

De gelijkwaardigheid in de (on)gelijkwaardige voorziening?

E.C. van Fenema & R. Schepers, datum 12-10-2017

Datum

12-10-2017

Auteur

E.C. van Fenema & R. Schepers^[1]

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

De transitievergoeding is niet verschuldigd indien in een cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen. De wetsgeschiedenis van de Wwz geeft geen uitsluitsel over de vraag wanneer een voorziening 'gelijkwaardig' is. In de loop van dit jaar zijn de eerste uitspraken gepubliceerd waarin deze vraag expliciet aan de orde is gesteld. Daarnaast werpt het wetsvoorstel wijziging transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag meer licht op de (oorspronkelijke) bedoeling van de wetgever. In dit artikel wordt aan de hand van genoemde rechtspraak en dit wetsvoorstel het vereiste van 'gelijkwaardigheid' tegen het licht gehouden.

1. De wettelijke regeling en de onduidelijkheden

Uitgangspunt sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid is dat iedere werknemer met een dienstverband van ten minste 24 maanden recht heeft op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt verlengd op initiatief van de werkgever. Al in het Sociaal Akkoord 2013 hebben de sociale partners voorgesteld dat het mogelijk moet kunnen zijn om van de transitievergoeding af te wijken bij collectieve arbeidsovereenkomst.^[2] Achterliggende gedachte hiervan is dat de sociale partners zelf regels kunnen treffen voor het bevorderen van van-werk-naar-werk transities.^[3] Deze afwijkingsmogelijkheid is uiteindelijk opgenomen in art. 7:673b BW. Op grond van dit artikel is de transitievergoeding niet verschuldigd indien in een cao een 'gelijkwaardige voorziening' is opgenomen. Uit de toelichting bij dit artikel volgt dat hieronder wordt verstaan:

“een voorziening in geld of natura (of een combinatie daarvan) welke het equivalent vormt van hetgeen waarop een werknemer aanspraak kan maken op grond van de wettelijke regeling inzake de transitievergoeding.”^[4]

De gelijkwaardige voorziening hoeft niet (meer) gericht te zijn op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid. Dit vereiste was aanvankelijk in art. 7:673b BW opgenomen, maar is met de Verzamelwet SZW 2015 uit de wet geschrapt. In de nota van wijziging bij deze wet is expliciet gesteld dat de doelstelling van de voorziening geen aanvullende voorwaarde meer vormt.^[5] Voldoende is dat de voorziening gelijkwaardig is. Of de voorziening dezelfde doelstelling(en) heeft als de transitievergoeding is dus niet relevant.^[6] De rechter dient uitsluitend te beoordelen of de getroffen voorziening gelijkwaardig is aan de transitievergoeding. Het toetsingskader zoals dat onder het oude, vóór 1 juli 2015 geldende recht bestond, is niet meer aan de orde.^[7]

Hoe moet de gelijkwaardigheid worden vastgesteld? De wetgever gaat ervan uit dat de voorzieningen in een cao op geld gewaardeerd kunnen worden. De som van de voorzieningen dient in hoogte minstens gelijk te zijn aan de transitievergoeding.^[8] De financiële waarde van sommige voorzieningen is evenwel soms lastig te bepalen, zoals bij een (intern) outplacementtraject of een (pensioen)voorziening die in de toekomst tot uitkering komt. Verder is het, mede gelet op de achterliggende gedachte van de sociale partners bij deze afwijkingsmogelijkheid, de vraag of de gelijkwaardigheid op collectief niveau of op individueel niveau – dus per werknemer – beoordeeld moet worden. En gaat het daarbij om de waarde die de voorziening de werknemer concreet heeft opgeleverd of mag de volledige aanspraak (dat wil zeggen: de potentiële waarde) meegenomen worden? Denk aan de situatie dat een werknemer direct of op korte termijn een andere baan vindt en daardoor niet of nauwelijks gebruikmaakt van een suppletieregeling. Deze vragen hebben in de literatuur al de nodige aandacht gehad.^[9]

De onduidelijkheid over de wijze waarop de gelijkwaardigheid moet worden vastgesteld leverde aanvankelijk weinig problemen op. Op grond van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding gingen bestaande collectieve afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag immers vóór op de transitievergoeding. Daarbij was de waarde van de getroffen voorzieningen in principe niet relevant.^[10] Het overgangsrecht stelde op dit vlak namelijk geen voorwaarden.^[11]

Dit overgangsrecht is per 1 juli 2016 vervallen. Sindsdien is de vraag naar de gelijkwaardigheid voor de praktijk van groot belang. Als de in een cao getroffen voorziening immers niet als gelijkwaardig kwalificeert, kan een werknemer naast deze voorziening ook aanspraak maken op de transitievergoeding.^[12]

2. Verduidelijking minister en voorstel tot wijziging

Na de inwerkingtreding van de WWZ heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meer duidelijkheid gegeven over het antwoord op de vraag of de gelijkwaardigheid van de voorziening op collectief of op individueel niveau beoordeeld moet worden. Bij brief van 21 april 2016 heeft hij aangekondigd de regeling van de gelijkwaardige voorziening te willen wijzigen.^[13] De minister schrijft dat op grond van de huidige regeling de (gekapitaliseerde) waarde van de gelijkwaardige voorziening gelijk dient te zijn aan de transitievergoeding waar de '*individuele werknemer*' recht op zou hebben gehad. Dit (individuele) vereiste vormt volgens de minister een belemmering om bij bedrijfseconomische ontslagen te komen tot collectieve afspraken die recht doen aan de specifieke situatie van een sector of onderneming of om te komen tot collectieve (sectorale) afspraken over van-werk-naar-werk en moet daarom worden heroverwogen.

In maart 2017 heeft dit geleid tot het wetsvoorstel wijziging transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag.^[14] Op grond van dit wetsvoorstel hoeft de (gekapitaliseerde) waarde van de voorziening niet langer gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding waar de (individuele) werknemer recht op zou hebben gehad.^[15] In plaats daarvan moet sprake zijn van een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, van een redelijke financiële vergoeding of van een combinatie van beide. Verder wordt voorgesteld dat alleen nog bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen de transitievergoeding kan worden vervangen door een andere voorziening. Voor de andere ontslaggronden zou deze mogelijkheid komen te vervallen.^[16] Bovendien zouden cao's voortaan uitdrukkelijk moeten bepalen dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Dit laatste voorstel vloeit voort uit het advies van de Raad van State.^[17] Het wetsvoorstel had oorspronkelijk tot een gewijzigde regeling moeten leiden per 1 januari 2018. In afwachting van een nieuw kabinet is het wetsvoorstel echter op 18 april 2017 controversieel verklaard en nog niet behandeld door de Tweede Kamer.^[18] Vooralsnog blijft de huidige regeling van de gelijkwaardige voorziening dus van kracht.

3. Gelijkwaardigheid in de rechtspraak

Ons zijn op het moment van schrijven zes uitspraken bekend waarin beoordeeld is of een voorziening gelijkwaardig is in de zin van art. 7:673b BW.^[19] Wij zullen deze uitspraken bespreken aan de hand van het soort gelijkwaardige voorziening dat voorwerp van geschil was.

3.1 Premievrije voortzetting pensioenopbouw

In de uitspraken van de Kantonrechter Groningen, de Kantonrechter Arnhem en de Kantonrechter Rotterdam ging het kort gezegd om de vraag of de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid kwalificeerde als een gelijkwaardige voorziening.^[20] In de toepasselijke cao's werd deze voorziening uitdrukkelijk aangeduid als een gelijkwaardige voorziening in de zin van art. 7:673b BW. De kantonrechters komen tot een tegenovergestelde conclusie over de wijze waarop de gelijkwaardigheid beoordeeld moet worden. Volgens de Kantonrechter Groningen vormt de kwalificatie van de voorziening door cao-partijen een belangrijke aanwijzing voor de vraag of sprake is van een gelijkwaardige voorziening. Dat de werknemer niet direct kan genieten van de voorziening, maar pas ten tijde van zijn pensioen, doet niet ter zake omdat de wet dit niet als voorwaarde stelt. Bovendien levert de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw de werknemer maandelijks een besparing op. De voorziening is volgens de kantonrechter *collectief* gelijkwaardig. De wet dwingt erin zijn ogen niet toe dat wordt bekeken hoe een dergelijke voorziening achteraf individueel uitwerkt en kent ook geen aanknopingspunten voor een individuele becijfering van de gelijkwaardigheid. De Kantonrechter Arnhem oordeelt daarentegen – onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis en de hiervoor aangehaalde brief van de minister – dat sprake dient te zijn van *individuele* gelijkwaardigheid. De contante waarde van de premievrije pensioenopbouw (€ 58.000 bruto) was voor de werknemer lager dan de transitievergoeding waar hij recht op zou hebben gehad (€ 77.000 bruto). Daarom is volgens deze kantonrechter geen sprake van een gelijkwaardige voorziening. Dat de premievrije opbouw van het pensioen in de cao uitdrukkelijk als zodanig is aangemerkt acht de kantonrechter niet relevant.

De Kantonrechter Rotterdam overweegt in navolging van de Kantonrechter Groningen dat de gelijkwaardige voorziening niet meteen tot voordeel hoeft te strekken.^[21] De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat de waarde van de getroffen voorziening neerkomt op ongeveer een derde van het jaarsalaris per jaar. Dit betekent dat aan de werknemer in elk geval binnen vier jaar een bedrag aan pensioenpremies ten goede zal komen ter hoogte van een jaarsalaris en daarmee gelijk aan de transitievergoeding waar hij recht op zou hebben gehad. Dat zou anders zijn als de werknemer binnen afzienbare tijd zou herstellen, maar dat acht de kantonrechter onwaarschijnlijk nu de werknemer al jarenlang een IVA-uitkering ontvangt. Hiermee is de voorziening individueel gelijkwaardig. De principiële vraag of sprake moet zijn van een individueel

of collectief gelijkwaardige voorziening hoeft onder deze omstandigheden volgens de kantonrechter niet te worden beantwoord. Wel merkt de kantonrechter op dat niet onvermeld kan blijven dat de vakbonden de getroffen voorziening ook als een gelijkwaardige voorziening beschouwen.

3.2 Zoektermijn en suppletie op WW-uitkering

De Kantonrechter Amsterdam heeft zich in twee uitspraken gebogen over de gelijkwaardigheid van de voorzieningen uit het sociaal plan van UWV (met cao status).^[22] Dit sociaal plan was vóór 1 juli 2015 overeengekomen. De betrokken werknemers hadden aanspraak op een herplaatsingsperiode (zoektermijn) met vrijstelling van werk gedurende een periode van respectievelijk 27 en 21 maanden en een suppletie op de WW-uitkering. In beide uitspraken acht de kantonrechter deze voorzieningen gelijkwaardig. De (gekapitaliseerde) waarde hiervan oversteeg de transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben gehad namelijk ruimschoots. De kantonrechter passeert voorts in een van de uitspraken het verweer van de werknemer dat geen sprake was van een gelijkwaardige voorziening omdat in het sociaal plan de transitievergoeding niet uitdrukkelijk buiten toepassing was verklaard. Volgens de kantonrechter schrijft de wet een dergelijke bepaling niet voor en in de wetsgeschiedenis zijn hier ook geen aanknopingspunten voor te vinden. Verder gaat de kantonrechter niet mee in het betoog van de werknemer dat, nu de voorziening al vóór 1 juli 2015 was overeengekomen en het overgangsrecht inmiddels was vervallen, teruggevallen moet worden op de transitievergoeding. Volgens de kantonrechter betekent het vervallen hiervan niet dat geen beroep meer kan worden gedaan op de regeling van de gelijkwaardige voorziening.

3.3 Wachtgelduitkering

In een uitspraak van de Kantonrechter Zwolle was (onder meer) de vraag aan de orde of een wachtgelduitkering kwalificeert als een gelijkwaardige voorziening in de zin van art. 7:673 lid 5 BW.^[23] Op grond van deze bepaling mag, als bij de beëindiging van een voorafgaand dienstverband een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, de opvolgend werkgever de verschuldigde transitievergoeding verminderen met de transitievergoeding die destijds verschuldigd zou zijn geweest. De kantonrechter oordeelt onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis dat de voorziening alleen als gelijkwaardig is aan te merken als deze op geld gewaardeerd (gekapitaliseerd) gelijk is aan het bedrag van de transitievergoeding. Hierbij gaat de kantonrechter uit van het daadwerkelijk ontvangen bedrag. Omdat het bedrag dat de werknemer in verband met de beëindiging van het vorige dienstverband daadwerkelijk aan wachtgeld heeft ontvangen (€ 2.726,61) niet in verhouding staat tot de transitievergoeding die hij anders zou hebben ontvangen (€ 42.147,41) kwalificeert de wachtgelduitkering volgens de kantonrechter niet als een gelijkwaardige voorziening.^[24]

4. Conclusies rechtspraak

4.1 Doelstelling voorziening irrelevant

Hoewel er nog niet veel uitspraken zijn gepubliceerd, kan uit de hiervoor behandelde uitspraken een aantal (voorzichtige) conclusies worden getrokken over de wijze waarop de gelijkwaardigheid van de voorziening in een cao wordt bepaald. In de eerste plaats blijkt uit de rechtspraak tot nu toe dat een gelijkwaardige voorziening in uiteenlopende soorten kan voorkomen. Daarbij wordt niet relevant geacht of deze – net als de transitievergoeding – dient ter compensatie van de gevolgen van het ontslag of ter ondersteuning bij het vinden van een andere baan. Zoals gezegd komt dit overeen met de keuze van de wetgever om de voorwaarde te schrappen dat de voorziening gericht moet zijn op het voorkomen of bekorten van de periode van werkloosheid. Het enige vereiste is dus dat de voorziening (materieel) gelijkwaardig is aan de transitievergoeding.

4.2 Gelijkwaardig op individueel niveau

De lijn in de rechtspraak lijkt te zijn dat de voorziening in een cao op individueel niveau in geld gelijkwaardig moet zijn aan de transitievergoeding waar de werknemer recht op zou hebben gehad. Alleen de Kantonrechter Groningen kwam tot een ander oordeel. Deze uitspraak lijkt ons niet in lijn met de bedoeling van de wetgever. Zo wordt in de wetsgeschiedenis een aantal keren benoemd dat de voorziening het equivalent moet vormen van hetgeen waarop 'een werknemer' aanspraak kan maken op grond van de wettelijke regeling inzake de transitievergoeding.^[25] Bovendien gaat de minister in de brief van 21 april 2016 en de toelichting bij het wetsvoorstel wijziging transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag er uitdrukkelijk vanuit dat momenteel een individuele benadering geldt. Deze individuele benadering verhoudt zich echter naar onze mening slecht tot de (oorspronkelijke) bedoeling van de regeling van de gelijkwaardige voorziening: het bieden van vrijheid aan sociale partners eigen van-werk-naar-werk regelingen te treffen. Een vergelijking van de financiële waarde van de voorziening met de verschuldigde transitievergoeding op individuele basis beperkt die vrijheid immers aanzienlijk. Hierdoor loopt een werkgever bovendien het risico dat hij alsnog in bepaalde individuele gevallen (ook) een transitievergoeding verschuldigd is, ondanks dat in zijn algemeenheid de eigen collectieve regeling als gelijkwaardig kan worden bestempeld. Zoals hiervoor al opgemerkt wordt in het wetsvoorstel wijziging

transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag voorgesteld het vereiste van gelijkwaardigheid te laten vervallen en in plaats daarvan als voorwaarde te stellen dat de voorziening moet bijdragen aan het beperken van werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding moet zijn of een combinatie van beide. Hierdoor krijgen sociale partners meer vrijheid, hetgeen naar onze mening beter aansluit bij de oorspronkelijke gedachte van de gelijkwaardige voorziening.

4.3. Potentiële waarde voorziening

De meeste rechters die uitgaan van de individuele benadering nemen bij de beoordeling van de gelijkwaardigheid de gehele (potentiële) aanspraak van de werknemer als uitgangspunt. Alleen de Kantonrechter Zwolle sluit zich aan bij de daadwerkelijk ontvangen wachtgelduitkering. Wellicht dat de kantonrechter dit heeft gedaan omdat ten tijde van de beoordeling reeds bekend was wat de voorziening de werknemer concreet had opgeleverd. In de meeste gevallen zal dit (nog) niet bekend zijn en is het daarom alleen al uit praktische redenen logisch om uit te gaan van de potentiële waarde. Dat lijkt ook beter te passen bij de achterliggende gedachte van de gelijkwaardige voorziening. Het blijft bij bepaalde voorzieningen evenwel moeilijk om de potentiële waarde te begroten. Cao-partijen zouden hier mogelijk in de cao vooraf meer handvatten voor kunnen bieden, bijvoorbeeld door een berekeningswijze of waarderingsgrondslag op te nemen.^[26] Uitgaan van de potentiële waarde heeft bovendien als nadeel dat een werknemer er – achteraf – bekaaid af kan komen als hij bijvoorbeeld op korte termijn een baan heeft gevonden en vervolgens in de proeftijd wordt ontslagen.^[27] Wij sluiten niet uit dat als dit bekend is ten tijde van de procedure bij de kantonrechter, deze de daadwerkelijk gerealiseerde waarde toch laat meewegen bij de vraag of sprake is van een gelijkwaardige voorziening.

4.4 Benoemen gelijkwaardigheid in cao

De vraag is vervolgens welke waarde moet worden toegekend aan de kwalificatie van een voorziening door cao-partijen als een gelijkwaardige voorziening in de zin van art. 7:673b BW. Duidelijk is dat de wet deze eis momenteel niet stelt. Uit twee van de uitspraken blijkt dat de rechter deze kwalificatie wel kan meewegen bij diens beoordeling. Maar het ontbreken van deze kwalificatie hoeft niet in de weg te staan aan het aannemen van gelijkwaardigheid, zo blijkt uit de drie uitspraken waarin hierover in de cao niets was opgenomen. In een geval waarin deze kwalificatie wel uitdrukkelijk was opgenomen heeft de Kantonrechter Arnhem toch geoordeeld dat de voorziening niet gelijkwaardig was. Daarmee is de rechter dus voorbij gegaan aan de bedoeling van cao-partijen. Dat past naar onze mening bij de individuele benadering van het vereiste van gelijkwaardigheid: uiteindelijk is het aan de rechter om te toetsen of door cao-partijen rechtsgeldig is afgeweken van de regeling van de transitievergoeding en dus of aan dit vereiste is voldaan. Dit heeft wel tot gevolg dat de rechter inhoudelijk treedt in de uitkomst van het cao-overleg, hetgeen zich slecht verhoudt tot de hiervoor besproken (oorspronkelijke) bedoeling van de regeling. Bovendien kan de vraag worden gesteld of de rechter de uitkomst van het cao-overleg niet terughoudend dient te toetsen, gelet op het fundamenteel recht op collectief onderhandelen. Wij zijn van mening dat dit ten aanzien van de kwalificatie van een voorziening als 'gelijkwaardig' niet het geval is. Het vereiste van gelijkwaardigheid is immers een wettelijke voorwaarde om van de regeling van de transitievergoeding af te wijken.^[28] Wel zou het fundamenteel recht op collectief onderhandelen een terughoudende toetsing met zich kunnen brengen als cao-partijen een berekeningswijze of waarderingsgrondslag voor de voorziening in de cao opnemen.

5. Gebrekkige regeling

In de wet ontbreekt een definitie van de gelijkwaardige voorziening. Daardoor is onduidelijk hoe in de praktijk moet worden bepaald of een voorziening gelijkwaardig is. Dit jaar zijn de eerste uitspraken verschenen waarin het vereiste van gelijkwaardigheid (expliciet) aan de orde is gesteld. Daarnaast heeft de minister in het kader van het wetsvoorstel transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag (achteraf) wat meer duidelijkheid gegeven. Het lijkt erop dat de gelijkwaardigheid ten opzichte van de transitievergoeding op individuele basis (per werknemer) berekend moet worden, waarbij in principe uit moet worden gegaan van de volledige (potentiële) waarde van de voorziening voor de werknemer. Dat de voorziening door cao-partijen zelf in de cao uitdrukkelijk als gelijkwaardig is bestempeld, kan meewegen bij de beoordeling door de rechter, maar staat er tegelijkertijd niet aan in de weg dat de rechter tot een andere conclusie komt. Verder is de doelstelling van de voorziening niet relevant voor de beoordeling van de gelijkwaardigheid ten opzichte van de transitievergoeding.

Dit laat nog steeds vragen open naar de berekening van de gelijkwaardigheid bij sommige voorzieningen, zoals de waarde die aan een (intern) van-werk-naar-werk-traject moet worden toegekend. Een vergelijking op individuele basis beperkt de regelruimte van cao-partijen en daarmee de onderhandelingsvrijheid van deze partijen aanzienlijk. Deze benadering verhoudt zich daardoor naar onze mening slecht tot de oorspronkelijke bedoeling van de regeling van de gelijkwaardige voorziening. Wij juichen dan ook het wetsvoorstel wijziging transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag toe met daarin het voornemen om de voorwaarde van gelijkwaardigheid te laten vervallen en in plaats daarvan als voorwaarde te stellen dat de voorziening moet bijdragen aan het beperken van werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding moet zijn of van een combinatie van beide. Om het risico op dubbele betaling in afwachting van deze eventuele aanpassing van de wet te

voorkomen, kan ervoor worden gekozen in de cao een anticumulatiebepaling op te nemen. Een dergelijke bepaling kan zo worden geformuleerd dat de aanspraak op de in de cao opgenomen voorziening vervalt als de transitievergoeding (toch) verschuldigd is. Het wetsvoorstel is immers controversieel verklaard en het is vooralsnog onduidelijk wat het nieuwe kabinet hiermee gaat doen (als het eenmaal is geformeerd).

Voetnoten

[1]

Mr. E.C. van Fenema en mr. R. Schepers zijn advocaat bij Kennedy Van der Laan te Amsterdam.

[2]

Sociaal Akkoord 2013, p. 30.

[3]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 42.

[4]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 114.

[5]

[Kamerstukken II 2013/14, 33988, 6](#), p. 47.

[6]

Zie anders M. Bonsen-Lemmers en N. Cancian-van Ballegooijen, 'Gelijkwaardigheid. Feit of fictie? De eigenaardige gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW', *TAP* 2016/173.

[7]

Zoals neergelegd in HR 14 juni 2002, *JAR* 2002/165 (*Bulut/Troost*) en de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters.

[8]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, C](#), p. 24.

[9]

Zie onder andere T.M.J. Wegener-Belifante, 'De transitievergoeding: een praktijkgericht overzicht', *ArbeidsRecht* 2014/54; G.J.J. Heerma van Voss, *Mr C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015, nr. 418; S.A. van der Velde, 'De gelijkwaardige voorziening van art. 7:673b BW', *ArbeidsRecht* 2016/37; N. Bonsen-Lemmers & N. Cancian van Ballegooijen, 'Gelijkwaardigheid. Feit of fictie? De eigenaardige gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW', *TAP* 2016/173.

[10]

In Ktr. Rotterdam 15 oktober 2015, *JAR* 2015/290 achtte de kantonrechter toepassing van het overgangsrecht in het gegeven geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar omdat de waarde van de voorziening voor de werknemer veel lager was dan de transitievergoeding. In Gerechtshof Den Haag 22 november 2016, *JAR* 2017/69 achtte het hof toepassing van het sociaal plan in het individuele geval onredelijk en kende het daarom een aanvullende vergoeding toe.

[11]

De regering heeft bij het treffen van het overgangsrecht zelfs uitdrukkelijk niet gekozen voor vermindering van de transitievergoeding met (de waarde van) de vergoedingen en voorzieningen uit de cao omdat die waardebepaling in de ogen van de regering "vaak onmogelijk is". Zie Besluit overgangsrecht transitievergoeding 23 april 2015, *Stb.* 2015, 172, p. 5.

[12]

Zie anders N. Bonsen-Lemmers & N. Cancian van Ballegooijers, 'Gelijkwaardigheid. Feit of fictie? De eigenaardige gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW', *TAP* 2016/173. Zij menen dat de cao-voorziening in dit geval op grond van artikel 3:40 lid 2 BW vernietigbaar is.

[13]

Kamerbrief van 21 april 2016, betreffende de aanpassing Wet werk en zekerheid en indiening Tweede nota van wijziging wetsvoorstel arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

[14]

[Kamerstukken II 2016/17, 34699, 2](#).

[15]

[Kamerstukken II 2016/17, 34699, 3](#), p. 8-9.

[16]

Zie ook N. Jansen, 'De gelijkwaardige voorziening: geen gezeik iedereen rijk?', *TvO* 2017/3.6.

[17]

[Kamerstukken II 2016/17, 34699, 4](#).

[18]

[Kamerstukken II 2016/17, 34699, 3](#), p. 19 en Kamerbrief van 7 april 2017, betreffende de gevolgen van het controversieel verklaren van wetsvoorstellen, p. 2 en 3.

[19]

In de uitspraak van Kantonrechter Haarlem van 12 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3115, stond niet de gelijkwaardigheid van de cao-voorziening (twee jaarsalarissen) niet ter discussie. Deze behandelen wij om deze reden niet. De werknemer meende evenwel dat niet was voldaan aan art. 7:673b BW, omdat de betreffende cao was geëxpireerd. De kantonrechter passeerde dit betoog. Zie over deze uitspraak N. Jansen, 'De gelijkwaardige voorziening: geen gezeik iedereen rijk?', *TvO* 2017/3.6.

[20]

Ktr. Groningen 4 januari 2017, *JAR* 2017/64; Ktr. Arnhem 8 februari 2017, *JAR* 2017/79.

[21]

Ktr. Rotterdam 26 juni 2017, *JAR* 2017/197.

[22]

Ktr. Amsterdam 22 maart 2017, *JAR* 2017/99 en Ktr. Amsterdam 30 mei 2017, nr. 5768734 EA VERZ 17-183 (niet gepubliceerd). In deze uitspraken werd met name ingegaan op de toepasselijkheid van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding op een (bestaande) gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW.

[23]

Ktr. Zwolle 13 juli 2017, *JAR* 2017/196.

[24]

De kantonrechter acht het in deze zaak echter onredelijk als helemaal geen aftrek plaats zou vinden en brengt daarom de ontvangen wachtgelduitkering in mindering op de transitievergoeding.

[25]

Zie voor een beschouwing van de wetsgeschiedenis: Ktr. Arnhem 8 februari 2017, *JAR* 2017/79. Onder andere: [Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3](#), p. 42 en 114 en [Kamerstukken II 2013/14, 33818, C](#), p. 24.

[26]

Zie ook: A.R. Houweling (e.a.), *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom uitgevers 2015 (vijfde druk), p. 712.

[27]

Zie ook M. Bonsen-Lemmers & N. Cancian-van Ballegooijen, 'Gelijkwaardigheid. Feit of fictie? De eigenaardige gelijkwaardige voorziening ex art. 7:673b BW', *TAP* 2016/173.

[28]

Zie bijvoorbeeld HR 13 juli 2012, *JAR* 2012/209 en HvJ EU 13 september 2011 (*Prigge*), C-447/09, *JAR* 2011/263.