

Een gedeeltelijke transitievergoeding bij een gedeeltelijk ontslag



In de afgelopen jaren zijn er diverse rechtszaken gevoerd over het recht op een transitievergoeding bij een gedeeltelijk ontslag of een vermindering van de arbeidsduur. De wettekst zelf biedt daarover namelijk geen duidelijkheid. Welke conclusies kunnen er uit de rechtspraak worden getrokken?

Artikel 673 van Burgerlijk Wetboek 7 regelt dat u als werkgever [een transitievergoeding \(artikel\)](#) moet betalen aan een werknemer als u besluit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet te verlengen. Dit wetsartikel bepaalt niet of u ook zo'n vergoeding moet betalen bij een vermindering van de arbeidsduur.

In 2018 boog de Hoge Raad zich over dit vraagstuk. In die zaak – die nu bekendstaat als de Kolom-uitspraak – ging het over een hbo-docente die na twee jaar ziekte aangepast werk kreeg aangeboden voor minder uren dan haar oorspronkelijke functie. De cao schreef voor dat de werkgever hiervoor het oorspronkelijke dienstverband moest beëindigen, om vervolgens gelijk een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Bestaat er in deze situatie recht op een gedeeltelijke [transitievergoeding](#)?

Het Nederlandse arbeidsrecht kent in principe geen deeltijdontslag

Compensatie voor ontslaggevolgen

De Hoge Raad oordeelde dat dit mogelijk is bij een urenvermindering die structureel en substantieel is (zie verderop). De werknemer zou anders een deel van de vergoeding mislopen, als later de werkgever toch het hele dienstverband beëindigt. Met een vergoeding naar rato van de urenvermindering wordt dit nadeel ondervangen. De vergoeding is immers bedoeld als compensatie voor ontslaggevolgen en als bijdrage aan de transitie naar een andere baan.

Bij dit vraagstuk is belangrijk dat het Nederlandse arbeidsrecht in principe geen [deeltijdontslag \(artikel\)](#) kent. Een arbeidsovereenkomst kan wettelijk gezien alleen volledig worden ontbonden of opgezegd. Maar de Hoge Raad oordeelde dat bijzondere gevallen van urenvermindering kunnen worden beschouwd als (gedeeltelijk) ontslag.

Voorbeelden hiervan zijn een urenvermindering wegens bedrijfseconomische redenen en een urenvermindering wegens blijvende, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Voor de Hoge Raad maakt het daarbij geen verschil of er sprake is van een gedeeltelijke beëindiging, een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst of een aanpassing van de bestaande arbeidsovereenkomst.

Chauffeur heeft pech bij juridische route

Bij een vervoersbedrijf raakte een buschauffeur arbeidsongeschikt door een ongeval tijdens het werk. Na twee jaar ziekte bleek hij niet meer zijn volledige arbeidsduur (36 uur) te kunnen werken. Een werkweek van 28 uur was voor hem het maximaal haalbare. Een poging om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten voor deze arbeidsomvang, slaagde helaas niet. UWV wees daarna de WIA-aanvraag af. De werkgever besloot met een brief eenzijdig de arbeidsduur te wijzigen naar 28 uur en betaalde aan de werknemer een gedeeltelijke transitievergoeding. De werknemer ging hiermee niet akkoord.

Zwaarwichtig

De werknemer zag de brief van de werkgever als een gedeeltelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst en startte een rechtszaak om de opzegging te vernietigen. In hoger beroep las het gerechtshof in de brief echter geen opzegging. Wel werd geoordeeld dat er sprake was van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Met een terecht beroep op het wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst had de werkgever een zwaarwichtig (financieel) belang. Die zou anders jarenlang loon moeten betalen voor werk dat niet wordt verricht. Het belang van de werknemer moest hiervoor wijken. Hij kon voor zijn inkomstenverlies aanspraak maken op de arbeidsongeschiktheidsverzekering van de werkgever en op de gedeeltelijke transitievergoeding.

Rechtbank Amsterdam, 25 mei 2022, ECLI (verkort): [2965](#)

Vereisten gedeeltelijk ontslag

Voor een kwalificatie als gedeeltelijk ontslag moet de urenvermindering wel structureel en substantieel zijn. Een urenverlaging wordt als structureel beschouwd als deze naar 'redelijke verwachting' blijvend is. Het urenverlies is substantieel als de arbeidstijd met ten minste 20% wordt verminderd, aldus de Hoge Raad. Daarnaast geldt voor de aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding het wettelijke vereiste dat het initiatief tot beëindiging (lees: urenvermindering) bij de werkgever ligt.

Victoria-beschikking Hoge Raad

Na de Kolom-uitspraak was het nog niet helemaal duidelijk of de Hoge Raad ook een gedeeltelijke contractbeëindiging door ontbinding een mogelijkheid vond. Deze vraag speelde bij een ontbindingsverzoek van schoonmaakbedrijf Victoria. De betreffende werkneemster had verzocht om de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te ontbinden, maar omdat de arbeidsovereenkomst ondeelbaar is, wees de rechter dit verzoek af.

In cassatie kreeg de Hoge Raad de vraag voorgelegd of een arbeidsovereenkomst toch gedeeltelijk kan worden ontbonden. De Hoge Raad oordeelde van niet: op basis van de huidige regels is er geen ruimte voor een gedeeltelijke ontbinding van de overeenkomst. Dit neemt echter niet weg dat er feitelijk aanspraken op een gedeeltelijke transitievergoeding kunnen ontstaan in situaties die tot een gedwongen, substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd kunnen leiden.

Een achteruitgang in salaris is geen criterium voor het recht op een gedeeltelijke transitievergoeding

Gelijkstelling met beëindiging arbeidsovereenkomst

De Hoge Raad heeft in deze Victoria-uitspraak vijf mogelijkheden opgesomd om de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te beëindigen. Gedeeltelijke beëindiging kan:

1. met een [vaststellingsovereenkomst \(tool\)](#);
2. door een (volledig) ontslag, gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met daarin een lager aantal uren;
3. via een gedeeltelijke ontbinding op grond van wanprestatie;
4. als de werknemer behoort in te stemmen met een redelijk voorstel van de werkgever (voor gedeeltelijke beëindiging) op grond van de maatstaven van de 'Stoof/Mammoet-uitspraak';
5. als de werkgever behoort in te stemmen met een redelijk voorstel van de werknemer op grond van de [Wet flexibel werken \(artikel\)](#) of op grond van goed werkgeverschap.

In de situaties 2, 4 en 5 is het mogelijk dat de werknemer recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding.

In andere rechtszaken hebben werknemers geprobeerd om het recht op een gedeeltelijke transitievergoeding op te rekken naar andere situaties. In de SIPOR-uitspraak (zie het kader hieronder) kreeg een werkneemster na twee jaar ziekte een nieuwe functie aangeboden, maar zou ze daarin aanzienlijk minder gaan verdienen. Volgens de Hoge Raad is een achteruitgang in salaris echter geen criterium voor het recht op een gedeeltelijke transitievergoeding. Het moet echt gaan om een structurele en substantiële urenvermindering.

50% minder salaris, 20% van vergoeding

Een lerares bij de Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond (SIPOR) was na twee jaar ziekte blijvend arbeidsongeschikt voor haar eigen werk. Ze kon herplaatst worden in de lagere functie van onderwijsassistente, met een aanpassing van haar werktijdfactor van 1 naar 0,8. Zij ging hiermee wel aanzienlijk minder verdienen, namelijk minder dan de helft van haar oorspronkelijke salaris.

Geen beëindiging

De Hoge Raad kreeg in deze zaak van het hof de vraag voorgelegd of de salarisvermindering als gevolg van de functiewijziging leidt tot een transitievergoeding naar evenredigheid van de salarisvermindering en zo ja, welke voorwaarden hier dan voor gelden. De Hoge Raad beantwoordde deze vraag ontkennend. Een herplaatsing in een andere functie (zonder urenverlies) is geen vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 673 van Burgerlijk Wetboek 7, het wetsartikel dat de aanspraak op een transitievergoeding regelt. Alleen als er een structurele vermindering is van minstens 20% van de arbeidsduur, kan een gedeeltelijke transitievergoeding naar rato van het urenverlies worden toegekend. De werknemster van SIPOR voldeed hier net aan en had dus recht op niet meer dan 20% van de vergoeding, ook al ging zij er meer dan 50% in salaris op achteruit.

Hoge Raad, 17 april 2020, ECLI (verkort): [749](#)

Tips bij wijziging arbeidsduur

Heeft u te maken met een situatie waarin de arbeidsduur wijzigt, denk dan aan de volgende tips:

- Als een urenvermindering slechts tijdelijk bedoeld is, is het verstandig om de duur van deze afspraak schriftelijk vast te leggen. Hiermee kunt u aantonen dat de urenvermindering niet structureel is.
- Heeft u juist te maken met een tijdelijke urenvermeerdering, dan is het evengoed slim de afspraken daarover duidelijk vast te leggen. Zo kunt u voorkomen dat bij de terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsduur (dus bij een urenvermindering) er een aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding ontstaat.
- Moet u een gedeeltelijke transitievergoeding betalen, check dan of u in aanmerking komt voor [compensatie door UWV \(artikel\)](#). Bij langdurige ziekte is dit mogelijk.
- Ook bij een gedeeltelijke transitievergoeding geldt [de vervaltermijn van drie maanden \(tool\)](#). Dat betekent dat de werknemer na een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen drie maanden een verzoek moet indienen voor de gedeeltelijke transitievergoeding.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Sandra Verberk, advocaat bij [NewBaze](#), e-mail: info@newbaze.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl