

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

## CONCEPT

Ontwerpbesluit van [[ ]]houdende regels met betrekking tot kosten die in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding (Besluit transitievergoeding)

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

Gelet op artikel 673, lid 6, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

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**

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- a. transitievergoeding: de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. transitiekosten: kosten als bedoeld in artikel 673, lid 6, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. inzetbaarheidskosten: kosten als bedoeld in artikel 673, lid 6, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 2 In mindering brengen kosten**

1. Transitiekosten en inzetbaarheidskosten kunnen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding indien is voldaan aan de in dit besluit gestelde voorwaarden en de werknemer voordat de kosten zijn gemaakt schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van gespecificeerde kosten op de transitievergoeding.
2. Schriftelijke instemming van de werknemer is niet vereist voor het in mindering brengen van transitie- of inzetbaarheidskosten die voortvloeien uit afspraken tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en werknemers of verenigingen van werknemers waaraan de werkgever is gebonden.

#### **Artikel 3 Algemene voorwaarden**

Transitiekosten en inzetbaarheidskosten kunnen alleen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien deze kosten:

- a. door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- b. niet het loon van de werknemer betreffen;
- c. in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt; en
- d. niet zijn gemaakt voorafgaand aan de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.

#### **Artikel 4 Aanvullende voorwaarden inzetbaarheidskosten**

1. Inzetbaarheidskosten kunnen alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien deze:

- a. niet in directe relatie hebben gestaan tot een functie van de werknemer bij de werkgever;
- b. niet hebben bijgedragen aan de bredere inzetbaarheid van de werknemer ten behoeve van de werkgever; en
- c. tot doel hebben bij te dragen aan een bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt.

2. Inzetbaarheidskosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding voor zover deze kosten zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

#### **Artikel 5 Aanvullende voorwaarde transitiekosten**

Transitiekosten bestaande uit de kosten voor de werkgever verbonden aan het in acht nemen van een langere dan tussen partijen geldende opzegtermijn, kunnen, in afwijking van artikel 3, onderdeel b, in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.

#### **Artikel 6 Opvolgende arbeidsovereenkomsten**

Indien in de in artikel 673, lid 4, onderdeel b, eerste zin, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde situatie, bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald, kunnen de inzetbaarheidskosten die zijn gemaakt tijdens de periode waarover die transitievergoeding is berekend, en de transitiekosten die in verband met het eindigen of niet voortzetten van die arbeidsovereenkomst zijn gemaakt, niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die is verschuldigd in verband met het einde van de opvolgende arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 7 Wijziging Besluit transitievergoeding**

Met ingang van 1 januari 2020 wordt in artikel 1, onderdeel a, "de artikelen 673 en 673a" vervangen door: artikel 673.

#### **Artikel 8 Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit transitievergoeding.

#### **Artikel 9 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**

### **Algemeen**

De Wet werk en zekerheid (Wwz) omvat wijzigingen op het terrein van flexibele arbeid, ontslagrecht en werkloosheidsregelingen. Op onderdelen is de opdracht of de mogelijkheid gecreëerd om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere voorschriften te geven. Deze algemene maatregel van bestuur bevat voorschriften ten aanzien van de kosten die op grond van artikel 7:673, lid 6, BW in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding.

In deze toelichting wordt eerst beschreven welke kosten in mindering kunnen worden gebracht en vervolgens onder welke voorwaarden dit kan gebeuren. Daarna wordt uiteen gezet welke situaties te onderscheiden zijn bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde of een andere werkgever, en wat daarvan de gevolgen zijn voor het in mindering kunnen brengen van kosten op de transitievergoeding. 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.

### **1. Kosten die op grond van artikel 7:673, lid 6, BW in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding**

In de Wwz is in artikel 7:673 BW een wettelijke transitievergoeding geïntroduceerd. De transitievergoeding is in beginsel verschuldigd bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever, of bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege zonder dat de werkgever een nieuw contract aanbiedt. Ook is de transitievergoeding verschuldigd wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en de werknemer vervolgens de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief beëindigt of niet voortzet. Er moet sprake zijn van een dienstverband van ten minste twee jaar.

In artikel 7:673, lid 6, BW is bepaald dat onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden, op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht:

- a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
- b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

In het op 11 april 2013 gesloten sociaal akkoord is afgesproken dat de voorwaarden waaronder bedoelde kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding nader zouden worden uitgewerkt in samenspraak met sociale partners.<sup>1</sup> Op 11 februari 2014 heeft de Stichting van de Arbeid hierover advies uitgebracht.<sup>2</sup> De in deze algemene maatregel van bestuur opgenomen voorwaarden vormen hiervan de weerslag.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2012/13, 33 566, nr. 15

<sup>2</sup> Zie [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl), notitie "Input verrekening transitievergoeding"

*Kosten in onderdeel a:*

Hierbij gaat het om kosten die worden gemaakt in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst, dus kosten die gemaakt worden voor activiteiten en inspanningen bij – dreigend – ontslag. In het onderhavige besluit worden deze kosten ‘transitiekosten’ genoemd. De kosten moeten zijn gemaakt voor maatregelen die zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid, of het bekorten van de periode daarvan. Met andere woorden: ze moeten zijn gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer.

Voor wat betreft de mogelijkheid genoemd in *onderdeel a* gaat het bijvoorbeeld om:

- o kosten voor scholing;
- o kosten voor outplacement;
- o kosten voor het in acht nemen van een langere dan de tussen partijen geldende opzegtermijn waarbij de werknemer gedurende het meerdere is vrijgesteld van werk, zodat een werknemer langer in de gelegenheid is om vanuit zijn baan naar een andere baan te zoeken (aldus, kosten voor de werkgever verbonden aan de loondoorbetaling zonder dat hiervoor arbeid wordt verricht gedurende (een langere dan) de geldende (wettelijke of overeengekomen) opzegtermijn).

*Kosten in onderdeel b:*

Bij onderdeel b dient het te gaan om kosten die door de werkgever tijdens het dienstverband zijn gemaakt voor maatregelen die gericht zijn op versterking van de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dit besluit zijn dergelijke kosten gedefinieerd als ‘inzetbaarheidskosten’.

Conform het advies van de Stichting van de Arbeid vallen hieronder niet de kosten die een directe relatie hebben met de huidige functie van de werknemer of een toekomstige functie van de werknemer bij dezelfde werkgever noch kosten gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie van de werkgever te bevorderen. Dit sluit aan bij hetgeen hierover is bepaald in de Wwz. Uit artikel 7:611a, alsmede uit artikel 7:669, lid 1, en 7:669, lid 2, onderdeel d, BW blijkt dat de werkgever moet investeren in de voor de uitoefening van de functie noodzakelijke scholing. Bovendien moet de werkgever – alvorens tot ontslag kan worden overgegaan – eerst bezien of de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, kan worden geplaatst op een andere passende functie. Kosten voor bijvoorbeeld scholing die heeft bijgedragen aan het kunnen herplaatsen van de werknemer en daarmee aan de bredere inzetbaarheid van de werknemer ten behoeve van de werkgever, eventueel in een andere vestiging of – wanneer de onderneming onderdeel uitmaakt van een concern – in een zusteronderneming, komen dus niet voor aftrek in aanmerking. Ze hebben immers bijgedragen aan de bredere inzetbaarheid van de werknemer *ten behoeve* van de werkgever.

Voor wat betreft de mogelijkheid genoemd in *onderdeel b* kan het bijvoorbeeld gaan om de volgende kosten:

- o kosten voor een niet-werkgerelateerde (talen)cursus;
- o kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling;
- o kosten voor een managementcursus terwijl de werknemer op het moment dat hij de cursus wil gaan volgen geen zicht heeft op een dergelijke functie bij het bedrijf van zijn werkgever. De kosten voor die cursus komen op dat moment in beginsel voor aftrek in aanmerking. Wanneer de werknemer echter nadien bij diezelfde werkgever alsnog een managementfunctie krijgt, mogen de kosten voor die cursus niet langer worden afgetrokken van de transitievergoeding. Zij hebben dan

achteraf gezien zowel een directe relatie met de (toekomstige) functie van de werknemer bij de werkgever, als wederom achteraf gezien toch bijgedragen aan de bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie van de werkgever.

Of bovenstaande kosten op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht, is dus afhankelijk van het antwoord op de vraag of de maatregelen enkel gericht zijn op versterking van de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt (buiten de organisatie van de werkgever). Als dit het geval is, dan kunnen deze kosten op de transitievergoeding in mindering worden gebracht als voldaan is aan de overige voorwaarden opgenomen in onderhavig besluit.

## **2. Voorwaarden voor het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten**

Het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding is alleen mogelijk wanneer aan de in dit besluit opgenomen voorwaarden is voldaan.

### *2.1 Schriftelijke overeenstemming werknemer en werkgever over aftrek kosten*

Van belang is dat werkgever en werknemer weten welke kosten voor aftrek in aanmerking komen, zoals ook de Stichting van de Arbeid onderschrijft in haar advies. Dit bevordert de rechtszekerheid en voorkomt discussies en mogelijke daarmee samenhangende juridische procedures. Daarom is allereerst bepaald dat zowel transitie- als inzetbaarheidskosten alleen voor aftrek in aanmerking komen als werkgever en werknemer over de aftrekbaarheid van de specifieke kosten vooraf schriftelijk overeenstemming hebben bereikt. Het staat partijen vrij af te spreken dat het deel van de in mindering te brengen kosten afneemt naarmate sprake is van meer tijdsverloop tussen de maatregelen die tegenover de gemaakte kosten staan en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het zal in dat laatste geval alleen gaan om de zogenoemde inzetbaarheidskosten aangezien de transitiekosten per definitie zien op de periode vlak voor of vlak na het einde van de dienstbetrekking. Het ligt voor de hand dat deze schriftelijke overeenstemming over welke kosten voor aftrek in aanmerking komen, wordt toegevoegd aan het personeelsdossier.

Het kan voorkomen dat er, bijvoorbeeld in een sociaal plan (al dan niet in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst), in collectief verband afspraken worden gemaakt over voorzieningen waar met ontslag bedreigde werknemers gebruik van kunnen maken. Er kan bijvoorbeeld worden overeengekomen dat deze werknemers een outplacementtraject wordt aangeboden. Wanneer de werknemer gebruik maakt van deze voorziening, hetgeen de werkgever hem niet kan weigeren, kan het niet zo zijn dat hij alsnog separaat zijn instemming zou moeten geven voor het in mindering brengen van deze kosten op zijn transitievergoeding. Daarom wordt bepaald dat het instemmingsvereiste vervalt wanneer afspraken zijn gemaakt tussen (verenigingen van) werkgever(s) en (verenigingen van) werknemers, waaraan de werkgever is gebonden. Dat geldt dus ook voor afspraken die door een werkgever worden gemaakt met een ondernemingsraad. Voor de duidelijkheid wordt benadrukt dat het hier niet gaat om afspraken als bedoeld in artikel 7:673b van het BW. Daarbij is immers geen sprake van het in mindering brengen van kosten noch van het vereiste van instemming van de werknemer.

Bij verval van het instemmingsvereiste in de hierboven geschetste situaties blijven uiteraard de overige in dit besluit geformuleerde voorwaarden onverkort gelden.

### *2.2 Kosten gemaakt door werkgever en gekoppeld aan werknemer aan wie transitievergoeding verschuldigd is*

Voor zowel transitie- als inzetbaarheidskosten geldt dat zij moeten zijn gemaakt door de werkgever die ook de transitievergoeding verschuldigd is. Als sprake is van opvolgend werkgeverschap kunnen bijvoorbeeld scholingskosten ten behoeve van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die een vorige werkgever heeft gemaakt niet in mindering worden gebracht. In paragraaf 3 van deze nota van toelichting wordt nader ingegaan op de situatie van opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast geldt dat de transitie- en inzetbaarheidskosten moeten zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is. Voorkomen moet worden dat kosten die maatregelen vertegenwoordigen waarvan de werknemer in kwestie geen gebruik heeft gemaakt, voor aftrek in aanmerking komen. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de werkgever per werknemer een afdracht doet aan een O&O-fonds, terwijl de werknemer in kwestie gedurende zijn dienstverband of een relevante periode van zijn dienstverband geen scholing hiervoor heeft ontvangen. Ook kan zich dit voordoen in gevallen waarin bijvoorbeeld in een sociaal plan afspraken zijn gemaakt over het volgen van een outplacementtraject. De kosten die deze maatregel vertegenwoordigen kunnen alleen voor aftrek in aanmerking komen als de werknemer in kwestie ook daadwerkelijk gebruik heeft gemaakt van dit outplacementtraject.

### *2.3 Geen loonkosten*

Zowel voor transitie- als voor inzetbaarheidskosten geldt dat het equivalent in geld van de tijd die gemoeid is met het volgen van een opleiding of cursus (ook wel loonkosten) niet in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding. Dat is, als het gaat om het terugbetalen van scholingskosten bij voortijdig vertrek van een werknemer, nu veelal ook niet het geval. Dat betekent niet dat de werkgever in alle gevallen verplicht is deze kosten te maken. Zo kan van de werknemer worden gevraagd een bijdrage te leveren door het opnemen van (al dan niet betaald) verlof.

Indien het transitiekosten betreft in de vorm van het in acht nemen van een langere opzegtermijn dan tussen partijen geldt, is dit anders; dan zijn de kosten voor de werkgever immers direct gerelateerd aan het loon. Deze kosten voor de werkgever komen wel voor aftrek in aanmerking.

### *2.4 Redelijke verhouding kosten en doel*

De kosten moeten in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt. Dit betekent dat de kosten voor de maatregel niet buitensporig hoog mogen zijn. Aftrek is enkel mogelijk voor zover dit kosten betreft die gelet op het maatschappelijk gebruik redelijk zijn in verhouding tot de maatregelen die zij vertegenwoordigen. Voorkomen moet worden dat werknemers worden geconfronteerd met onnodig hoge kosten voor maatregelen die de kosten voor vergelijkbare maatregelen in het maatschappelijk gebruik (ver) te boven gaan. Dit geldt zowel voor transitiekosten (bijvoorbeeld een outplacementtraject) als voor inzetbaarheidskosten (bijvoorbeeld een talencursus). In het geval het betreft de in achtneming van een langere opzegtermijn dan de tussen partijen geldende opzegtermijn kunnen de daarmee

gemoede loonkosten steeds worden geacht in redelijke verhouding tot het doel te staan. Wel kunnen werkgever en werknemer in dat geval nog eventueel apart afspraken maken over het al dan niet voortzetten van de onkostenvergoedingen en dergelijke.

### *2.5 Tijdsverloop*

Transitiekosten worden gemaakt voor maatregelen die bij het einde van het dienstverband worden getroffen. In deze gevallen kan het tijdsverloop tussen het treffen van de maatregel en het doel, het bevorderen van de transitie, niet leiden tot het oordeel dat kosten niet in verhouding staan tot het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt. De transitie volgt immers (vrijwel) direct op de getroffen maatregel.

Het tijdsverloop is wel van belang bij de inzetbaarheidskosten en de vraag of deze voor aftrek in aanmerking kunnen komen. Deze worden gemaakt tijdens het dienstverband en kunnen derhalve zijn gemaakt lang voordat sprake is van ontslag van de werknemer. Anders dan de Stichting van de Arbeid is de regering van mening dat de relevantie van de maatregel die deze kosten vertegenwoordigt voor de bredere inzetbaarheid van de werknemer in beginsel afneemt naarmate het langer geleden is dat de maatregel is getroffen (de scholing is gevolgd). De inhoud van de scholing kan bijvoorbeeld verouderd zijn, waardoor deze niet meer bijdraagt aan het doel: bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Bij een tijdsverloop van meer dan vijf jaren kan de relevantie geacht worden in beginsel niet meer aanwezig te zijn. Daarom komen inzetbaarheidskosten die gemaakt zijn in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd (de einddatum van de arbeidsovereenkomst), niet meer voor aftrek in aanmerking. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk zowel een kortere als langere periode afspreken. .

### *2.6 Opzegtermijn en vrijstelling van werkzaamheden*

Transitiekosten bestaande uit de kosten die voor de werkgever zijn verbonden aan het hanteren van een langere dan de tussen partijen geldende opzegtermijn, kunnen ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Hier is voor gekozen omdat het vinden van ander werk vanuit een baan meestal succesvoller is dan vanuit de situatie van werkloosheid. Wel komen deze kosten slechts voor aftrek in aanmerking in het geval de werknemer gedurende de periode waar de kosten voor loondoorbetaling tijdens de langere dan de tussen partijen geldende opzegtermijn op zien, is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Een vrijstelling van werkzaamheden stelt de werknemer immers in staat zich volledig te richten op het vinden van een andere baan en het richten van de blik op de toekomst. Dit kan bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid. Er kan sprake zijn van samenloop. Als een werknemer in deze periode gebruik maakt van andere voorzieningen gericht op het voorkomen van werkloosheid (bijvoorbeeld een outplacementtraject) kunnen ook de hiermee gemoede kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

## **3. Opvolgende arbeidsovereenkomsten**

Voor de berekening van de transitievergoeding worden opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever of opvolgende werkgevers samengeteld, mits de arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd. Vergelijk artikel 7:673, lid 4, onderdeel b, BW. In deze paragraaf



wordt ingegaan op de verschillende mogelijke situaties en de gevolgen daarvan voor het in mindering kunnen brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten.

### *3.1 Opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers*

Ten eerste de situatie dat sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Wanneer de voorgaande werkgever transitie- of inzetbaarheidskosten heeft gemaakt, komen deze niet voor aftrek door de opvolgend werkgever in aanmerking. Deze nieuwe werkgever heeft deze kosten immers ook niet hoeven maken. Dat volgt uit de bepaling in dit besluit dat transitie- en inzetbaarheidskosten alleen in mindering kunnen worden gebracht als ze zijn gemaakt door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is. Wel kan, indien bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst door de vorige werkgever een transitievergoeding betaald is, het bedrag van deze transitievergoeding – zij het vóór eventuele aftrek van kosten – in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die de opvolgend werkgever verschuldigd is. Het maakt zodoende geen verschil of de werknemer de eerder betaalde transitievergoeding in geld of in natura – bijvoorbeeld in de vorm van scholing – heeft gekregen; de hoogte van de transitievergoeding is bepalend. Vergelijk artikel 7:673, lid 5, BW.

### *3.2 Opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever*

Wanneer sprake is van meerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, hoeven niet al deze arbeidsovereenkomsten mee te tellen voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Wanneer arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met een tussenpoos van langer dan zes maanden, is dat namelijk niet het geval. Transitie- of inzetbaarheidskosten die tijdens die eerdere arbeidsovereenkomst zijn gemaakt, kunnen dan ook niet in mindering worden gebracht. Dat komt tot uitdrukking in de voorwaarde dat deze kosten niet kunnen zijn gemaakt voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.

Wanneer arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever elkaar opvolgen met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden, tellen deze wel mee voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend (vergelijk artikel 7:673, lid 4, onderdeel b, eerste zin, BW). Wanneer de werkgever bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding heeft betaald, mag deze op grond van artikel 7:673, lid 5, BW in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die verschuldigd is bij de beëindiging van de opvolgende arbeidsovereenkomst. Aangezien de werkgever reeds op de eerder betaalde transitievergoeding de tijdens de voorgaande arbeidsovereenkomst gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering mocht brengen, is die mogelijkheid uitgesloten voor de transitievergoeding die verschuldigd is bij beëindiging van de opvolgende arbeidsovereenkomst(en). Anders zouden immers de tijdens de voorgaande arbeidsovereenkomst gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten zowel op de eerder betaalde transitievergoeding, als op de later verschuldigde transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht.

## **Artikelsgewijs**

Artikel 1

In dit artikel worden de begrippen transitiekosten en inzetbaarheidskosten geïntroduceerd. Daarmee wordt verwezen naar kosten als bedoeld in artikel 7:673, lid 6, onderdeel a, BW, die zien op de transitie naar een nieuwe werkgever, respectievelijk naar kosten als bedoeld in artikel 7:673, lid 6, onderdeel b, BW, die zien op de bredere inzetbaarheid van de werknemer meer in het algemeen. Hiervoor is gekozen om in dit besluit op eenvoudige wijze naar de verschillende kostensoorten te kunnen verwijzen.

#### Artikel 2

Dit artikel bevat het uitgangspunt voor het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding. In de eerste plaats is een schriftelijk instemmingsvereiste opgenomen. Het is alleen mogelijk om transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding, als de werknemer daar schriftelijk mee heeft ingestemd. Tevens moet de werknemer vooraf instemmen met de hoogte van de eventueel later in mindering te brengen kosten. Uiteraard geldt voorts dat kosten, ondanks de instemming van de werknemer, alleen in mindering gebracht mogen worden als aan de overige voorwaarden uit dit besluit is voldaan. Uit lid 2 vloeit voort dat het schriftelijke instemmingsvereiste niet geldt als de werkgever of een vereniging van werkgevers op basis van afspraken met werknemers of verenigingen van werknemers gehouden is bepaalde trajecten aan te bieden en de kosten ervan te vergoeden. Daarmee wordt voorkomen dat een werknemer niet in zou stemmen met het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding hoewel de werkgever aan de andere kant wel verplicht is deze kosten te maken. Overigens geldt ook hier dat kosten uitsluitend in mindering gebracht kunnen worden als ze ook daadwerkelijk ten behoeve van de individuele werknemer zijn gemaakt. Dus alleen als de werknemer ook daadwerkelijk gebruik maakt van de door de werkgever geboden voorzieningen. Dit vloeit voort uit artikel 3.

#### Artikel 3

Dit artikel bevat de algemene voorwaarden die gelden voor het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding. Het betreft vier algemene voorwaarden, die zowel betrekking hebben op transitiekosten als op inzetbaarheidskosten. In de eerste plaats (onderdeel a) is geregeld dat alleen kosten die betrekking hebben op een individuele werknemer in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Het moet dus gaan om kosten die te herleiden zijn naar de desbetreffende werknemer, en die ook daadwerkelijk besteed zijn ten behoeve van die werknemer. Het betreft uitsluitend kosten die gemaakt zijn door de werkgever die de transitievergoeding is verschuldigd. Kosten gemaakt door een eventuele voorafgaande werkgever kunnen derhalve niet in mindering worden gebracht.

In de tweede plaats (onderdeel b) mogen het geen kosten betreffen die betrekking hebben op het loon van de werknemer. Loonkosten over een periode waarin de werknemer bijvoorbeeld een cursus volgde, mogen derhalve niet in mindering worden gebracht.

In de derde plaats (onderdeel c) mogen de kosten niet onevenredig hoog zijn in verhouding tot het doel dat ermee wordt gediend. De kosten van een buitenproportioneel dure cursus die weinig toegevoegde waarde heeft voor de werknemer kunnen dus niet of niet volledig in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

In onderdeel d is ten slotte de vierde voorwaarde opgenomen. Geregeld is dat kosten die gemaakt zijn voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend niet in mindering mogen worden gebracht. In artikel 7:673, lid 4, onderdeel b, BW is geregeld welke perioden voor de berekening van de periode waarover de transitievergoeding

moet worden betaald samengenomen moeten worden, als sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Hoewel de transitievergoeding ook berekend wordt over opvolgende arbeidsovereenkomsten bij opvolgende werkgevers, kunnen in die situatie, op grond van onderdeel a, de tijdens een eerdere arbeidsovereenkomst gemaakte kosten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die de opvolgend werkgever verschuldigd is. Het gaat immers niet om kosten die door de werkgever die de transitievergoeding is verschuldigd zijn gemaakt. Bovendien is voor deze situatie geregeld dat een door de vorige werkgever betaalde transitievergoeding door de opvolgend werkgever kan worden afgetrokken (zie artikel 7:673, lid 5, BW). Op die transitievergoeding heeft de vorige werkgever reeds de door hem gemaakte inzetbaarheidskosten in mindering kunnen brengen.

#### Artikel 4

In dit artikel zijn enkele aanvullende voorwaarden opgenomen voor het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten.

In lid 1 is geregeld dat alleen kosten die bijdragen aan een bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt, dus buiten de onderneming van de werkgever, op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, in mindering kunnen worden gebracht. Ook mogen de kosten niet in directe relatie staan of hebben gestaan tot de functie van de werknemer noch eraan bijdragen dat werknemer breder inzetbaar wordt voor de werkgever die de transitievergoeding moet betalen.

In lid 2 is geregeld dat inzetbaarheidskosten alleen in mindering kunnen worden gebracht als ze zijn gemaakt in maximaal vijf jaar voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt als zijnde het moment waarop de transitievergoeding verschuldigd is. Deze bepaling geldt niet indien werkgever en werknemer schriftelijk een langere of kortere periode zijn overeengekomen.

#### Artikel 5

Transitiekosten in verband met het in acht nemen van een langere dan tussen partijen geldende opzegtermijn, kunnen uitsluitend in mindering gebracht worden op de transitievergoeding indien de werknemer gedurende deze termijn door werkgever is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. In dit geval mogen, in afwijking van artikel 3, onderdeel b, wel de voor de werkgever hieraan verbonden (loon)kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

#### Artikel 6

Het kan zich voordoen dat na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, al dan niet na een korte tussenpoos, opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met dezelfde werkgever. Voor de berekening van de periode waarover de transitievergoeding is verschuldigd worden arbeidsovereenkomsten die elkaar met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd samengeteld. Dat is geregeld in artikel 673, lid 4, onderdeel b, eerste zin, BW. In deze situatie kan het voorkomen dat al wel een transitievergoeding is betaald. In dit artikel is geregeld dat kosten die gemaakt zijn gedurende een periode waarover al een transitievergoeding is betaald niet (eventueel opnieuw) in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding die verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst opnieuw eindigt. In artikel 7:673, lid 5, BW is overigens geregeld dat een bedrag ter hoogte van de eerder verschuldigde transitievergoeding – zij het vóór aftrek van eventuele kosten – wel in mindering gebracht kan worden als dat reeds is betaald.

#### Artikel 7

Artikel 7:673a BW vervalt met ingang van 1 januari 2020. In het onderhavige artikel is geregeld dat de verwijzing naar dat artikel met ingang van die datum eveneens vervalt.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher