
172

Besluit van 23 april 2015, houdende voorwaarden waaronder de transitievergoeding niet verschuldigd is (Besluit overgangsrecht transitievergoeding)

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 februari 2015, nr. 2015-0000017201;

Gelet op artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 12 maart 2015, No.12.15.0019/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 april 2015, nr. 2015-0000102230;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1 Begripsbepaling

In dit besluit wordt verstaan onder:

a. *transitievergoeding*: de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

b. *afspraken*: afspraken aangegaan voor 1 juli 2015, waaraan op 1 juli 2015 rechten kunnen worden ontleend.

Artikel 2 Geen transitievergoeding bij lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers

1. Indien de werknemer op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, is de transitievergoeding niet verschuldigd, tenzij overeengekomen is dat de werknemer recht heeft op die vergoeding of voorziening, in aanvulling op de transitievergoeding.

2. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt of niet wordt voortgezet, indien de werknemer op grond van de afspraken, bedoeld in het eerste lid, recht zou hebben op een hogere vergoeding of voorziening, indien het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou betreffen.

3. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die op grond van de afspraken, bedoeld in het eerste lid, uitsluitend recht heeft op vergoedingen of voorzieningen nadat de voor hem op grond van de

Werkloosheidswet geldende uitkeringsduur is verstreken, omdat de periode waarin de werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is verkort als gevolg van de inwerkingtreding van artikel XXVI, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid.

4. Dit artikel is niet van toepassing, indien de afspraken, bedoeld in het eerste lid, of onderdelen daarvan, na de inwerkingtreding van dit besluit zijn verlengd, gewijzigd of vervallen.

5. Indien de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers dat overeenkomen, blijft dit artikel, in afwijking van het vierde lid, van toepassing op de onderdelen van de afspraken, bedoeld in het eerste lid, die na de inwerkingtreding van dit besluit niet zijn verlengd, gewijzigd of vervallen.

6. Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2016.

Artikel 3 Keuze voor transitievergoeding of overige lopende afspraken

1. Indien de werknemer, anders dan op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken, recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, is de transitievergoeding uitsluitend verschuldigd, indien de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn recht op die vergoedingen en voorzieningen.

2. De werkgever informeert de werknemer, die recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, schriftelijk over de voorwaarden, bedoeld in het eerste en derde lid, waaronder de transitievergoeding is verschuldigd, over de hoogte van de transitievergoeding en over de vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, waar de werknemer recht op heeft.

3. Indien de afstand, bedoeld in het eerste lid, niet wordt gedaan uiterlijk vier weken na het tijdstip waarop de werkgever voldaan heeft aan de informatieplicht, bedoeld in het tweede lid, vervalt het recht van de werknemer op de transitievergoeding.

4. Dit artikel is niet van toepassing, indien de afspraken, bedoeld in het eerste lid, of onderdelen daarvan, zijn verlengd, gewijzigd of vervallen.

Artikel 4 Overgangsbepaling in verband met het vervallen van artikel 2

Artikel 2, zoals dat luidde op 30 juni 2016, blijft van toepassing, indien de arbeidsovereenkomst eindigt na die dag, en het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is gedaan voor 1 mei 2016.

Artikel 5 Wijziging artikel 1

Met ingang van 1 januari 2020 wordt in artikel 1 «de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek» vervangen door: artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 6 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit overgangsrecht transitievergoeding.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State wordt met de daarbij behorende stukken openbaar gemaakt door publicatie in de Staatscourant.

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

Wassenaar, 23 april 2015

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Uitgegeven de *elfde* mei 2015

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur

NOTA VAN TOELICHTING

1. Algemeen

Dit besluit betreft een overgangsregeling voor de transitievergoeding, gebaseerd op artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid (Wwz), en heeft tot doel om dubbele betalingen te voorkomen. Op het moment dat de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (7:673 en 7:673a BW) in werking treden (per 1 juli 2015) is de werkgever, als is voldaan aan de voorwaarden, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd. Tegelijkertijd kan hij gebonden zijn aan afspraken die vóór 1 juli 2015 zijn gemaakt¹ over vergoedingen of voorzieningen waarop de werknemer recht heeft wegens het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Onder «vergoedingen» valt bijvoorbeeld een ontslagvergoeding. Uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen of de vrijval van aandelen en opties bij het einde van de arbeidsovereenkomst vallen hier niet onder. Onder «voorzieningen» vallen alle afspraken die geen «vergoedingen» zijn. Dit kunnen voorzieningen in natura zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om afspraken over om- of bijscholing, een outplacementtraject, het bieden van de gelegenheid om onder werktijd ander werk te zoeken of een wachtgeldregeling. In dit Besluit wordt onderscheid gemaakt tussen:

- collectieve afspraken tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers (vakbonden) over vergoedingen of voorzieningen in een cao of sociaal plan (in het vervolg van deze toelichting «lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers» genoemd), en
- overige afspraken over vergoedingen of voorzieningen, bijvoorbeeld individuele afspraken tussen een werkgever en een werknemer of afspraken in een sociaal plan dat is gesloten tussen de werkgever en een ondernemingsraad (in het vervolg van deze toelichting «overige lopende afspraken» genoemd).

Partijen hebben bij het aangaan van deze lopende afspraken veelal nog geen rekening kunnen houden met de introductie van het recht op een transitievergoeding per 1 juli 2015. Om te voorkomen dat de werkgever de werknemer zowel een transitievergoeding moet betalen als vergoedingen of voorzieningen moet bieden op grond van lopende afspraken, wordt in dit besluit geregeld onder welke voorwaarden in deze situatie de transitievergoeding verschuldigd is.

In deze toelichting wordt allereerst ingegaan op de regels die zullen gelden bij lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers, en vervolgens op de regels die zullen gelden bij overige lopende afspraken. Daarbij komen ook de voorwaarden aan de orde die zijn verbonden aan de toepasselijkheid van deze overgangsregeling. Daarna wordt aandacht besteed aan de tijdelijkheid van deze overgangsregeling en aan de nalevingskosten van dit besluit. Tot slot volgt de artikelsgewijze toelichting.

¹ Het dient te gaan om afspraken die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan en waar de werknemer per 1 juli 2015 rechten aan kan ontleen. Bij een cao is dat met ingang van de dag nadat de kennisgeving van ontvangst is verzonden (zie artikel 4, derde lid, Wet op de loonvorming).

2. Lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers

2.1 Uitgangspunt: transitievergoeding niet verschuldigd

Met betrekking tot lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers is in dit Besluit geregeld dat deze voortgaan op de transitievergoeding. Wanneer de werknemer recht heeft op vergoedingen of voorzieningen op grond van dergelijke lopende collectieve afspraken, is de transitievergoeding dus niet verschuldigd.² Met betrekking tot overige lopende afspraken wordt in dit Besluit een andere regeling getroffen. Daarvoor wordt een «keuzemodel» geïntroduceerd, waardoor de werknemer kan kiezen voor ofwel de overige lopende afspraken ofwel zijn transitievergoeding. Als hij kiest voor zijn transitievergoeding, dient hij afstand te doen van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen uit overige lopende afspraken. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 3. Het keuzemodel is echter niet mogelijk als het gaat om lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers. Artikel 12 van de Wet op de cao bepaalt dat elk beding tussen werkgever en werknemer dat strijdig is met een cao waar zij beiden aan gebonden zijn, nietig is. De werknemer kan dus in beginsel geen afstand doen van vergoedingen of voorzieningen waar hij recht op heeft uit hoofde van een cao. Collectieve afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij dreigend ontslag kunnen ook opgenomen zijn in een sociaal plan dat niet de vorm van cao heeft. Daar zouden werknemers wel afstand van kunnen doen. Het komt echter voor dat werknemers zowel aanspraak hebben op vergoedingen en voorzieningen uit een cao als uit een sociaal plan. Om die reden is ervoor gekozen om voor lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers te regelen dat deze voortgaan op de transitievergoeding.

Dat geldt ook voor nawerkende cao-bepalingen en bij stilzwijgende verlenging van een cao. Op grond van artikel XXII, zevende lid, van de Wvz en het onderhavige Besluit is beslissend hoe de betreffende collectieve afspraken tot stand zijn gekomen (namelijk met verenigingen van werknemers), niet of de werknemer er direct of bijvoorbeeld via nawerking rechten aan kan ontlelen. Wanneer een cao nawerking heeft of stilzwijgend wordt verlengd valt deze dus onder het overgangsrecht van het onderhavige Besluit. Dat geldt zowel wanneer de betreffende cao voor 1 juli 2015 is geëxpireerd als wanneer deze tijdens de looptijd van dit Besluit expireert. Zolang de werkgever aan deze cao is gebonden is hij geen transitievergoeding verschuldigd.

De transitievergoeding is niet verschuldigd wanneer de werknemer per 1 juli 2015 rechten kan ontlelen aan de hier bedoelde lopende collectieve afspraken. Dat is bij cao-afspraken zowel het geval voor gebonden als voor ongebonden werknemers. Wanneer een sociaal plan is overeengekomen dat geen cao is kunnen alle werknemers die met ontslag worden bedreigd daar aanspraak op maken. Het is kortom niet van belang of een werknemer aan een sociaal plan *gebonden* is, maar of hij hier rechten aan kan ontlelen.

² Overwogen is te regelen dat de transitievergoeding wordt verminderd met de (waarde van) de vergoedingen en voorzieningen waar de werknemer recht op heeft op grond van de lopende collectieve afspraken. Hier is echter niet voor gekozen omdat daarvoor de hoogte van de vergoedingen en voorzieningen uit lopende cao's en sociale plannen die zijn overeengekomen met verenigingen van werknemers vastgesteld moet kunnen worden. Dat is veelal niet mogelijk. Van bijvoorbeeld een afgesproken wachtgeldregeling is bij het einde van de arbeidsovereenkomst niet duidelijk of deze tot uitkering komt, en als deze tot uitkering komt is niet altijd op voorhand duidelijk voor hoe lang en dus ook niet het uiteindelijke bedrag wat hiermee gemoeid zou zijn.

In diverse recent overeengekomen collectieve regelingen is wel al rekening gehouden met de introductie van de transitievergoeding per 1 juli 2015. Daarom wordt in dit Besluit geregeld dat het voorgaande niet geldt wanneer is overeengekomen dat de werknemer recht heeft op de vergoedingen of voorzieningen uit lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers naast het recht op de transitievergoeding.

2.2 Werknemers met een tijdelijk contract

Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd hebben vaak geen recht op een vergoeding of voorziening op grond van lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers. In dat geval heeft de werknemer recht op de transitievergoeding. Wanneer er in dergelijke collectieve afspraken wel vergoedingen of voorzieningen zijn opgenomen voor werknemers met een tijdelijk contract, zullen die in vergelijking met werknemers met een vast contract vaak veel beperkter zijn. Daarom is in dit besluit geregeld dat, wanneer dat het geval is, de werknemer met een tijdelijk contract ook recht houdt op transitievergoeding.

2.3 Afspraken over vergoedingen of voorzieningen in verband met wijziging van de WW

Met ingang van 1 januari 2016 wordt op grond van de Wwz de WW-duur verkort. Cao-partijen kunnen – overeenkomstig de afspraak in het sociaal akkoord van 11 april 2013 – in aanvulling op deze verkorte WW-duur via cao-afspraken een aanvulling introduceren van 14 maanden, waardoor de WW-duur voor de aan deze cao gebonden werknemers gelijk blijft aan de WW-duur die gold voor 1 januari 2016. Ook kunnen zij afspraken maken ter compensatie van de tragere WW-opbouw. Op het moment van inwerkingtreding van de transitievergoeding (1 juli 2015) kunnen reeds dergelijke cao-afspraken zijn gemaakt. Als zij onderdeel uitmaken van een pakket aan vergoedingen en voorzieningen waar werknemers recht op hebben bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 wordt beëindigd, gaan deze afspraken volgens het in paragraaf 2.1 geschetste uitgangspunt voor op de transitievergoeding. De transitievergoeding is dan niet verschuldigd. Wanneer echter bij cao *uitsluitend* afspraken zijn gemaakt over compensatie van de tragere WW-opbouw en verkorting van de maximale WW-duur, en de werknemer dus geen recht heeft op andere vergoedingen of voorzieningen op grond van een cao of sociaal plan die is afgesproken met verenigingen van werknemers, blijft de transitievergoeding wel verschuldigd. Het in artikel 2 bedoelde overgangsrecht is dan niet van toepassing. De werknemer heeft als gevolg daarvan dus naast de transitievergoeding recht op de collectief afgesproken WW-compensatie.

3. Overige lopende afspraken

3.1 Uitgangspunt: keuze werknemer tussen transitievergoeding of vergoedingen of voorzieningen op grond van overige lopende afspraken

Met betrekking tot overige lopende afspraken wordt in dit Besluit geregeld dat de transitievergoeding uitsluitend verschuldigd is wanneer de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van deze afspraken. Op deze wijze wordt een keuzemodel gecreëerd. De werknemer zal de hoogte van zijn transitievergoeding afzetten tegen de vergoedingen of voorzieningen waarop hij recht heeft op grond van de overige lopende afspraken. Vervolgens zal hij een keuze moeten maken. Als de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van overige

lopende afspraken, heeft hij recht op een transitievergoeding. De hoogte daarvan wordt bepaald door de artikelen 7:673 en 7:673a BW. Als de werknemer niet schriftelijk afstand doet van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van overige lopende afspraken, is geen transitievergoeding verschuldigd. De werknemer heeft dan alleen recht op de vergoedingen en voorzieningen uit de overige lopende afspraken.

De werkgever zal, om dubbele betalingen te voorkomen, veelal het initiatief nemen om de werknemer de keuze voor te leggen tussen zijn transitievergoeding of de vergoedingen of voorzieningen waar de werknemer recht op heeft op grond van overige lopende afspraken. Hij zal dat doen bij ontslag van de werknemer; anders is immers geen transitievergoeding verschuldigd.

Het hier geschetste keuzemodel geldt voor alle lopende afspraken die *niet* zijn gemaakt met verenigingen van werknemers. Bijvoorbeeld voor afspraken tussen een individuele werkgever en een individuele werknemer over een ontslagvergoeding. Ook geldt het keuzemodel wanneer de werknemer recht heeft op vergoedingen of voorzieningen op grond van een met de ondernemingsraad overeengekomen sociaal plan. Ook hier geldt dat het niet van belang is of een werknemer aan een dergelijk sociaal plan *gebonden* is, maar of hij hier rechten aan kan ontlenen. Dat is het geval. De werknemer kan vervolgens kiezen voor ofwel de vergoedingen en voorzieningen uit dit sociaal plan, ofwel een transitievergoeding.

Of het keuzemodel ook van toepassing is op een eenzijdig door de werkgever vastgesteld sociaal plan, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Wanneer de werknemer voor 1 juli 2015 heeft ingestemd met dit sociaal plan dan is er sprake van een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer, waar de werknemer vervolgens afstand van kan doen. Zo niet dan vallen dergelijke afspraken niet onder de overgangsregeling in dit Besluit. Er is dan immers geen sprake van tweezijdige afspraken als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wwz. Een eenzijdig door de werkgever vastgesteld sociaal plan waar de werknemer niet mee heeft ingestemd, zal ook eenzijdig door de werkgever gewijzigd of ingetrokken kunnen worden. Vanaf 1 juli 2015 is de werkgever dan gewoon de transitievergoeding verschuldigd; het in dit Besluit opgenomen overgangsrecht is in die situatie niet van toepassing.

3.2 Informatieplicht werkgever

De werknemer heeft bepaalde informatie nodig voordat hij een weloverwogen keuze kan maken tussen ofwel zijn transitievergoeding ofwel de vergoedingen of voorzieningen op grond van overige lopende afspraken. Daarom wordt in dit besluit bepaald dat de werkgever de werknemer moet informeren over:

- de consequenties van zijn keuze (als de werknemer geen afstand doet van de rechten die hij heeft op vergoedingen of voorzieningen op grond van overige lopende afspraken, vervalt zijn recht op transitievergoeding);
- binnen welke termijn de werknemer afstand moet doen;
- hoe hoog de transitievergoeding is waar de werknemer recht op heeft;
- op welke vergoedingen en voorzieningen de desbetreffende werknemer recht heeft op grond van de overige lopende afspraken.

De werkgever hoeft de werknemer niet te informeren over de hoogte van de laatstgenoemde vergoedingen en voorzieningen. De omvang of waarde van dergelijke afspraken is immers niet altijd te kwantificeren. Dat geldt bijvoorbeeld voor een afgesproken wachtgeld- of suppletierегeling. Daarvan is in de eerste plaats niet duidelijk of deze tot uitkering komt, en

in de tweede plaats is, als deze tot uitkering komt, niet altijd op voorhand duidelijk hoe hoog deze dan is. De werknemer zal zelf een afweging moeten maken tussen de transitievergoeding en de geboden vergoedingen en voorzieningen uit de overige lopende afspraken.

3.3 Schriftelijk afstand doen door werknemer

De werknemer dient uiterlijk vier weken na de informatieverstrekking door de werkgever zijn keuze te maken. In die vier weken kan hij een weloverwogen keuze maken, waarvoor hij desgewenst juridische bijstand kan invoeren. Wanneer hij zijn transitievergoeding verkiest boven zijn aanspraken op grond van overige lopende afspraken, dient hij dus binnen vier weken schriftelijk afstand te doen van zijn recht daarop. Wanneer de werknemer geen afstand doet, vervalt zijn recht op transitievergoeding.

Voorbeeld

Werkgever en werknemer hebben bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (voor 1 juli 2015) afgesproken dat de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een ontslagvergoeding verschuldigd is van € 10.000,-.

De werknemer wordt ontslagen na 1 juli 2015. Op grond van artikel 7:673 en 7:673a BW heeft de werknemer recht op een transitievergoeding van € 15.000,-.

De werkgever informeert de werknemer over zijn opties. De werknemer doet vervolgens binnen vier weken afstand van zijn recht op de afgesproken ontslagvergoeding. Hij heeft recht op een transitievergoeding van € 15.000,-.

Zolang de werkgever geen informatie aan de werknemer verstrekt behoudt de werknemer recht op zowel de transitievergoeding als op vergoedingen en voorzieningen op grond van lopende individuele afspraken. Als de werkgever onjuiste of onvolledige informatie aan de werknemer verstrekt en de werknemer op grond van die informatie een beslissing neemt is deze vernietigbaar met een beroep op de wilsgebreken (bedreiging, bedrog of misbruik van omstandigheden: artikel 3:44 BW of dwaling: artikel 6:228 BW). Een beroep op een van de wilsgebreken is ook mogelijk indien de werknemer – onwetend van de gevolgen – afstand heeft gedaan van zijn recht op de transitievergoeding zonder dat hij informatie van de werkgever heeft ontvangen.

Indien sprake is van een wilsgebrek kan de overeenkomst, indien aan de vereisten daarvan is voldaan, worden vernietigd. De vernietiging kan op vordering door de rechter worden uitgesproken, maar kan ook buitengerechtelijk door de partijen zelf geschieden. De vernietiging heeft tot gevolg dat de overeenkomst wordt geacht van meet af aan niet te hebben bestaan. Uit de overeenkomst zijn voortvloeiende verbintenissen komen te vervallen en voor zover hieraan reeds uitvoering was gegeven, ontstaat de plicht om de verrichte prestaties ongedaan te maken (ex artikel 6:230 BW is het in rechte echter ook mogelijk dat gevorderd wordt dat de rechter de overeenkomst aanpast in plaats van de vernietiging uit te spreken).

4. Tijdelijke regeling

Deze overgangsregeling is alleen van toepassing wanneer afspraken over vergoedingen of voorzieningen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor 1 juli 2015 zijn gemaakt en daar na 1 juli 2015 een beroep op wordt gedaan. Wanneer per 1 juli 2015 geldende afspraken,

of onderdelen daarvan, na die datum uitdrukkelijk worden verlengd, worden gewijzigd, of komen te vervallen, is deze overgangsregeling niet langer van toepassing.³ Dat geldt zowel voor lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers, als voor overige lopende afspraken.

Bij collectieve afspraken met verenigingen van werknemers kan overeengekomen worden dat het overgangsrecht wel blijft gelden als een onderdeel van de afspraken wordt verlengd, gewijzigd, of komt te vervallen, en dat niet geldt voor de resterende onderdelen van de afspraken. Als voorbeeld wordt de situatie genoemd dat naast een cao (waarin bijvoorbeeld een wachtgeldregeling is afgesproken) ook een sociaal plan geldt dat is afgesloten met verenigingen van werknemers. In de praktijk kan het voorkomen dat een sociaal plan op bedrijfsniveau wordt verlengd, gewijzigd of vernieuwd en de (op bedrijfstakniveau afgesproken) wachtgeldregeling (ongewijzigd) doorloopt. Om partijen in de gelegenheid te stellen de afspraken hierop aan te passen, is geregeld dat het overgangsrecht alleen blijft gelden, als dat bij collectieve overeenkomst tussen de werkgever en verenigingen van werknemers worden overeengekomen. Als een dergelijke overeenkomst niet tot stand komt, komt het overgangsrecht te vervallen en heeft een werknemer – in dit voorbeeld – naast een uitkering op grond van de wachtgeldregeling, recht op een transitievergoeding.

Voor lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers is deze overgangsregeling van toepassing tot uiterlijk 1 juli 2016. Daarmee wordt de periode waarin werknemers die onder deze regeling vallen tijdelijk nog geen recht hebben op een transitievergoeding (maar wel op andere voorzieningen of vergoedingen) in tijd beperkt. Tegelijkertijd wordt hiermee aan partijen voldoende tijd gegeven om tot aangepaste afspraken te komen waarbij zij hiermee rekening kunnen houden met de transitievergoeding. Het stellen van deze einddatum betekent dat wanneer er op 1 juli 2016 nog collectieve afspraken met verenigingen van werknemers gelden over vergoedingen en voorzieningen bij ontslag, zij niet meer voor gaan op de transitievergoeding. Het onderhavige besluit blijft echter van toepassing op arbeidsovereenkomsten die na die datum eindigen, indien het verzoek om toestemming of ontbinding is ingediend voor 1 mei 2016. Hiermee wordt voorkomen dat bij ontslag van meerdere werknemers bij dezelfde werkgever de ene werknemer wel recht heeft op de transitievergoeding naast vergoedingen of voorzieningen uit lopende collectieve afspraken, en de andere werknemer niet, afhankelijk van de duur van de opzegtermijn. Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 juli 2016, het verzoek om toestemming of ontbinding is ingediend ná 1 mei 2016 en er nog een collectieve regeling geldt zoals hier bedoeld, is vanaf dat moment dus zowel de transitievergoeding als vergoedingen of voorzieningen op grond van de collectieve regeling verschuldigd.

Voor overige lopende afspraken is afgezien van het stellen van een algemene einddatum. Door het keuzemodel ondervinden werknemers immers geen nadeel van het feit dat deze afspraken blijven gelden. Bovendien zou het te ver gaan om te vereisen dat ook alle overige lopende afspraken, waaronder afspraken tussen individuele werkgevers en individuele werknemers, voor een bepaalde einddatum zouden moeten worden herzien teneinde dubbele betalingen te voorkomen.

³ Opgemerkt wordt dat het hier niet gaat om cao-afspraken die stilzwijgend verlengd zijn of naderwerking hebben. Dan blijft de overgangsregeling van toepassing.

5. Samenloop tussen lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers en overige lopende afspraken

Er kan sprake zijn van samenloop tussen lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers en overige lopende afspraken. Dit Besluit regelt dat de bedoelde lopende collectieve afspraken voorgaan op de transitievergoeding, en de transitievergoeding dan niet verschuldigd is. Als er daarnaast ook afspraken zijn tussen bijvoorbeeld een individuele werkgever en een individuele werknemer over een ontslagvergoeding, dan is het keuzemodel (tot uiterlijk 1 juli 2016) niet relevant. De werknemer kan immers niet meer kiezen voor zijn transitievergoeding in plaats van voor de individueel overeengekomen ontslagvergoeding, aangezien de transitievergoeding niet meer verschuldigd is. De werknemer houdt dan dus naast de collectieve afspraken recht op zijn individueel overeengekomen ontslagvergoeding.

6. Nalevingskosten

Het doel van dit besluit, dat de uitwerking is van artikel XXII, zevende lid, van de Wwz, is om dubbele betalingen door de werkgever te voorkomen. Inherent daaraan is dat de werkgever wel enige nalevingskosten zal maken om dit doel te bereiken. Wanneer sprake is van overige lopende afspraken zal de werkgever op grond van onderhavig besluit voor de desbetreffende werknemer in kaart moeten brengen hoe hoog de transitievergoeding is waar de werknemer recht op heeft en op welke vergoedingen en voorzieningen de desbetreffende werknemer recht heeft op grond van deze afspraken. Ook zal de werkgever de werknemer moeten informeren over de termijn waarbinnen de werknemer desgewenst afstand moet doen en over de consequenties van het al dan niet afstand doen. De opbrengst (dubbele betalingen worden voorkomen) zal echter hoger zijn dan de bijbehorende kosten. Wanneer sprake is van lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers zijn er geen nalevingskosten voor werkgevers.

Artikelsgewijs

Artikel 1

In onderdeel b is verduidelijkt op welke afspraken dit besluit van toepassing is. Het gaat om afspraken die zijn aangegaan voor 1 juli 2015, waaraan op 1 juli 2015 rechten kunnen worden ontleend. Afspraken waarover al wel overeenstemming is bereikt, maar die nog niet definitief zijn vastgelegd en door alle partijen zijn ondertekend voor 1 juli 2015 vallen dus niet onder het overgangsrecht. De afspraken moeten uiterlijk op de dag voor die datum definitief zijn, en de ingangsdatum van de afspraken is uiterlijk 1 juli 2015. Afspraken die met terugwerkende kracht gelden op 1 juli 2015 vallen hier ook niet onder, ze zijn immers niet voor 1 juli 2015 aangegaan.

Artikel 2

In dit artikel is geregeld dat de transitievergoeding niet verschuldigd is als de werknemer recht heeft op vergoedingen of voorzieningen op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere afspraken die tussen een werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers zijn gemaakt in bijvoorbeeld een sociaal plan. In die situatie gaan de collectieve afspraken voor, en is de transitievergoeding niet verschuldigd. Dit is alleen anders als nadrukkelijk in de lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers is opgenomen dat het recht op de vergoeding of voorziening bestaat, naast het recht op een

(eventuele) transitievergoeding. In dergelijke lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers is al rekening gehouden met de transitievergoeding. In die situatie heeft de werknemer uiteraard naast de vergoeding of voorziening op grond van de cao of het sociaal plan recht op de transitievergoeding; partijen zijn dat overeengekomen.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen meestal geen recht hebben op een vergoeding of voorziening op grond van lopende collectieve afspraken. In dat geval heeft de werknemer recht op de transitievergoeding. Het eerste lid is immers alleen van toepassing als er recht op een vergoeding of voorziening op grond van lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers bestaat. In het *tweede lid* is in aanvulling daarop geregeld dat de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had ook recht houdt op de transitievergoeding, als uit de lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers voortvloeit dat deze werknemer een hogere vergoeding of voorziening zou hebben ontvangen als hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou hebben gehad. Het gaat daarbij om een vergelijking tussen de vergoeding of voorziening die de werknemer daadwerkelijk ontvangt op grond van de lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers, en de vergoeding of voorziening die de werknemer in dezelfde situatie gekregen zou hebben als hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou hebben. Als de vergoeding voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd lager is, is dit artikel niet van toepassing en ontvangt de werknemer, naast de (lagere) vergoeding of voorziening uit de lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers, ook de transitievergoeding.

Lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers kunnen zien op een vergoeding of voorziening die de werknemer ontvangt nadat zijn recht op een werkloosheidsuitkering is geëindigd, omdat de maximale duur van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet is verstreken. Indien deze vergoeding of voorziening een compensatie vormt voor de uit de Wet werk en zekerheid voortvloeiende verkorting van de duur van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet met ingang van 1 januari 2016, en de werknemer op grond van de lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers daarnaast geen andere vergoeding of voorziening ontvangt, is dit artikel niet van toepassing. De werknemer houdt in dat geval derhalve recht op de transitievergoeding. Dit is geregeld in het *derde lid*.

Vanaf het moment dat de afspraken of delen van het totale pakket aan afspraken worden gewijzigd, uitdrukkelijk worden verlengd of vervallen, is dit artikel niet langer van toepassing, ook niet op afspraken die niet zijn gewijzigd, verlengd of vervallen. Dat is geregeld in het *vierde lid*. Vanaf dat moment is de transitievergoeding dus verschuldigd, naast eventuele vergoedingen of voorzieningen die voortvloeien uit lopende afspraken. Het overgangsrecht blijft dus alleen van toepassing zolang het totaal van afspraken dat per 1 juli 2015 gold ongewijzigd blijft, en niet uitdrukkelijk wordt verlengd.

Het *vijfde lid* biedt de mogelijkheid om af te wijken van het vierde lid. Als de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers dit overeenkomen, blijft het overgangsrecht van toepassing op de nog resterende afspraken, voor zover die niet gewijzigd, verlengd of vervallen zijn. Dit biedt partijen de gelegenheid om in onderling overleg het totaal van vergoedingen en voorzieningen te heroverwegen en daar afspraken over te maken. Eventuele nieuwe aanvullende afspraken die daarbij gemaakt worden over vergoedingen of voorzieningen vallen niet

onder het overgangsrecht, omdat het afspraken betreft waaraan op 1 juli 2015 nog geen rechten konden worden ontleend. Opgemerkt wordt dat, indien op grond van het vijfde lid artikel 2 van toepassing blijft, reeds geen recht op transitievergoeding bestaat, zodat de vergoedingen en voorzieningen op grond van de nieuwe aanvullende afspraken niet bovenop een transitievergoeding komen. Vanaf het moment dat artikel 2 niet langer van toepassing is, bestaat wel recht op transitievergoeding. Bij het maken van nieuwe aanvullende afspraken kan daarmee rekening gehouden worden.

De in dit artikel opgenomen regeling is een tijdelijke regeling. In het *zesde lid* is geregeld dat dit artikel met ingang van 1 juli 2016 vervalt. Als op dat moment nog een cao of sociaal plan van toepassing is dat is overeengekomen met verenigingen van werknemers op grond waarvan de werknemer een vergoeding of voorziening krijgt bij het einde van de arbeidsovereenkomst, dan heeft de werknemer daarnaast ook recht op transitievergoeding. Dit geeft partijen voldoende tijd om de afspraken hierover desgewenst aan te passen.

Artikel 3

In dit artikel is geregeld dat de werknemer die recht heeft op voorzieningen of vergoedingen op grond van overige lopende afspraken, die onder het overgangsrecht van artikel XXII, zevende lid, van de Wwz vallen, een keuzemogelijkheid heeft. Het gaat niet om vergoedingen of voorzieningen waar de werknemer recht op heeft op grond van een cao of andere afspraken die tussen een werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers zijn gemaakt.

De keuzemogelijkheid wordt bewerkstelligd door in het *eerste lid* te regelen dat de transitievergoeding alleen verschuldigd is als de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn recht op de vergoedingen en voorzieningen uit de overige lopende afspraken.

Om te voorkomen dat de werknemer instemt met een voor hem ongunstige regeling, rust op grond van het *tweede lid* een informatieplicht op de werkgever. De werkgever verstrekt aan de werknemer schriftelijk informatie over op welke vergoedingen en voorzieningen uit de overige lopende afspraken de werknemer recht heeft, wat de hoogte van de transitievergoeding is, en dat de consequentie van afstand doen van hetgeen voortvloeit uit de overige lopende afspraken is dat de werknemer de transitievergoeding ontvangt. Ook informeert de werkgever de werknemer over de termijn waarbinnen de werknemer zijn afstand kan doen. Deze informatie wordt schriftelijk verstrekt, hetgeen de werknemer de mogelijkheid biedt tot een weloverwogen keuze te komen.

Het kan zich voordoen dat de werknemer geen keuze kan of wil maken tussen de overige lopende afspraken of de transitievergoeding. Om te voorkomen dat nog lange tijd onzekerheid blijft bestaan bij de werkgever over wat hij de werknemer verschuldigd is, is in het *derde lid* geregeld dat de werknemer binnen vier weken nadat de werkgever aan de informatieplicht heeft voldaan afstand moet doen. In die vier weken kan de werknemer een weloverwogen keuze maken, waarvoor hij desgewenst juridische bijstand kan inroepen. De termijn gaat lopen als de werkgever de volledige informatie heeft verstrekt. Wanneer de werknemer meent dat de informatie niet volledig is, kan hij de werkgever verzoeken de verstrekte informatie aan te vullen. Maakt de werknemer geen keuze, in de zin dat hij geen afstand doet van zijn recht uit hoofde van overige lopende afspraken, dan vervalt het recht op de transitievergoeding. De werknemer houdt in dat geval aanspraak op de vergoedingen en voorzieningen uit de overige lopende afspraken.

Opgemerkt wordt nog dat wanneer op grond van artikel 2 geen recht op een transitievergoeding bestaat, de in artikel 3 opgenomen keuzemogelijkheid uiteraard niet meer aan de orde is.

Op het moment dat de overige lopende afspraken, of onderdelen daarvan, worden gewijzigd, uitdrukkelijk worden verlengd, of komen te vervallen, is artikel 3 niet langer van toepassing. Dat is geregeld in het *vierde* lid. Partijen zullen daarom in het geval van verlenging of wijziging van een deel van de afspraken ook de overige afspraken in ogenschouw moeten nemen, omdat vanaf het moment dat een verlenging of wijziging van een deel van de afspraken plaatsvindt, én artikel 2 niet langer van toepassing is op eventuele lopende collectieve afspraken, de transitievergoeding verschuldigd zal zijn naast het recht op een eventuele voorziening of vergoeding dat voortvloeit uit de afspraken die blijven bestaan.

Artikel 4

Artikel 2 vervalt met ingang van 1 juli 2016. In het onderhavige artikel wordt geregeld dat artikel 2 nog van toepassing blijft op arbeidsovereenkomsten die na die datum eindigen, indien het verzoek om toestemming of ontbinding is ingediend voor 1 mei 2016. Als voor meerdere werknemers tegelijkertijd een verzoek om toestemming of ontbinding wordt ingediend, kan het zich namelijk voordoen dat de ene arbeidsovereenkomst voor 1 juli 2016 eindigt en een andere daarna, doordat voor de ene werknemer een langere opzegtermijn geldt dan voor de andere. Dat verschil is niet wenselijk. Met deze overgangsbepaling wordt voorkomen dat bij ontslag van meerdere werknemers bij dezelfde werkgever de ene werknemer wel recht heeft op de transitievergoeding naast vergoedingen of voorzieningen uit lopende collectieve afspraken, en de andere werknemer niet. Voor de datum van 1 mei is gekozen omdat verzoeken om toestemming of ontbinding die daarna worden ingediend altijd leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2016. De omschreven situatie doet zich dan niet meer voor.

Artikel 5

Met ingang van 1 januari 2020 vervalt artikel 7:673a BW. Door de wijziging die in het onderhavige artikel is opgenomen, vervalt de verwijzing naar artikel 7:673a BW met ingang van diezelfde datum.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher