

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van [[]]

, houdende voorwaarden waaronder de transitievergoeding tijdelijk geheel of gedeeltelijk niet verschuldigd is (Besluit overgangsrecht transitievergoeding)

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[Datum openlaten]], nr. [[nr invullen]];

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

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [niet invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel 1 Begripsbepaling

In dit besluit wordt verstaan onder transitievergoeding: de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Keuze voor transitievergoeding of lopende afspraken

1. Indien de werknemer 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 verklaart afstand te doen 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 waaronder de transitievergoeding is verschuldigd, bedoeld in het eerste en derde lid, over de hoogte van de transitievergoeding en over de vergoedingen en voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, waar de werknemer recht op heeft.

3. Indien de verklaring, bedoeld in het eerste lid, niet wordt gedaan binnen twee weken na het moment waarop de werkgever voldaan heeft aan de informatieplicht, bedoeld in het tweede lid, vervalt de aanspraak van de werknemer op de transitievergoeding.

4. Indien de werkgever niet aan de informatieplicht, bedoeld in het eerste lid, heeft voldaan voordat de werknemer verklaarde af te zien van het recht op de vergoedingen en voorzieningen, bedoeld in het eerste lid, kan de werknemer de verklaring schriftelijk herroepen.

Artikel 3 Verlenging of wijziging afspraken

Dit besluit is niet van toepassing, indien de afspraken, bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, na de inwerkingtreding van dit besluit zijn verlengd of gewijzigd.

Artikel 4 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 5 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit overgangsrecht transitievergoeding.

Artikel 6 Inwerkingtreding

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.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

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 artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (7:673 BW) in werking treedt (per 1-7-2015) is de werkgever, als is voldaan aan de voorwaarden, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd op grond van artikel 7:673 en 7:673a BW. Tegelijkertijd kan hij echter gebonden zijn aan afspraken die vóór 1-7-2015 zijn gemaakt over vergoedingen of voorzieningen waarop de werknemer recht heeft wegens het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (in het vervolg van deze toelichting "lopende afspraken" genoemd). Het kan bijvoorbeeld gaan om afspraken tussen de individuele werkgever en de individuele werknemer over een ontslagvergoeding. Of om collectieve afspraken over vergoedingen of voorzieningen in een cao of sociaal plan.

Partijen hebben bij het aangaan van deze lopende afspraken veelal nog geen rekening kunnen houden met het verschuldigd worden van een transitievergoeding per 1-7-2015. 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 niet verschuldigd is.

In deze toelichting wordt allereerst uitleg gegeven aan dit uitgangspunt van deze overgangsregeling. Vervolgens wordt ingegaan op de voorwaarden die zijn verbonden aan de toepasselijkheid van deze overgangsregeling: de informatieplicht van de werkgever, de schriftelijke verklaring van de werknemer en de tijdelijkheid van deze regeling. Tot slot volgt de artikelsgewijze toelichting. Aan dit besluit zijn geen budgettaire gevolgen of gevolgen voor de uitvoering verbonden. Ook is er geen sprake van noemenswaardige administratieve lasten of nalevingskosten.

2. Uitgangspunt: transitievergoeding slechts verschuldigd als werknemer afziet van recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van lopende afspraken

In dit besluit wordt geregeld dat de transitievergoeding uitsluitend verschuldigd is wanneer de werknemer schriftelijk verklaart dat hij afstand doet van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van lopende afspraken. Onder 'vergoedingen' valt bijvoorbeeld een ontslagvergoeding. Onder 'voorzieningen' vallen alle afspraken die geen 'vergoedingen' zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om afspraken over om- of bijscholing, een outplacementtraject, een wachtgeldregeling of een aanvulling op een WW-uitkering.

De werknemer zal de hoogte van zijn transitievergoeding afzetten tegen de vergoedingen of voorzieningen waarop hij recht heeft op grond van lopende afspraken. Vervolgens zal hij een keuze moeten maken tussen ofwel de transitievergoeding, ofwel de vergoedingen of voorzieningen waar hij recht op heeft op grond van lopende afspraken. Als de werknemer schriftelijk verklaart afstand te doen van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van lopende afspraken, heeft hij in plaats daarvan recht op een transitievergoeding. De hoogte daarvan wordt bepaald door artikel 7:673 en 7:673a BW. Als de werknemer niet schriftelijk verklaart dat hij afstand doet van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van lopende afspraken (met

andere woorden: als hij er uitdrukkelijk voor kiest om gebruik te maken van deze vergoedingen of voorzieningen, of als hij geen keuze maakt), vervalt zijn recht op transitievergoeding. De werknemer heeft dan recht op de vergoedingen en voorzieningen die de lopende afspraken bieden.

3. Voorwaarden voor de toepassing van deze overgangsregeling

3.1 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 lopende afspraken. Daarom wordt in dit besluit bepaald dat de werkgever de werknemer moet informeren over:

- de consequenties van zijn keuze (als de werknemer niet afziet van de rechten die hij heeft op vergoedingen of voorzieningen op grond van lopende afspraken, vervalt zijn recht op transitievergoeding);
- binnen welke termijn de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken;
- hoe hoog de transitievergoeding is waar de werknemer recht op zou hebben;
- op welke vergoedingen en voorzieningen de betreffende werknemer recht zou hebben op grond van de lopende afspraken.

Het laatste houdt in dat de werkgever voor de betreffende werknemer zal moeten nagaan wat zijn rechten zijn op grond van de lopende afspraken. Bijvoorbeeld op welke vergoedingen of voorzieningen de betreffende werknemer recht op heeft op grond van een sociaal plan.

3.2 Schriftelijke verklaring werknemer

De werknemer dient binnen twee weken na de informatieverstrekking door de werkgever zijn keuze te maken. Wanneer hij zijn transitievergoeding verkiest boven zijn aanspraken op grond van lopende afspraken, dient hij dus binnen twee weken schriftelijk te verklaren afstand te doen van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van die lopende afspraken.

Als de werkgever niet heeft voldaan aan zijn informatieplicht en de werknemer toch heeft verklaard af te zien van zijn recht op vergoedingen of voorzieningen op grond van lopende afspraken, dan kan de werknemer zijn verklaring schriftelijk herroepen. Wanneer de werkgever bijvoorbeeld niet kenbaar heeft gemaakt aan de werknemer hoe hoog zijn transitievergoeding zou zijn, of op welke vergoedingen of voorzieningen deze werknemer recht heeft op grond van lopende afspraken, dan kan de werknemer zijn eerdere verklaring herroepen en alsnog kiezen voor de vergoedingen of voorzieningen waar hij recht op heeft op grond van lopende afspraken.

Een aantal voorbeelden ter verduidelijking.

Voorbeeld 1

Werkgever en werknemer hebben bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (voor 1-7-2015) 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 1-7-2015. 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 afdoende over zijn opties. De werknemer verklaart vervolgens binnen twee weken schriftelijk dat hij afstand doet van zijn recht op de afgesproken ontslagvergoeding. Hij heeft recht op een transitievergoeding van €15.000,-.

Voorbeeld 2

De werkgever heeft met verenigingen van werknemers een sociaal plan afgesproken waar werknemers die met ontslag worden bedreigd gebruik van kunnen maken. Het sociaal plan loopt reeds per 1-7-2015. Werknemers hebben op grond van dat sociaal plan gedurende maximaal een jaar recht op suppletie op een eventueel lager loon bij een volgende werkgever tot aan het huidige loonniveau.

De werknemer wordt ontslagen na 1-7-2015. 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 afdoende over zijn opties. De werknemer verkiest zijn recht op loonsuppletie boven de transitievergoeding, ook al is niet op voorhand te berekenen welk bedrag dat recht op loonsuppletie representeert. Hij tekent geen verklaring om afstand te doen van zijn recht op loonsuppletie. De aanspraak van de werknemer op de transitievergoeding vervalt. De werknemer heeft recht op loonsuppletie.

3.3 Tijdelijke regeling

Deze overgangsregeling is alleen van toepassing wanneer afspraken over vergoedingen of voorzieningen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst reeds voor 1-7-2015 zijn gemaakt en daar na 1-7-2015 een beroep op wordt gedaan. Wanneer per 1-7-2015 geldende afspraken na die datum verlengd of gewijzigd worden, vervalt de toepasselijkheid van deze overgangsregeling. Om dubbele betalingen te voorkomen doen partijen er dan goed aan om die nieuwe afspraken aan te passen aan het BW. Dan gelden immers ofwel de regels van de transitievergoeding van artikel 7:673 en 7:673a BW, inclusief het (onder de in het besluit aftrek kosten transitievergoeding genoemde voorwaarden) in mindering kunnen brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten op grond van artikel 7:673, lid 6, BW, ofwel komt een cao in plaats van de transitievergoeding wanneer deze een gelijkwaardige voorziening biedt (vergelijk artikel 7:673b BW).

Overwogen is om een algemene einddatum te stellen, bijvoorbeeld om deze overgangsregeling te laten eindigen per 1-1-2020. Daarvoor is echter niet gekozen. Het gevolg zou namelijk zijn dat alle lopende afspraken voor die tijd zouden moeten worden herzien wanneer partijen dubbele betalingen willen voorkomen. Bij collectieve afspraken is de kans groot dat deze tussen 1-7-2015 en 1-1-2020 aflopen en vervolgens eventueel worden verlengd of gewijzigd. Individuele afspraken over bijvoorbeeld een ontslagvergoeding bij einde van het dienstverband kunnen echter ook later dan 1-1-2020 tot uitkering komen. Om te voorkomen dat lopende afspraken ofwel allemaal aangepast moeten worden ofwel na 1-1-2020 tot dubbele betaling leiden, is afgezien van het stellen van een algemene einddatum.

Artikelsgewijs

Artikel 2

In dit artikel is geregeld dat de werknemer die recht heeft op voorzieningen of vergoedingen op grond van lopende afspraken, die onder het overgangsrecht van artikel XXII, zevende lid, van de Wwz vallen, een keuzemogelijkheid heeft. Dat wordt bewerkstelligd door in het *eerste lid* te regelen dat de transitievergoeding alleen verschuldigd is als de werknemer schriftelijk verklaart af te zien van zijn recht op de vergoedingen en voorzieningen uit de lopende afspraken. De keuze van de werknemer is daarbij leidend.

Om te voorkomen dat de werknemer instemt met een voor hem ongunstige keuze, rust op grond van het *tweede lid* een informatieplicht op de werkgever. De werkgever verstrekt aan de werknemer informatie over op welke vergoedingen en voorzieningen uit de lopende afspraken de werknemer precies recht heeft, wat de hoogte van de transitievergoeding zou zijn, en dat de consequentie van afzien van hetgeen voortvloeit uit de lopende afspraken is dat de werknemer de transitievergoeding ontvangt. 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 voor ofwel de lopende afspraken, ofwel de transitievergoeding. Om te voorkomen dat daarover nog lange tijd onzekerheid blijft bestaan bij de werkgever over wat hij de werknemer verschuldigd is, met alle gevolgen van dien, is in het *derde lid* geregeld dat de werknemer zijn keuze binnen twee weken nadat de werkgever aan de informatieplicht heeft voldaan moet maken. Maakt de werknemer geen keuze, dan vervalt het recht op de transitievergoeding. De werknemer houdt in dat geval uiteraard wel aanspraak op de vergoedingen en voorzieningen uit de lopende afspraken.

Het kan zich tevens voordoen dat de werknemer, al dan niet op verzoek van de werkgever, al verklaard heeft af te zien van de rechten die hij aan de lopende afspraken ontleent, zonder dat de werkgever de werknemer al conform het tweede lid had geïnformeerd. Als dit zich voordoet, biedt het *vierde lid* de werknemer de mogelijkheid om de verklaring te herroepen.

Artikel 3

Als de afspraken, bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wwz worden gewijzigd of verlengd nadat artikel 7:673 BW van kracht is geworden, is dit besluit niet langer van toepassing. Ten gelegenheid van de wijziging of verlenging kunnen partijen immers rekening houden met het feit dat voortaan een transitievergoeding verschuldigd kan zijn. Vanaf dat moment is geen overgangsrecht mee nodig.

Artikel 4

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