
Van: NOAB Adviesgroep lid WVO Advocaten

Datum: November 2025

Onderwerp: Einde dienstverband: aan welke vergoedingen moet je denken?

1. Inleiding

Wanneer een dienstverband eindigt kunnen voor de werknemer verschillende vergoedingen aan de orde zijn. De bekendste zijn natuurlijk de eindafrekening en de transitievergoeding (welke is vastgelegd in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW)). Daarnaast kunnen onder bepaalde omstandigheden ook andere vergoedingen een rol spelen, zoals de billijke vergoeding of de gefixeerde schadevergoeding.

Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden kunnen werkgever en werknemer onderling afspraken maken over de opzegtermijn, een passende vergoeding of andere financiële regelingen. Het is dus niet altijd de wet die bepaalt wat verschuldigd is: partijen hebben bij een beëindiging met wederzijds goedvinden zelf de ruimte om tot maatwerk te komen. Bij eenzijdige beëindiging, zoals het niet-verlengen van het dienstverband, ontbinding via de kantonrechter of opzegging na toestemming van het UWV, geldt wel dat de wet de vergoedingen bepaalt.

Voor werkgevers is het belangrijk om te weten wanneer een vergoeding verschuldigd is en hoe deze wordt berekend. In deze notitie zetten we de belangrijkste vergoedingen en aandachtspunten bij het einde van een dienstverband overzichtelijk uiteen. De eindafrekening, waaronder de waarde van vakantiedagen, wordt in deze bijdrage buiten beschouwing gelaten.

2. Grondslag

2.1. Burgerlijk Wetboek (BW)

De basis voor de vergoedingen is juridisch vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (BW). De transitievergoeding is geregeld in artikel 7:673 BW en geldt als standaardvergoeding bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever. Voor situaties waarin een arbeidsovereenkomst onregelmatig of onrechtmatig is opgezegd, biedt het BW de mogelijkheid van een gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:672 lid 11 BW. Daarnaast kan een billijke vergoeding worden toegekend, zoals opgenomen in artikel 7:681 BW, wanneer de rechter van oordeel is dat de werknemer door het ontslag ernstig is benadeeld.

2.2. Sociaal plan/cao

De vergoedingen kunnen naast de wet ook voortkomen uit verschillende afspraken of regelingen. Zo kan in een sociaal plan zijn vastgelegd welke vergoedingen een werknemer ontvangt bij ontslag. De totstandkoming van zo'n plan verschilt per situatie. Soms wordt het plan opgesteld in overleg met vakbonden en aangemeld als cao, in andere gevallen vindt overleg plaats met de ondernemingsraad of stelt de werkgever het sociaal plan zelf op.

Wanneer het sociaal plan de status van een cao heeft zijn de werknemers die lid zijn van de betrokken vakbond automatisch aan die afspraken gebonden. Voor andere werknemers geldt dit alleen als hun arbeidsovereenkomst expliciet bepaalt dat de cao van toepassing is. Wordt het sociaal plan algemeen verbindend verklaard, dan geldt het voor alle werknemers binnen de organisatie of sector waarop het betrekking heeft. Is het sociaal plan niet met een vakbond overeengekomen, dan fungeert het in feite als aanbod van de werkgever. Werknemers kunnen dan zelf beslissen of zij met de voorgestelde regeling instemmen.

Het is daarom belangrijk om bij ontslag goed te beoordelen welke regels van toepassing zijn. Als er een cao of sociaal plan geldt, moeten de daarin opgenomen afspraken in principe worden gevolgd. Alleen als er geen specifieke regeling bestaat, geldt de wettelijke regeling uit het Burgerlijk Wetboek.

2.3. Bedrijfseconomisch ontslag

Wanneer er sprake is van een bedrijfseconomisch ontslag, kan het zelfs zo zijn dat de werkgever helemaal geen transitievergoeding verschuldigd is. Dit is het geval wanneer bij cao een vervangende voorziening is afgesproken. Zo'n voorziening hoeft niet per se even hoog te zijn als de transitievergoeding, maar moet wel gericht zijn op het voorkomen of beperken van werkloosheid, bijvoorbeeld door begeleiding naar nieuw werk of een financiële tegemoetkoming.

Samenvattend vormen de wettelijke bepalingen, cao-afspraken en eventuele sociale plannen samen het kader waarbinnen ontslagvergoedingen worden toegekend. Deze regelingen staan niet naast elkaar, maar kunnen elkaar vervangen of uitsluiten, afhankelijk van de situatie. Het is daarom belangrijk om goed vast te stellen welke regeling in een concreet geval van toepassing is.

3. Vaststellingsovereenkomst

In de praktijk kiezen werkgever en werknemer vaak voor een vaststellingsovereenkomst om een einde te maken aan het dienstverband, dus zonder tussenkomst van de rechter of het UWV. Deze route biedt partijen de ruimte om in onderling overleg tot afspraken te komen over de voorwaarden van het ontslag, waaronder ook de vergoedingen. In principe geldt hierbij namelijk contractsvrijheid.

Een vaststellingsovereenkomst wordt vaak ingezet om procedures te voorkomen. Waar een ontbinding via de kantonrechter of een ontslagprocedure bij het UWV tijdrovend en kostbaar is, met bovendien het risico op afwijzing, biedt een vaststellingsovereenkomst de mogelijkheid om het dienstverband snel en in goed overleg te beëindigen. En zekerheid. Voor zowel werkgever als werknemer is dit doorgaans een praktische en voorspelbare oplossing. Niet voor niets verloopt ontslag in bijna 90% van de gevallen via een vaststellingsovereenkomst.

De hoogte van met name de transitievergoeding is daarbij volledig onderwerp van de onderhandelingen. Werkgever en werknemer zijn vrij om te bepalen welke financiële compensatie wordt toegekend. In veel gevallen dient de transitievergoeding als uitgangspunt bij die onderhandelingen. Er gaat zagezegd reflexwerking uit van het alternatief van ontslag met wederzijds goedvinden. Een lagere vergoeding kan gerechtvaardigd zijn wanneer de werknemer zelf wil vertrekken of wanneer sprake is van een situatie waarin ontslag op staande voet of vanwege ernstig verwijtbaar handelen te rechtvaardigen is. In de laatste gevallen kan zelfs worden gekozen voor een vaststellingsovereenkomst zonder vergoeding, omdat het alternatief, een ontslag op staande voet of ontslag vanwege ernstig verwijtbaar handelen voor de werknemer aanzienlijk nadeliger kan uitpakken. Denk hierbij aan het verlies van het recht op een WW-uitkering en het risico op een negatief arbeidsverleden. Door in zo'n situatie toch een vaststellingsovereenkomst te sluiten, behouden beide partijen grip op de voorwaarden waarop het dienstverband eindigt.

Door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst kunnen partijen ook duidelijkheid scheppen over andere onderwerpen, zoals overige vergoedingen, de einddatum, het vrijstellen van werkzaamheden en de afrekening van vakantiedagen. Het is daarbij van belang dat werknemer goed begrijpt wat hij ondertekent: eenmaal gesloten is de overeenkomst bindend. Werknemer heeft echter recht op een bedenktijd van veertien (14) dagen om de overeenkomst alsnog zonder opgave van reden te ontbinden.

Een vaststellingsovereenkomst biedt zo een evenwichtige manier om een dienstverband te beëindigen, waarbij ruimte bestaat voor maatwerk en wederzijds overleg.

4. Vergoedingen

In dit hoofdstuk bespreken we de meest voorkomende vergoedingen waar werkgevers in de praktijk mee te maken krijgen. We leggen uit wanneer zo'n vergoeding verschuldigd is, hoe deze wordt berekend en welke aandachtspunten daarbij spelen.

4.1 Transitievergoeding

De transitievergoeding is waarschijnlijk de bekendste vergoeding bij het einde van een dienstverband. De werkgever is deze vergoeding in beginsel verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet. Dit geldt bij ontslag via opzegging, ontbinding door de rechter, maar ook wanneer een tijdelijk contract na afloop daarvan niet wordt verlengd. Daarnaast kan ook bij beëindiging met wederzijds goedvinden, op initiatief van de werkgever, een transitievergoeding verschuldigd zijn.

In sommige gevallen kan sprake zijn van een gedeeltelijke transitievergoeding, bijvoorbeeld bij een gedeeltelijk ontslag. Daarvan is volgens rechtspraak sprake als een werknemer blijvend ten minste twintig procent minder uren gaat werken en dit formeel is vastgelegd in een nieuwe arbeidsovereenkomst. De vergoeding wordt dan berekend over het deel van de arbeidsduur dat structureel is komen te vervallen.

Een werknemer heeft doorgaans geen recht op een transitievergoeding als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten (artikel 7:673 lid 7 sub c BW). Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op ernstige plichts- of gedragsschendingen die direct aanleiding geven tot het einde van het dienstverband. Uit de rechtspraak blijkt dat de beoordeling van ernstig verwijtbaar handelen moet worden gebaseerd op de feiten en omstandigheden die door de werkgever zijn aangevoerd. Daarbij is het belangrijk dat duidelijk wordt gemotiveerd welke gedragingen of nalatigheden tot de conclusie hebben geleid dat er geen is recht op de transitievergoeding.¹ Voor werkgevers is het dus belangrijk om bij een mogelijke ontzegging van de transitievergoeding zorgvuldig te documenteren welke gedragingen of nalatigheden tot het ontslag hebben geleid.

4.1.1. Langdurig zieke werknemer

Een bijzondere situatie doet zich voor bij werknemers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid nog steeds in dienst zijn, terwijl de verplichting tot loondoorbetaling al is geëindigd. In zo'n geval wordt gesproken van een 'slapend dienstverband'. Dit is het geval wanneer de werknemer langdurig ziek is, de werkgever geen loon meer hoeft te betalen en de werknemer geen passende arbeid (meer) kan verrichten. Juridisch gezien is dan voldaan aan de voorwaarden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:669 lid 3 sub b BW). Op basis van huidige rechtspraak is een werkgever in dat geval in principe gehouden om tot beëindiging van het dienstverband over te gaan, indien de werknemer daarom verzoekt. Het UWV compenseert de transitievergoeding wegens ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Hierna wordt nog op de regeling ingegaan, waarbij wordt opgemerkt dat deze regeling mogelijk in de nabije toekomst wordt gewijzigd.

Een werkgever heeft in beginsel gedurende de eerste twee ziektejaren een loondoorbetalingsplicht en de verplichting om de werknemer te begeleiden bij re-integratie. Als de werkgever die verplichtingen niet nakomt, kan het UWV een loonsanctie opleggen, waardoor de periode wordt verlengd waarin loon moet worden doorbetaald. Pas nadat deze periode is verstreken kan de werkgever het UWV om toestemming vragen om het dienstverband te beëindigen. Een alternatief is dat het dienstverband ook in dat geval met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

4.1.2. Compensatie transitievergoeding

Werkgevers die een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die langer dan twee jaar ziek is en waarvan het opzegverbod tijdens ziekte is geëindigd, kunnen hiervoor compensatie aanvragen bij het UWV. Deze regeling staat bekend als: Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Om in aanmerking te komen voor deze compensatie moeten aan een aantal voorwaarden

¹ Rechtbank Rotterdam 19 juni 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:5656.

worden voldaan: de werknemer moet zijn ontslagen vanwege langdurige ziekte, hij/zij moet op grond van de wet recht hebben op een transitievergoeding en de werkgever moet deze vergoeding daadwerkelijk hebben uitbetaald. Wanneer aan deze voorwaarden is voldaan, vergoedt het UWV de betaalde transitievergoeding achteraf aan de werkgever.

Op dit moment geldt de compensatieregeling voor alle werkgevers, ongeacht de omvang van hun organisatie. Er ligt echter een wetsvoorstel dat deze regeling zal beperken, zodat in de toekomst niet alle werkgevers automatisch recht hebben op compensatie, maar slechts kleine werkgevers.² De reden voor deze beperking is dat middelgrote en grote werkgevers over het algemeen voldoende financiële draagkracht hebben om de transitievergoeding zelf te betalen. Voor kleinere werkgevers kan het uitbetalen van een transitievergoeding aan een langdurig zieke werknemer echter een relatief grote financiële last vormen. Door de compensatie te beperken tot kleine werkgevers wordt dit verschil opgevangen.

Op 17 september 2025 bracht de Raad van State hierover advies uit, waarmee een stap in de wetgevingsprocedure is gezet. Het is dus goed om te beseffen dat de compensatie voor de transitievergoeding in de toekomst niet meer vanzelfsprekend is.

4.1.3. Berekening transitievergoeding

Een werknemer heeft vanaf de eerste dag van het dienstverband recht op een transitievergoeding zodra de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever eindigt, of in de gevallen zoals eerder besproken. De vergoeding is afhankelijk van twee hoofdcomponenten: het bruto maandsalaris en de duur van het dienstverband. Per 1 januari 2025 bedraagt het maximale bedrag € 98.000 bruto, of, wanneer het jaarsalaris van de werknemer hoger is, maximaal één bruto jaarsalaris.

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt allereerst het bruto maandsalaris vastgesteld:

- Vaste arbeidsduur: het bruto uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal uren dat de werknemer per maand werkt;
- Oproepcontract: het bruto uurloon wordt vermenigvuldigd met de gemiddelde maandelijkse arbeidsduur over de periode van de arbeidsovereenkomst;
- Stukloon of provisie: bij looncomponenten zoals stukloon of provisie wordt het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden vóór het einde van het dienstverband gebruikt, inclusief vakantiebijslag en vaste eindejaarsuitkering.

Naast het basissalaris tellen ook diverse andere vormen van beloning mee bij de berekening van de transitievergoeding. Dit zijn onder andere:

- Vakantiebijslag;
- Ploegentoeslagen;
- Overwerkvergoedingen;
- Bonussen en winstuitkeringen;
- Variabele eindejaarsuitkeringen.

De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

- De werknemer krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf zijn/haar eerste werkdag;
- De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (brutosalaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst/ bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12).

Er zijn verschillende online rekentools beschikbaar waarmee werkgevers (en werknemers zelf) eenvoudig kunnen berekenen wat de exacte transitievergoeding bedraagt.

² Werkgevers met een loonsom van tot en met 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon worden gezien als kleine werkgever.

4.1.4. Kosten in mindering brengen op de vergoeding

Bepaalde uitgaven van de werkgever kunnen de hoogte van de transitievergoeding verlagen. Dit geldt bijvoorbeeld voor kosten die bedoeld zijn om de werknemer te helpen snel weer werk te vinden, zoals scholing of begeleidingstrajecten.

Niet alle scholingskosten mogen echter worden verrekend. Als een opleiding verplicht is op basis van wet of cao, kan deze niet in mindering worden gebracht, tenzij het gaat om een opleiding die noodzakelijk is om een beroepskwalificatie volgens Europese regelgeving te behalen. Scholing die de werkgever wél mag verrekenen, moet direct bijdragen aan het werk van de werknemer. Dit kan bijvoorbeeld zijn om te voorkomen dat hij of zij gaat disfunctioneren, om mee te gaan met technologische ontwikkelingen of om het voortzetten van het dienstverband mogelijk te maken als de functie van de werknemer verdwijnt.

Daarnaast kunnen ook outplacementkosten en andere inzetbaarheidskosten worden meegenomen in de berekening. Hierbij geldt dat alleen uitgaven meetellen die gericht zijn op een andere functie binnen het bedrijf of op een functie bij een andere werkgever. Het is belangrijk dat deze kosten in overleg met de werknemer worden vastgesteld, zodat beide partijen weten welke uitgaven in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

4.2 Extra vergoeding

Naast de reguliere transitievergoeding kan een werknemer in bepaalde situaties recht hebben op een extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding. Deze aanvullende vergoeding wordt vaak de cumulatievergoeding genoemd en kan bovenop de transitievergoeding en eventuele andere vergoedingen komen. Wettelijk is vastgelegd dat de cumulatievergoeding maximaal 50% van de transitievergoeding kan bedragen (artikel 7:671b lid 8 BW).

De cumulatievergoeding kan door de rechter ambtshalve³ worden toegekend, wat betekent dat het niet nodig is dat de werknemer hier expliciet om vraagt in een procedure. Ook in hoger beroep kan de rechter deze vergoeding zelfstandig toekennen. De precieze hoogte hangt af van de omstandigheden van het individuele geval, zoals de ernst van het verzuim, de mate van verwijtbaarheid of de manier waarop het ontslag tot stand is gekomen.

Een voorbeeld uit de praktijk: het Gerechtshof Den Haag⁴ kende de maximale cumulatievergoeding toe toen bleek dat evaluatiegesprekken met de werknemer niet schriftelijk waren vastgelegd. Dit laat zien dat ook organisatorische tekortkomingen of gebrekkige documentatie een rol kunnen spelen bij de beoordeling van de cumulatievergoeding.

Kortom, de cumulatievergoeding biedt een extra financiële bescherming voor werknemers wanneer meerdere ontslaggronden tegelijk een rol spelen en kan voor werkgevers een belangrijke overweging zijn bij het zorgvuldig afhandelen van het ontslagproces.

4.3 Gefixeerde schadevergoeding

In de praktijk komt het voor dat een arbeidsovereenkomst onregelmatig wordt beëindigd, bijvoorbeeld wanneer een opzegtermijn niet wordt nageleefd of een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid voortijdig wordt beëindigd. In zulke gevallen kan de werknemer een gefixeerde schadevergoeding vorderen. Dit is een vergoeding die de werknemer helpt compenseren voor de periode waarin het dienstverband bij een correcte opzegging nog zou hebben doorgelopen. Ook zaken zoals

³ Hoge Raad 18 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1171.

⁴ Gerechtshof Den Haag, 20 mei 2025, ECLI:NL:GHDHA:2025:1175.

structureel overwerk kunnen van invloed zijn op de hoogte van deze vergoeding. Er zijn verschillende situaties waarin een gefixeerde schadevergoeding kan worden gevorderd, afhankelijk van de vorm van het dienstverband en de manier van beëindiging.

4.3.1. Niet in acht nemen van de opzegtermijn (art. 7:672 lid 11 BW)

Als de volledige opzegtermijn bij een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd niet wordt nageleefd, kan de werknemer een vergoeding ontvangen gelijk aan het loon dat over die periode verschuldigd zou zijn geweest. Vakantietoeslag kan hier ook in meegerekend worden. Bij opvolgend werkgeverschap tellen eerdere dienstjaren mee voor de berekening van de opzegtermijn, ongeacht of die opzegtermijn al eerder in acht is genomen.

4.3.2. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding (art. 7:677 lid 4 BW)

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd terwijl er geen tussentijds opzegbeding is afgesproken, kan de werkgever een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd zijn. Ook hierbij geldt dat deze vergoeding overeenkomt met het loon over de periode waarin het contract bij een reguliere afloop nog had doorgelopen. Een belangrijke nuance is dat de vergoeding kan worden aangepast als de werkgever per ongeluk een kortere opzegtermijn aan de werknemer heeft meegedeeld. In dat geval kan de rechter de vergoeding matigen als dit in de gegeven omstandigheden redelijk is.

4.3.3. Sprake van een dringende reden

In sommige situaties beëindigt een partij de arbeidsovereenkomst onmiddellijk omdat de andere partij een dringende reden heeft veroorzaakt. Dit kan zowel door de werknemer als door de werkgever worden gedaan. Wanneer dit gebeurt, kan de opzeggende partij een gefixeerde schadevergoeding vorderen. Het gaat hierbij altijd om de partij die het contract beëindigt en niet om degene die de dringende reden heeft veroorzaakt.

Voorbeelden zijn bijvoorbeeld een werknemer die het dienstverband beëindigt vanwege ernstige intimidatie door de werkgever. In dit geval dient de vergoeding te worden berekend op basis van de opzegtermijn die normaal gesproken in acht genomen had moeten worden (art. 7:677 lid 3 BW).

De rechter kan de hoogte van de vergoeding aanpassen als dit billijk wordt geacht, maar mag nooit lager vaststellen dan het loon over de wettelijke of overeengekomen opzegtermijn. Afhankelijk van de omstandigheden kan de rechter de vergoeding ook verhogen. Daarnaast kan de opzeggende partij kiezen voor een billijke vergoeding (waarover later meer) in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst.

4.3.4. Vergoeding werknemer bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd en door de kantonrechter wordt ontbonden, kan de werknemer recht hebben op een vergoeding. Dit kan zowel gebeuren op verzoek van de werkgever als op verzoek van de werknemer. De hoogte van de vergoeding wordt door de rechter vastgesteld, met een maximum gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen tot het moment waarop het dienstverband bij een reguliere afloop van rechtswege zou zijn geëindigd.

De kantonrechter heeft discretionaire bevoegdheid bij het toekennen van deze vergoeding. Dit betekent dat hij of zij de omstandigheden van het geval meeneemt bij de beslissing. Een belangrijk voordeel voor de werknemer is dat het recht op een WW-uitkering niet wordt beïnvloed door deze ontbinding.

4.3.5. Vergoeding voor de werkgever bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Tot slot kan ook de werkgever onder bepaalde omstandigheden een vergoeding vorderen bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd. Dit geldt zowel wanneer de werkgever zelf het ontbindingsverzoek indient als wanneer de ontbinding op verzoek van de werknemer plaatsvindt.

De vergoeding kan alleen worden toegekend als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De kantonrechter beoordeelt of dit het geval is en heeft bevoegdheid om de hoogte van de vergoeding vast te stellen. De vergoeding kan nooit hoger zijn dan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen tot het moment waarop het dienstverband normaal gesproken bij een beëindiging van rechtswege zou zijn geëindigd.

Deze regeling zorgt ervoor dat de werkgever beschermd wordt tegen financieel nadeel wanneer de werknemer zich ernstig verwijtbaar gedraagt, terwijl de rechter de situatie in zijn geheel kan meewegen bij de vaststelling van het uiteindelijke bedrag.

4.4 De Billijke vergoeding

De billijke vergoeding is een bijzondere vergoeding die kan worden toegekend bij beëindiging van het dienstverband onder omstandigheden waarin de gewone ontslagvergoeding niet volledig recht doet aan de situatie. De grondslagen hiervoor zijn divers en bepalen mede wie in aanmerking komt en op welke manier de vergoeding wordt vastgesteld.

Een belangrijke categorie betreft situaties waarin de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij grove nalatigheid, schending van zorgvuldigheidsnormen of ander ernstig onzorgvuldig gedrag richting de werknemer. Daarnaast kan de billijke vergoeding worden ingezet als alternatief voor herstel van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld wanneer terugkeer in de functie niet haalbaar of redelijk is.

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding speelt het oordeel van de rechter een centrale rol. De rechter houdt rekening met de bijzondere omstandigheden van het geval en betreft daarbij de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Belangrijk is dat de rechter inzicht geeft in hoe de hoogte van de vergoeding tot stand komt en dat het debat tussen partijen daarbij wordt meegenomen. Factoren zoals de verwachte resterende duur van het dienstverband of de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt kunnen van invloed zijn op de omvang van de vergoeding. Zo kan een gunstige positie op de arbeidsmarkt leiden tot een lagere billijke vergoeding, terwijl het verlies van inkomen door een vroegtijdige beëindiging juist de vergoeding kan verhogen.

De rechter is niet verplicht een billijke vergoeding toe te kennen, maar moet wel duidelijk motiveren welke omstandigheden hebben geleid tot het besluit. In bepaalde situaties kan de rechter besluiten een lagere of geen billijke vergoeding toe te kennen, bijvoorbeeld wanneer de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding al toereikend zijn.

4.5 Overige vergoedingen

4.5.1 Aanzegvergoeding

Een andere vergoeding die in de praktijk met enige regelmaat voorkomt is de aanzegvergoeding. Deze vergoeding geldt bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer en komt in beeld wanneer een werkgever niet, of niet tijdig, laat weten of een contract wordt verlengd. Als de werkgever dit nalaat, is hij een vergoeding van één bruto maandsalaris aan de werknemer verschuldigd. De aanzegvergoeding is dus bedoeld als prikkel voor de werkgever om tijdig schriftelijk aan te zeggen.⁵

De aanzegtermijn houdt in dat de werkgever uiterlijk één maand vóór het einde van het tijdelijke contract schriftelijk moet aangeven of hij het contract wil voortzetten en onder welke voorwaarden. Wordt bij het

⁵ Hoge Raad 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1374.

aangaan van het contract meteen schriftelijk vermeld dat er geen opvolgend contract komt, dan is volgens vaste rechtspraak aan de aanzegverplichting voldaan.

Houdt de werkgever zich wel aan de aanzegging, maar is de aanzegging te laat, dan is de werkgever een evenredige vergoeding verschuldigd. Bijvoorbeeld: is de aanzegging een week te laat, dan heeft de werknemer recht op een aanzegvergoeding van één week salaris.

4.5.2 Kosten juridisch bijstand

Werknemer en werkgever kunnen bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst afspraken maken over de vergoeding van kosten voor juridische bijstand. Dit kan bijvoorbeeld gaan om advies, begeleiding bij onderhandelingen of het opstellen van een vaststellingsovereenkomst.

In zo'n afspraak kan de werkgever een vast bedrag of een maximaal te vergoeden bedrag aangeven dat wordt vergoed aan de werknemer voor gemaakte kosten. Het voordeel van een dergelijke regeling is dat beide partijen vooraf duidelijkheid hebben over de financiële consequenties van juridische ondersteuning.

Wanneer de zaak toch voor de rechter komt, kunnen partijen ook verzoeken om vergoeding van de proceskosten. In beginsel worden deze kosten vastgesteld volgens het zogeheten liquidatietarief. Dit is een systeem dat losstaat van de daadwerkelijk gemaakte kosten. Alleen in uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken, bijvoorbeeld wanneer één van de partijen ernstig verwijtbaar of in strijd met goed werknemer- en werkgeverschap heeft gehandeld. In dat kader is ook de rechtspraak relevant die voortvloeit uit het zogenoemde New Hairstyle-arrest.⁶ Hoewel dit arrest primair betrekking heeft op de billijke vergoeding (art. 7:681 BW), heeft het een bredere betekenis gekregen binnen het arbeidsrecht. De Hoge Raad formuleerde daarin gezichtspunten voor de rechter bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding, waarbij onder meer de gevolgen van het ontslag en het gedrag van partijen worden meegewogen. Ook advocaatkosten kunnen, afhankelijk van de omstandigheden, in die afweging worden betrokken.

5. Praktische informatie

In de praktijk blijkt het beëindigen van een arbeidsovereenkomst vaak een samenspel van juridische en praktische overwegingen. Het gaat zelden alleen om de vraag óf er moet worden beëindigd, maar vooral hoe dat op zorgvuldige en evenwichtige wijze kan gebeuren. De verschillende vergoedingen die de wet kent vragen telkens om een beoordeling van de specifieke omstandigheden van het geval. Een goede voorbereiding en heldere communicatie tussen partijen kunnen veel onduidelijkheid en procedures voorkomen. Door tijdig inzicht te hebben in de mogelijke vergoedingen en hun samenloop, kunnen werkgever en werknemer tot afspraken komen die zowel juridisch houdbaar als praktisch werkbaar zijn.

Naast deze inhoudelijke aandachtspunten spelen ook procedurele regels een belangrijke rol. Alle verzoeken die verband houden met het einde van de arbeidsovereenkomst moeten worden ingediend via een verzoekschriftprocedure (artikel 7:686a BW). Dat geldt bijvoorbeeld voor verzoeken tot ontbinding, herstel of toekenning van vergoedingen. Vorderingen die géén rechtstreeks verband houden met het einde van de arbeidsovereenkomst, zoals een privélening tussen werkgever en werknemer, moeten daarentegen worden ingesteld via een dagvaardingsprocedure. Wordt de procedure per abuis met het verkeerde processtuk gestart, dan biedt de wet de mogelijkheid om dit te herstellen. De procedure wordt daarna voortgezet met toepassing van de juiste regels, zonder dat het hele proces over hoeft.

Verder is het goed om oog te hebben voor de termijnen waarbinnen verzoeken moeten worden ingediend. Zo vervalt de bevoegdheid om een verzoek tot toekenning van de transitievergoeding in te

⁶ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.



dienen drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Voor de gefixeerde schadevergoeding geldt een kortere vervaltijd van twee maanden. De termijn voor het indienen van een verzoek tot billijke vergoeding verschilt per situatie en is afhankelijk van de grondslag van het verzoek, bijvoorbeeld of het gaat om vernietiging van een ontslag of om een ontbindingsprocedure.

5. Ten slotte

Mocht u vragen hebben over de inhoud van deze NOAB praktijknotitie, dan kunt u als NOAB-lid in het kader van de NOAB-helpdesk contact opnemen met:

NOAB Adviesgroeplid WVO Advocaten
Tel. 055-5066650

Voorwaarden en disclaimer

Deze praktijknotities zijn specifiek bedoeld voor NOAB-kantoren. Het is niet toegestaan deze te delen met andere partijen. Daarnaast is de disclaimer van kracht die u kunt vinden op www.noab.nl/disclaimer.