddelde bonus in de laatste drie jaren) hoger uitvalt dan twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.
- In de aangekondigde Amvb (lid 4) zullen nadere regels gesteld worden over lid 1 sub b, dus over de compensatie bij beëindiging na het staken van de onderneming wegens pensionering of ziekte of gebreken. Van belang zal zijn om het begrip 'kleine werkgever' te definiëren, maar ook 'pensionering': om misbruik te voorkomen zal het niet geheel ter vrije keuze van de ondernemer kunnen zijn om het moment van pensionering te bepalen. De vraag is of daarbij aangesloten moet worden bij de AOW-ingangsdatum, of de fiscale richtleeftijd, of de voor de betrokken ondernemer geldende pensioenleeftijd in een door hem zelf gesloten pensioenovereenkomst. Een objectief bepaalbaar moment lijkt nodig. En wat geldt indien de ondernemer na korte tijd een 'doorstart' met een vergelijkbare onderneming maakt? Ook zal bij ziekte of gebreken duidelijk moeten zijn hoe bepaald wordt of deze het staken van de onderneming met een beroep op de compensatieregeling rechtvaardigen.

In het tweede lid van artikel 7:673e BW staat een spelfout: 'voorzetten' moet zijn 'voortzetten'.

<sup>13</sup> Cpt. MvT Wab, p. 73.

*Overgangsrecht*

- Het overgangsrecht terzake van de transitievergoeding is op zichzelf duidelijk. Wel ontstaat een complexe situatie doordat artikel 7:673e BW enerzijds gewijzigd wordt door wetsvoorstel 34 699, met eigen overgangsrecht, en anderzijds door de Wab. Zo bepaalt het overgangsrecht van wetsvoorstel 34 699 dat de compensatie door UWV bij beëindiging na twee jaar arbeidsongeschiktheid ook geldt in situaties dat de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 wordt beëindigd. Het overgangsrecht bij de Wab draait steeds om de inwerkingstredingsdatum van 1 januari 2020, maar voor toepassing van artikel 7:673e lid 1 sub a BW moet hier dan dus, na inwerking-treding van wetsvoorstel 34 699 gelezen worden, op of na 1 juli 2015. Het zou praktischer zijn om de wijzigingen in artikel 7:673e BW in één wetsvoorstel met één regeling voor overgangsrecht op te nemen.
- Het huidige artikel 7:673a BW bevat een tijdelijke regeling voor werknemers die ten tijde van hun ontslag vijftig jaar of ouder en ten minste tien jaar in dienst zijn. Voor hen geldt dat de transitievergoeding voor elke periode van zes maanden na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar een half maandsalaris bedraagt. Dit artikel vervalt evenals de overbruggingsregeling die is opgenomen in artikel 7:673d BW met ingang van 1 januari 2020. In de toelichting bij de Wab wordt gemeld dat overgangsrecht is opgenomen voor het vervallen van artikel 7:673d BW.<sup>14</sup> Overgangsrecht voor het vervallen van artikel 7:673a BW wordt in de toelichting niet genoemd. In art. XII van de Wab dat overgangsrecht voor de overbruggingsregeling bevat, wordt echter wel

artikel 7:673a BW genoemd, maar niet artikel 7:673d BW. Beide artikelen dienen onzes inziens genoemd te worden in art. XII.

*Overig*

- De Hoge Raad heeft onlangs geoordeeld dat de uitsluiting van het recht op transitievergoeding bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst in verband met of na het bereiken door de werknemer van de AOW-leeftijd (artikel 7:673 lid 7 onder b BW) niet in strijd is met Richtlijn 2000/78/EG.<sup>15</sup> Deze uitsluiting voorkomt dat de transitievergoeding toekomt aan werknemers die in de regel niet langer zijn aangewezen op het verrichten van arbeid om in hun levensonderhoud te voorzien. Daarvoor is de transitievergoeding niet bedoeld. Ligt het gelet daarop niet voor de hand om in de wet ook een plafond voor het verschuldigde bedrag aan transitievergoeding op te nemen, in die zin dat een werknemer nooit méér aan transitievergoeding kan ontvangen dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioen- of de AOW-gerechtigde leeftijd? Een dergelijke bepaling wordt thans ook al vaak in sociaal plannen opgenomen en stond vroeger ook in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters.

**Over de auteurs****Mr. dr. D.M.A. (Vivian) Bij de Vaate**

Universitair docent Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

**Mr. P. (Paul) Vestering**

Advocaat te Amsterdam.

<sup>14</sup> Cpt. MvT Wab, p. 76.

<sup>15</sup> HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651.