REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

Deelonderzoek 2:
ontslagrecht

Evaluatie Wet Arbeidsmarkt in balans

Deelonderzoek 2: ontslagrecht

Evaluatie Wet Arbeidsmarkt in balans

EINDRAPPORT

Auteurs

Arie-Jan van der Toorn

Mark den Hartog
Ruben Houweling
Wiebe Korf
Coen van Rij
Hedwig Rossing
Rosanne Schaap
Mathilde Vandersteen

Amsterdam, 12 augustus 2025
Publicatienummer: 22168

© 2025 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1 Introductie 5

1.1 Introductie 5

1.2 Leeswijzer 7

2 Beleidstheorie en analysekaders evaluatie 9

2.1 Inleiding 9

2.2 Cumulatiegrond 9

2.3 Transitievergoeding 11

2.4 Compensatie transitievergoeding 13

3 Algemene ontwikkelingen ontslag 16

3.1 Ontwikkelingen ontslagvormen 16

3.2 Ontwikkelingen ontslagkosten 18

3.3 Ontwikkelingen doorstroom naar vast 20

4 Effecten invoering cumulatiegrond 23

4.1 Bekendheid met en invulling van de cumulatiegrond (throughput) 23

4.2 Werking cumulatiegrond in de praktijk (output) 24

4.3 Effect op (ervaren risico's) vaste contract (outcome) 33

4.4 Werk- en inkomenszekerheid werknemers en wendbaarheid werkgevers (impact) 35

4.5 Deelconclusies 35

5 Effecten aanpassingen transitievergoeding 38

5.1 Bekendheid met de aanpassingen aan de transitievergoeding (throughput) 38

5.2 Werking transitievergoeding in de praktijk (output) 41

5.3 Effect op (ervaren risico's) vaste contract (outcome) 46

5.4 Werk- en inkomenszekerheid werknemers en wendbaarheid werkgevers (impact) 52

5.5 Deelconclusies 52

6 Effecten compensatieregeling transitievergoeding 55

6.1 Werking compensatieregeling in de praktijk (output) 55

6.2 Effect op (ervaren risico's) vaste contract (outcome) 56

6.3 Deelconclusies 57

7 Conclusies maatregelen ontslagrecht 59

Bijlage 1 – Extra tabellen en figuren 62

Bijlage 2 – Onderzoeksvragen 66

1. Introductie

REGIOPLAN

1 Introductie

1.1 Introductie

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna afgekort als Wab) in werking getreden. De Wab is een pakket aan maatregelen verdeeld over drie terreinen. Het gaat om maatregelen rondom flexibele arbeid (ketenbepaling, versterking positie van payrollers en oproepkrachten), aanpassingen in het ontslagrecht (cumulatiegrond en aanpassingen transitievergoedingen) en aanpassingen van de werkgeverspremie voor de WW (gedifferentieerde premie naar de aard van het contract). Met de invoering van de Wab beoogde de wetgever 'flex minder flex, en vast minder vast' te maken. De Wab moet ertoe leiden dat kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen verminderen, flexibele arbeid alleen of overwegend wordt ingezet als de aard van het werk daarom vraagt, negatieve effecten van flexibele arbeid voor werkenden worden beperkt en het aangaan van vaste contracten aantrekkelijker wordt. Een sleutel in het behalen van de doelen ligt in de mate waarin de Wab erin slaagt om overwegingen van werkgevers te beïnvloeden.

Ontslagrecht

In dit deelonderzoek staan de veranderingen binnen het ontslagrecht centraal. Het algemene doel van de wijzigingen in het ontslagrecht is dat de kosten en risicoverschillen tussen flexibele en vaste contracten worden verkleind, zodat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om vaste contracten aan te bieden. Werknemers die nu een flexibele arbeidsrelatie hebben, krijgen zo meer (perspectief op) zekerheid, zonder de wendbaarheid van werkgevers te schaden.

De Wab gaat hoofdzakelijk uit van een micro-economische, rationele benadering van het keuzeproces van werkgevers en probeert dat keuzeproces te beïnvloeden. Op basis van economische theorie wordt de ontslagkeuze namelijk impliciet meegenomen bij het aannemen van een werknemer doordat de werkgever de mogelijke toekomstige ontslagkosten meeneemt bij de keuze om een kandidaat wel of niet aan te nemen. Vervolgens wegen de relatieve kosten en baten van de contractsoorten en het type werk mee in de keuze voor een contractsoort. De maatregelen rondom ontslagrecht spelen in op deze motieven en keuzes. Een voorbeeld is de verlaging van de transitievergoeding voor het vaste dienstverband. Via een vermindering van de ontslagkosten, leidt dit tot een verhoging van de aantrekkelijkheid van het vaste dienstverband voor de werkgever. Werkgevers zullen dan vaker geneigd zijn een vast contract aan te bieden. Een belangrijke vraag hierbij is of de kosten en risico's tussen contractsoorten door de Wab voldoende verkleind zijn om daadwerkelijk gedragsveranderingen bij werkgevers te bewerkstelligen.

Overzicht maatregelen ontslagrecht

Cumulatiegrond als nieuwe ontslaggrond:

- De verschillende ontslaggronden die via de kantonrechter lopen, kunnen samen een redelijke grond voor ontslag opleveren. De rechter kan een extra vergoeding toekennen aan de werknemer bij ontslag op basis van cumulatiegrond.

Transitievergoeding:

- De werknemer heeft recht op de transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag. De berekening van de transitievergoeding is veranderd.
- De verhoogde opbouw bij overeenkomsten van langer dan 10 jaar is komen te vervallen.
- Ruimere mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding.
- Bij cao kan worden vastgelegd dat een ontslagen werknemer een vervangende voorziening krijgt.
- Compensatie van de transitievergoeding wordt onder voorwaarden voor kleine werkgevers mogelijk. Dit geldt bij het niet voortzetten van de onderneming bij pensionering en overlijden.

Cumulatiegrond als nieuwe ontslaggrond

Met de invoering van de tweede tranche van de Wwz op 1 juli 2015 is het ontslagrecht ingrijpend gewijzigd. Met de Wwz werd een 'gesloten' stelsel van ontslaggronden geïntroduceerd. Hiervoor werd ontslag door de kantonrechter getoetst

aan een ‘open’ ontslaggrond (art. 7:685 BW oud) of ging ontslag via de geclausuleerde bestuursrechtelijke route via het UWV. In 2020 kwam hier de i-grond (cumulatiegrond) bij. Hieronder volgt een overzicht van de verschillende ontslaggronden.

Overzicht ontslaggronden

- a-grond: bedrijfseconomische redenen (verval van arbeidsplaatsen);
- b-grond: langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- c-grond: frequent ziekteverzuim;
- d-grond: disfunctioneren of ongeschiktheid;
- e-grond: verwijtbaar/nalatig handelen;
- f-grond: werkweigering vanwege een gewetensbezwaar;
- g-grond: verstoorde arbeidsverhouding;
- h-grond: andere omstandigheden die zodanig zijn dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van de werkgever kan worden gevergd;
- i-grond: een combinatie van eerdere gronden (met uitzondering van de a-, b- en f-grond).

Ontslaggronden a en b zijn niet persoonsgebonden. Wanneer de werkgever de werknemer wil ontslaan op een van deze gronden, dan vraagt de werkgever UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Ontslaggronden c tot en met i zijn wel persoonsgebonden. Wanneer de werkgever zich op (een van) deze gronden beroept, dient de werkgever een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter, die vervolgens over het ontslag beslist.

In de eerste periode van de Wwz kon uit rechtspraakanalyses worden afgeleid dat het aantal afwijzingen van ontslagvergoedingen toenam en dat ontslag (zonder wederzijds goedvinden) was moeilijker geworden.[1] Met de invoering van de cumulatiegrond beoogde de wetgever een beëindiging van het dienstverband mogelijk te maken als er sprake was een combinatie van omstandigheden uit verschillende gronden die afzonderlijk niet, maar tezamen wel een redelijke grond voor ontslag zouden moeten opleveren. Bij een ontbinding op deze zogenoemde cumulatiegrond is de rechter bevoegd een additionele billijke vergoeding toe te kennen. De cumulatiegrond vergroot de mogelijkheden om een vaste arbeidsovereenkomst te ontbinden waardoor het aangaan van een vast contract voor werkgevers aantrekkelijker wordt. Daar staat tegenover dat ontbinding op de cumulatiegrond gepaard gaat met een hogere vergoeding, wat wellicht de aantrekkelijkheid weer verlaagt. De uiteindelijke werking is enerzijds afhankelijk van de bekendheid van de cumulatiegrond en anderzijds van de mate waarin rechtspraak op dusdanige wijze invulling geeft aan de cumulatiegrond en de cumulatievergoeding dat het ontbinden van een arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eenvoudiger (grotere slagingskans) en tegelijkertijd niet veel duurder is geworden.

Maatregelen transitievergoeding

Er zijn verschillende aanpassingen gedaan aan de transitievergoeding.

1. Transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband. In de keuze om een tijdelijk contract in een vast contract om te zetten speelde voor de invoering van de Wab nog de vraag mee of er een transitievergoeding verschuldigd was bij voortzetting van het dienstverband. Door de opbouw van de transitievergoeding gradueel te laten verlopen vanaf dag één wordt beoogd deze overweging weg te nemen in de keuze voor het aanbieden van een vast contract. Men verwacht op die manier de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten (verder) te stimuleren. Ook wordt het tijdelijke contract duurder gemaakt, wat het verschil tussen vaste en tijdelijke contracten verkleint als het gaat om (ontslag)kosten.
2. Afschaffing van de verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd. Een verlaging van de transitievergoeding maakt, ceteris paribus, het ontslag goedkoper. Hierdoor wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om vaste dienstverbanden, al dan niet na een tijdelijk contract, aan te bieden, omdat de toekomstige kosten van het ontslag worden verlaagd. De afschaffing van de verhoging van de transitievergoeding geldt enkel

[1] Heyma, A., Bussink, H., Bennaars, H., Engelen, M. & Meij, M. (2020). *Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid; Deelrapport Evaluatie Wwz, SEO-rapport 2020-16*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

voor dienstverbanden die langer dan tien jaar duren, wat betekent dat de ontslagbescherming van deze groep afneemt met de invoering van de Wab. Het verschil in (ontslag)kosten met het flexibele contract wordt daarmee verkleind.

3. Er komen meer mogelijkheden om inzetbaarheidskosten (bv. scholingskosten) in mindering te brengen op de transitievergoeding. Voor de Wab mochten scholingskosten worden afgetrokken van de transitievergoeding indien de scholing het doel had de positie van de werknemer in een andere functie bij een andere werkgever te verbeteren. Omdat uit de evaluatie van de Wwz dit activerende karakter niet naar voren kwam, mogen per 1 juli 2020 ook de gemaakte kosten voor een betere invulling van een andere functie bij dezelfde werkgever worden afgetrokken van de transitievergoeding. De verwachting is dat dit tot meer investeringen leidt in de brede inzetbaarheid van werknemers (werkgevers plukken zelf de vruchten) en dat dit de werkzekerheid van werkenden vergroot door een verbeterde arbeidsmarktpositie na ontslag.
4. Meer mogelijkheden voor vervangende voorziening bij cao. De transitievergoeding wordt in sommige gevallen gezien als een onevenredig zware belasting voor werkgevers. Onder meer bij bedrijfseconomische ontslagen acht de wetgever het wenselijk om onder voorwaarden bij cao af te kunnen wijken van de transitievergoeding. Voor werkgevers kan het hierdoor voordeliger zijn om vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een arbeidsovereenkomst op te zeggen en zal het aantrekkelijker worden een vast contract aan te bieden.
5. Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging kleine werkgevers (vanaf 1 januari 2021). Bij bedrijfsbeëindigingen wegens pensionering of overlijden[2] is het betalen van transitievergoedingen voor alle werknemers een onevenredig zware last, en daarom is een compensatieregeling ingevoerd. Zonder compensatieregeling zouden ondernemers hun privévermogen en/of hun pensioen moeten aanspreken, of zou dit kunnen leiden tot faillissement. Door de risico's op (te) grote financiële gevolgen van een onvoorziene bedrijfsbeëindiging te verkleinen, wordt vast werkgeverschap aantrekkelijker gemaakt.

1.2 Leeswijzer

Het rapport bestaat uit verschillende onderdelen. Eerst worden in hoofdstuk 2 de beleidstheorie en de daaruit volgende analysekaders besproken. In hoofdstuk 3 wordt een aantal algemene ontwikkelingen geschetst die relevant zijn voor de wijzigingen in het ontslagrecht. Hoofdstuk 4 gaat dieper in op de invoering van de cumulatiegrond en in hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de wijzigingen van de transitievergoeding (en de compensatieregeling). In hoofdstuk 6 worden de conclusies geformuleerd.

[2] Eerder zou de compensatieregeling ook worden ingevoerd bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte. In 2023 is besloten dat dit onderdeel niet in werking zal treden. Bron: Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 36 410 XV, nr. 2.

2. Beleidstheorie

REGIOPLAN

2 Beleidstheorie en analysekaders evaluatie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de beleidstheorie en de analysekaders van het onderdeel ontslagrecht. De beleidstheorie en analysekaders zijn opgesteld om de werking van de Wab in kaart te brengen en daaraan zowel kwantitatieve als kwalitatieve indicatoren te koppelen. Door het meten van deze indicatoren kunnen we beoordelen in hoeverre de Wab-maatregelen bijdragen aan de beoogde doelen voor flexibele arbeid. De beleidstheorie is opgebouwd uit zes onderdelen: input (de Wab-maatregelen), throughput (de beoogde mechanismen die door de maatregelen in gang worden gezet), output (de concrete resultaten), outcome (de directe doelen van de Wab), impact (de bredere maatschappelijke doelen) en contextfactoren (factoren buiten de invloedsfeer van de Wab die de impact van de Wab beïnvloeden). Op basis van deze beleidstheorie zijn analysekaders ontwikkeld voor elk van de maatregelen binnen het ontslagrecht. Per onderdeel van de beleidstheorie zijn relevante indicatoren en hypotheses geformuleerd. In de onderstaande presentatie lichten we per maatregel en per onderdeel de bijbehorende indicatoren en hypotheses toe.

2.2 Cumulatiegrond

Input

Met de invoering van de cumulatiegrond (de i-grond) beoogt de wetgever een beëindiging van het dienstverband mogelijk te maken als er sprake is van een combinatie van omstandigheden uit verschillende gronden die afzonderlijk niet, maar tezamen wel een redelijke grond voor ontslag zouden moeten opleveren. Bij een ontbinding op de cumulatiegrond is de rechter bevoegd een additionele billijke vergoeding toe te kennen.

Throughput

In theorie vergroot de invoering van de cumulatiegrond (input) de mogelijkheden om een vaste arbeidsovereenkomst te ontbinden (output). In de oude situatie moest een van de gronden volledig afgedekt zijn alvorens een werknemer via deze route ontslagen kon worden. De cumulatiegrond versoepelt deze eis. Meer mogelijkheden om een vaste arbeidsovereenkomst te ontbinden (output) verkleint het risico van het aangaan van een vast contract (outcome). Dit hoeft niet direct zichtbaar te zijn in de rechtspraak, maar kan ook werken via de onderhandelingen tussen (adviseurs van) werkgevers en werknemers bij ontslag met wederzijds goedvinden. Er is een aantal factoren dat ervoor zorgt dat de input inderdaad leidt tot de gewenste output/outcome. Voor deze regeling gaat dat om:

- Bekendheid van cumulatiegrond bij werkgevers en werknemers.
- De mate waarin de rechtspraak uit de voeten kan met deze maatregel. Er moet op dusdanige wijze invulling gegeven worden aan de cumulatiegrond dat het ontbinden van een vaste arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eenvoudiger wordt voor een werkgever.

Output

Via de throughput kan deze maatregel leiden tot de volgende outputs:

- Aantal en aandeel aanvragen en ontslagen via de cumulatiegrond. Als de cumulatiegrond vaker gebruikt wordt, stijgt het aantal ontslagen via de cumulatiegrond absoluut en in verhouding met ontslag via andere gronden.
- Cumulatiegrond vaker een overweging van (adviseurs van) werkgevers en werknemers bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst. Wanneer de cumulatiegrond meer mogelijkheden biedt om tot ontbinding over te gaan, zullen (adviseurs van) werkgevers en werknemers de mogelijkheid dat de overeenkomst wordt ontbonden op de cumulatiegrond laten meewegen bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst.
- Verhoging administratieve lasten werkgevers. Er is meer dossieropbouw nodig bij werkgevers om een ontslag op basis van meerdere gronden te onderbouwen.
- Aantal en hoogte toekenningen extra vergoeding bij ontslag via cumulatiegrond. De rechter heeft de bevoegdheid om een extra vergoeding te geven bij ontslag op basis van de cumulatiegrond. Dit verlaagt voor een deel de aantrekkelijkheid van deze maatregel. De vraag in hoeverre rechters hier gebruik van maken en de hoogte van deze extra vergoeding hebben invloed op de aantrekkelijkheid van het vaste contract.
- Toename complexiteit ontslagstelsel. Als de cumulatiegrond daadwerkelijk veel wordt gebruikt, is een (onbedoeld) negatief effect dat het ontslagstelsel complexer wordt. Dit betekent niet dat ontslag zelf moeilijker wordt, maar wel de beoordeling van een ontslagaanvraag.

Outcome

- Afname ervaren risico vaste arbeidsovereenkomst ten opzichte van flexibel contract. Het risico van het aangaan van een vast contract wordt lager doordat de mogelijkheid tot ontslag wordt versoepeld.
- Toename aandeel vaste contracten. Een afname van het (ervaren) risico van een vaste arbeidsovereenkomst ten opzichte van het flexibele contract leidt ertoe dat werkgevers vaker een vast contract aanbieden.

Impact

- Meer wendbaarheid voor werkgevers. Omdat de ontslagmogelijkheden zijn uitgebreid, leidt deze maatregel in theorie tot meer wendbaarheid voor werkgevers.
- Weinig tot geen verandering werkzekerheid werknemers. De verwachting is dat deze maatregel op zichzelf niet leidt tot meer werkzekerheid voor werknemers. Enerzijds kan de maatregel leiden tot meer vaste contracten, wat de werkzekerheid verhoogt, maar anderzijds kan deze maatregel leiden tot meer ontslagen, wat de werkzekerheid juist verlaagt.

Context

Algemene contextfactoren zoals de coronacrisis en de conjunctuur gelden ook voor deze maatregel. Daarnaast gelden de volgende zaken specifiek voor deze maatregel:

- Bedrijfsgrootte. Voor kleinere werkgevers is het (financiële) risico van een proces bij de rechter relatief groter, waardoor vaker gekozen wordt voor ontslag in onderling overleg.
- Rechtsbijstand werknemers. Werknemers met rechtsbijstand kunnen zich beter verweren tegen de werkgever.
- Uitgestelde effecten Wwz. Bij de invoering van de Wwz is het 'grondenstelsel' bij ontslag ingevoerd. Het kan lang duren voordat zo'n stelselwijziging echt goed wordt geïmplementeerd en rechters er een weg in kunnen vinden. Het kan dus zijn dat rechters inmiddels beter uit de voeten kunnen met het grondenstelsel en de cumulatiegrond eigenlijk minder nodig hebben dan bij de invoering van de Wab verwacht werd.

Analysekader

Op basis van bovenstaande beleidstheorie komen we tot het volgende analysekader voor de maatregel cumulatiegrond, waarbij we de indicatoren en hypotheses presenteren.

Niveau	Indicator	Hypothese
Throughput	Bekendheid van cumulatiegrond bij (gemachtigden van) werkgevers en werknemers	Werkgevers en werknemers zijn over het algemeen bekend met de cumulatiegrond
	Mate waarin werknemers zich tegen de cumulatiegrond kunnen verweren	Werknemers kunnen zich tegen de cumulatiegrond verweren
	Invulling aan cumulatiegrond door rechters	Rechters kunnen uit de voeten met de cumulatiegrond
Output	Aantal en aandeel aanvragen en ontslagen via cumulatiegrond	Toename aantal en aandeel aanvragen en ontslagen via cumulatiegrond
	Kosten en overwegingen bij ontslag met wederzijds goedvinden	Cumulatiegrond vaker een overweging van (adviseurs van) werkgevers en werknemers bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst, hogere ontslagvergoeding
	Administratieve lasten werkgevers	Verhoging administratieve lasten werkgevers (dossieropbouw voor 'bewijs' meerdere gronden)
	Complexiteit ontslagstelsel	De toets voor ontslag wordt complexer voor rechters
	Aantal en hoogte toekenningen extra vergoeding bij ontslag via cumulatiegrond	Ontslagkosten via kantonrechter nemen toe door mogelijkheid extra vergoeding
	Hoogte toekenningen ontslagvergoeding bij wederzijds goedvinden	Ontslagkosten na ontslag bij wederzijds goedvinden blijven gelijk
Outcome	Ervaren risico vaste arbeidsovereenkomst	Risico neemt af, zowel absoluut als relatief t.o.v. flexibel contract
	Aandeel vast contract	Toename aandeel vast contract

Niveau	Indicator	Hypothese
Impact	Wendbaarheid werkgevers	Toename wendbaarheid werkgevers
	Werkzekerheid werknemers	Geen verandering werkzekerheid werknemers
Context	Bedrijfsgrootte	Kleine werkgevers hebben minder middelen voor een procedure en kiezen vaker voor onderling overleg
	Rechtsbijstand werknemer	Werknemers met rechtsbijstand kunnen zich beter verweren (tegen de cumulatiegrond)
	Uitgestelde effecten Wwz	Effecten grondenstelsel pas op langere termijn zichtbaar

2.3 Transitievergoeding

Input

- Verandering in de opbouw van de transitievergoeding. De werknemer heeft recht op de transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag. Daarnaast is de verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd afgeschaft. Ongeacht de lengte van het dienstverband is er per gewerkt jaar een transitievergoeding van een derde maandsalaris verschuldigd.
- De vervangende voorziening hoeft niet meer gelijkwaardig te zijn aan de wettelijke transitievergoeding. Wel moet de voorziening een redelijke financiële vergoeding betreffen en/of bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken.
- De mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding zijn verruimd. Voor de Wab mochten scholingskosten worden afgetrokken van de transitievergoeding indien de scholing het doel had de positie van de werknemer in een andere functie bij een andere werkgever te verbeteren. Per 1 juli 2020 mogen ook de gemaakte kosten voor een betere invulling van een andere functie bij dezelfde werkgever worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Throughput

De maatregelen rondom de transitievergoeding moeten de last van de transitievergoeding voor werkgevers verlagen (bedrag wordt lager, soepelere omgang met vervangende voorziening en scholingskosten). Flexibele arbeid wordt beprijsd door de transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband, en de kosten voor (langdurige) vaste contracten worden verlaagd. Een relatieve afname van de kosten van het vaste contract kan ertoe leiden dat dit relatief aantrekkelijk wordt. Een aantal factoren zorgt ervoor dat de input inderdaad leidt tot de gewenste output/outcome. Voor deze maatregelen gaat dat om:

- Bekendheid van de aanpassingen van de transitievergoeding bij werkgevers en werknemers.
- De mate waarin werknemers hun rechten kennen en durven op te eisen. Wanneer werknemers hun rechten bij ontslag niet goed kennen, of deze rechten niet durven op te eisen, dan zullen aanpassingen in de transitievergoeding minder effect sorteren.
- De mate waarin de transitievergoeding een rol speelt in de overwegingen van werkgevers. In theorie worden de kosten van het vaste contract ten opzichte van het flexibele contract verlaagd door de aanpassingen in de transitievergoeding. Als deze kosten niet worden meegenomen in de beslissingen van werkgevers bij het aanbieden van een vast contract, dan zullen deze aanpassingen ook geen effect hebben.

Output

- Afname (ontslag)kosten van het vaste contract. De kosten van het vaste contract worden lager, met name voor langdurige dienstverbanden (>10 jaar).
- Toename (ontslag)kosten van het kortlopende contract. De kosten van kortlopende contracten (vaak flexibele contracten) worden hoger, doordat direct vanaf dag één recht op transitievergoeding wordt opgebouwd.
- Toename aantal cao's met vervangende voorzieningen. De voorwaarden die worden gesteld aan een vervangende voorziening zijn versoepeld wat kan leiden tot een toename aan vervangende voorzieningen. Dit kan op zichzelf ook bijdragen aan de afname van de ontslagkosten voor werkgevers (als in de vervangende voorzieningen een lagere financiële vergoeding wordt afgesproken).
- Toename scholing werknemers. De verwachting is dat het verruimen van de mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding leidt tot meer investeringen in de brede inzetbaarheid van werknemers (werkgevers plukken hier nu vaker zelf de vruchten van).
- Toename aantal ontslagen langdurige dienstverbanden. Doordat de ontslagkosten van met name langdurige dienstverbanden lager zijn, is de financiële prikkel om een medewerker te ontslaan voor een werkgever ook verlaagd. Dit kan leiden tot een toename van het aantal ontslagen van langdurige dienstverbanden.

Outcome

- Toename aandeel vaste contracten. Doordat de kostenverschillen tussen flexibele en vaste contracten worden verkleind, is het voor werkgevers aantrekkelijker om een vast contract aan te bieden.
- Toename aandeel alternatieve contractvormen (uitzend, zzp). Doordat het flexibele contract ook in absolute zin duurder wordt, is de prikkel om voor kort, tijdelijk werk alternatieve contractvormen in te zetten groter geworden.

Impact

- Afname baanzekerheid en inkomenszekerheid vaste werknemers. Doordat de ontslagkosten van het vaste contract ook in absolute zin worden verlaagd, is de ontslagbescherming van werknemers in vaste contracten lager en hebben zij dus een lagere baanzekerheid.
- Toename duurzamere inzetbaarheid en werkzekerheid werknemers. Meer scholing voor werknemers leidt tot een verbeterde duurzame inzetbaarheid van werknemers en dus tot een hogere werkzekerheid. Ook een toename in het aandeel vaste contracten kan leiden tot een hogere werkzekerheid.

Context

Algemene contextfactoren zoals de coronacrisis en de conjunctuur gelden ook voor deze maatregel. Daarnaast gelden de volgende zaken specifiek voor deze maatregel:

- Bedrijfsgrootte. Voor kleinere werkgevers is de transitievergoeding relatief een grotere last. Hier zijn dus in theorie meer effecten te verwachten.

Analysekader

Op basis van bovenstaande beleidstheorie komen we tot het volgende analysekader voor de maatregelen rondom de transitievergoeding, waarbij we de indicatoren en hypotheses presenteren.

Niveau	Indicator	Hypothese
Throughput	Bekendheid van aanpassingen transitievergoeding bij werkgevers en werknemers	Werkgevers en werknemers zijn over het algemeen bekend met de aanpassingen aan de transitievergoeding
	Overwegingen werkgevers	Werkgevers nemen de transitievergoeding mee in hun overweging bij het aanbieden van een vast contract
	Mate waarin werknemers hun rechten opeisen	Werknemers kennen hun rechten en eisen deze ook op
Output	(Ontslag)kosten vast en flexibel contract	Afname (ontslag)kosten vast contract, toename (ontslag)kosten flexibel contract
	Aantal, gebruik en inhoud cao's met vervangende voorzieningen	Toename in cao's met vervangende voorziening. Transitievergoeding in vervangende voorziening lager.
	Aantal ontslagen langdurige dienstverbanden	Toename aantal ontslagen langdurige dienstverbanden
	Scholing werknemers en gebruik aftrek	Toename scholing werknemers door gebruik aftrek scholingskosten
Outcome	Aandeel vast contract	Toename aandeel vast contract
	Aandeel alternatieve contractvormen (uitzend, zzp)	Toename aandeel alternatieve contractvormen (uitzend, zzp)
Impact	Duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid	Toename duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid werknemers
	Baanzekerheid en inkomenszekerheid vaste werknemers	Afname baanzekerheid en inkomenszekerheid vaste werknemers
Context	Bedrijfsgrootte	Kleine werkgevers hebben minder middelen voor een procedure en kiezen vaker voor onderling overleg

2.4 Compensatie transitievergoeding

Input

Bij bedrijfsbeëindigingen wegens pensionering of overlijden moeten werkgevers transitievergoedingen aan alle werknemers uitbetalen. Met de compensatieregeling kunnen kleine werkgevers (<25 werknemers) hiervoor worden gecompenseerd. Eerder zou de compensatieregeling ook worden ingevoerd bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte. In 2023[3] is besloten dat dit onderdeel niet in werking zal treden. De reden hiervoor is dat gebleken is dat het niet haalbaar is om tot een werkbaar sociaal-medisch kader te komen aan de hand waarvan ziekte van de werkgever kan worden beoordeeld. Daarnaast is er momenteel een ernstig tekort aan bedrijfs- en keuringsartsen.

Throughput

Door de compensatieregeling wordt het risico van een bedrijfsbeëindiging voor een deel door de overheid opgevangen, en weggenomen bij de werkgever. Het risico van vast werkgeverschap wordt daardoor verkleind en het aangaan van vaste contracten kan hierdoor aantrekkelijker worden. Een aantal factoren zorgt ervoor dat de input inderdaad leidt tot de gewenste output/outcome. Voor deze regeling gaat dat om:

- Bekendheid van de compensatieregeling bij werkgevers.
- De mate waarin het uitbetalen van transitievergoedingen meespeelt in de overwegingen van werkgevers. Net als bij de overige maatregelen rondom de transitievergoeding speelt ook hier de vraag of werkgevers de transitievergoeding meenemen in hun beslissing om bijvoorbeeld een vast contract aan te bieden.

Output

- Afname kosten en risico bedrijfsbeëindiging. Deze maatregel zorgt ervoor dat het risico van een bedrijfsbeëindiging voor de werkgever verlaagd wordt. De kosten van een bedrijfsbeëindiging worden lager.

Outcome

- Toename aandeel vast contract. Het risico om iemand langer in dienst te houden en daarmee het risico op het vaste contract wordt lager door de compensatieregeling.
- Meer bedrijfsbeëindigingen ten opzichte van faillissementen en voortzetting. Bedrijfsbeëindigingen worden relatief gunstiger voor de werkgever ten opzichte van faillissementen, maar de prikkel om te zorgen voor voortzetting wordt ook lager voor een werkgever.
- Meer bedrijven onder de grens van 25 werknemers. De maatregel kan in theorie voor een prikkel zorgen dat werkgevers niet meer dan 24 werknemers in dienst nemen als ze rond deze grens zitten. Dit zal met name gelden voor werkgevers die niet per se een groeipotentie hebben en al langere tijd rond deze grens zitten. Zij zullen eerder net onder deze grens uit willen komen (zeker als ze richting hun pensioen gaan). Dit kan ook leiden tot meer inzet van zzp en uitzend.

Impact

- Weinig tot geen verandering werkzekerheid werknemers. Wanneer er inderdaad een toename is van het aandeel vaste contracten dan leidt dit tot een hogere werkzekerheid voor werknemers. De prikkel om minder te investeren in voortzetting kan echter over het algemeen juist leiden tot minder werkzekerheid.
- Hogere inkomenszekerheid werknemers. De inkomenszekerheid stijgt wel door deze maatregel omdat werknemers meer garantie hebben op uitbetaling van de transitievergoeding.

Context

Algemene contextfactoren zoals de coronacrisis en de conjunctuur gelden ook voor deze maatregel. Daarnaast gelden de volgende zaken specifiek voor deze maatregel:

- Leeftijd werkgever. Voor oudere werkgevers die tegen hun pensioen aan zitten zal de maatregel eerder leiden tot prikkels dan voor jongere werkgevers.

Analysekader

Op basis van bovenstaande beleidstheorie komen we tot het volgende analysekader voor de compensatie van de transitievergoeding, waarbij we de indicatoren en hypotheses presenteren.

[3] Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 36 410 XV, nr. 2

Niveau	Indicator	Hypothese
Throughput	Bekendheid van compensatieregeling bij werkgevers	Werkgevers zijn over het algemeen bekend met de compensatieregeling
	Overwegingen werkgevers	Werkgevers nemen de transitievergoeding mee in hun overweging bij het aanbieden van een vast contract
	Inhoud cao-afspraken	Hoogte transitievergoeding ten opzichte van de wet
Output	Kosten en risico's bedrijfsbeëindiging in geval van overlijden of pensionering	Afname kosten en risico bedrijfsbeëindiging in geval van overlijden of pensionering
	Verschillen tussen groepen	Compensatie van de transitievergoeding komt vaker voor bij kleine bedrijven
Outcome	Aandeel vast contract	Toename aandeel vast contract
	Verhouding bedrijfsbeëindigingen ten opzichte van faillissementen en voortzetting	Meer bedrijfsbeëindigingen ten opzichte van faillissementen en voortzetting
	Aantal bedrijven onder de grens van 25 werknemers	Meer bedrijven onder de grens van 25 werknemers
	Aandeel alternatieve contractvormen (uitzend, zzp)	Toename aandeel alternatieve contractvormen (uitzend, zzp)
Impact	Inkomenszekerheid werknemers	Toename inkomenszekerheid werknemers
	Werkzekerheid werknemers	Geen verandering werkzekerheid werknemers
Context	Leeftijd werkgever	Oudere werkgevers hebben een grotere prikkel om met deze maatregel rekening te houden

3. Algemene ontwikkelingen ontslag

REGIOPLAN

3 Algemene ontwikkelingen ontslag

De maatregelen in de Wab rondom het ontslagrecht spelen in op de motieven en keuzes van werkgevers rondom ontslag, en daardoor indirect op de keuzes voor flexibele versus vaste contracten. Met de Wab wordt het verschil in ontslagkosten tussen flexibele en vaste contracten verkleind, met als doel de keuze voor een vast contract te beïnvloeden. Allereerst is het daarom van belang om stil te staan bij de algemene ontwikkelingen rondom ontslag. Daarbij gaat het om de ontwikkelingen in het aantal ontslagen en de gemiddelde ontslagkosten naar verschillende ontslagroutes. Ook gaat het om de algemene ontwikkelingen in de doorstroom van flexibele naar vaste arbeid. In dit hoofdstuk staan we stil bij deze algemene ontwikkelingen.

3.1 Ontwikkelingen ontslagvormen

Er zijn verschillende vormen van ontslag te onderscheiden. Het uitgangspunt sinds 2015 is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen zonder instemming van de werknemer. Hij heeft – als de instemming van de werknemer ontbreekt – toestemming nodig van UWV (of een cao-ontslagcommissie) om de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op te zeggen. Hij kan ook ontbinding verzoeken via de kantonrechter. De route (UWV of rechter) wordt sinds 2015 bepaald door de grondslag van het ontslag.[4] Partijen kunnen ook met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst beeindigen[5] en in een aantal gevallen voorziet de wet in een einde van rechtswege (bijv. bepaaldetijdscontracten).

In de evaluatie van de Wwz[6] werd geconcludeerd dat het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden was toegenomen en het aantal ontbindingsprocedures via de kantonrechter was afgenomen. Met de Wwz was een weg van dejuridisering van het ontslagstelsel ingeslagen: werknemers en werkgevers kwamen er steeds vaker zelf uit. Ook nam het aantal ontslagvergunningen vanwege bedrijfseconomische redenen en het totaal aantal ontslagen af, onder meer vanwege een gunstige economische conjunctuur in deze periode.

We zien dat deze ontwikkelingen zich gedeeltelijk hebben voortgezet (zie onderstaande tabel). Het aantal verleende ontslagvergunningen vanwege bedrijfseconomische redenen is verder afgenomen na een kleine toename in 2020, het eerste jaar van de coronacrisis. Het aantal ontbindingen via de kantonrechter is ook verder afgenomen, na een kleine toename in 2020. Het aantal ontbindingen wordt berekend door het totaal aantal procedures te vermenigvuldigen met de kans dat een ontbinding wordt toegewezen. Rekenkundig wordt de verdere afname van het aantal ontbindingen via de kantonrechter vooral gedreven door een afname van het totaal aantal procedures, en niet door een toename in de kans dat een ontbinding wordt toegewezen.[7] Het lage aantal ontbindingsprocedures lijkt na een opleving in 2020 een bestendig karakter te krijgen. De ingezette weg van een meer gedejuridiseerd ontslagstelsel, waar werknemers en werkgevers er steeds vaker zelf uitkomen, lijkt te worden vervolgd.

Er is wel een duidelijke kentering te zien in het totaal aantal ontslagen en het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden (zie onderstaande tabel). Ontslag met wederzijds goedvinden is benaderd door het totaal aantal betaalde transitievergoedingen aan mensen die een overeenkomst voor onbepaalde tijd hadden als uitgangspunt te nemen, en daar het aantal UWV-ontslagvergunningen en ontbindingen via de kantonrechter vanaf te halen. Hierbij geldt de kanttekening dat er bij ontslag met wederzijds goedvinden geen wettelijke verplichting is tot het uitbetalen van de transitievergoeding, en dat dit ook zeker niet altijd gebeurt. De cijfers zijn dus een ondergrens van het totaal aantal ontslagen met wederzijds goedvinden.

De toename in het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden kan een aantal oorzaken hebben. Allereerst kan de coronacrisis tot meer ontslagen hebben geleid, getuige de piek in de jaren 2020 en 2021. Daarnaast kan een verlaging van de ontslagkosten tot meer ontslagen hebben geleid. Dit (potentiële) effect van de Wab zal onderzocht worden in hoofdstukken 5 en 6.

[4] art. 7:669 lid 1 jo. lid 3 BW.
[5] art. 7:670b BW
[6] Heyma, A., Bussink, H., Bennaars, H., Engelen, M. & Meij, M. (2020). *Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid; Deelrapport Evaluatie Wwz, SEO-rapport 2020-16*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
[7] Het percentage beschikkingen dat wordt toegewezen is niet bekend voor de periode 2021-2023; hier is echter over de periode 2017-2020 geen grote variatie te vinden: 66%-76% van de beschikkingen wordt toegewezen. Om een toename van het aantal ontslagen via de kantonrechter over de periode 2021-2023, ten opzichte van 2019, te zien zouden zeer hoge percentages toewijzingen nodig zijn (bijna 80% voor 2021, ruim 90% voor 2022 en bijna 100% voor 2023). Deze percentages lijken, met uitzondering van 2021, niet realistisch. De daling van het aantal ontbindingen wordt dan ook vooral toegeschreven aan een verdere afname van het aantal beschikkingen waar uitspraak over wordt gedaan.

Omdat wij het aantal ontslagen baseren op het aantal betaalde transitievergoedingen kan een verklaring voor deze ontwikkeling ook worden gezocht in het beëindigen van slapende dienstverbanden. Zo werden werkgevers verplicht slapende dienstverbanden te beëindigen na een arrest van de Hoge Raad in 2019. Bovendien kwam er de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid die werkgevers compenseert voor het betalen van de transitievergoeding bij het beëindigen van dienstverbanden bij langdurige ziekte. Deze regeling werd per 1 april 2020 ingevoerd en gold voor overeenkomsten die zijn beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid vanaf 1 juli 2015. De uitspraak van de Hoge Raad en de compensatieregeling gaven werkgevers een (sterke) prikkel om dienstverbanden niet langer slapend te houden.

Dit vertroebelt het beeld van de ontwikkeling van het aantal ontslagen. Dienstverbanden die al voor 2020 inactief waren en slapend werden gehouden, werden per 2020 of 2021 beëindigd. Tegelijkertijd worden er dienstverbanden bij langdurige arbeidsongeschiktheid beëindigd vanaf 1 april 2020. Op basis van UWV-cijfers over het aantal transitievergoedingen dat is gecompenseerd lijken er echter meer dienstverbanden te worden beëindigd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid vanaf 1 april 2020. Waar er over de periode van 1 juli 2015 tot 1 april 2020 (een periode van bijna 5 jaar) 52.000 transitievergoedingen werden gecompenseerd waren dit er al ruim 92.000 in de periode van 1 april 2020 tot eind 2023 (een periode van bijna 4 jaar). Deze toename lijkt ook vooral te geschieden via een vaststellingsovereenkomst, omdat het aantal ontbindingen bij langdurig ziekteverzuim redelijk gelijk is gebleven. Dit maakt dat het verschil in het totaal aantal ontslagen voor 2017-2019 en vanaf de inwerkingtreding van de Wab (2020) in werkelijkheid dichter bij elkaar liggen dan nu is becijferd.

Tabel 3.1 Aantal ontslagen naar ontslagroute

Ontslagroute	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal aantal ontslagen	74.416	67.275	73.712	111.820	110.386	92.026
UWV-ontslagvergunningen						
Vanwege bedrijfseconomische redenen	3.524	2.026	1.790	1.999	1.803	1.247
Vanwege langdurig ziekteverzuim	1.682	1.801	1.917	2.015	1.877	1.627
Aantal ontbindingen via kantonrechter[a]	1.795	1.148	934	1.054	869	746
Aantal ontslagen met wederzijds goedvinden bij vaste dienstverbanden[b]	67.415	62.300	69.071	106.752	105.837	88.406
Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid[c]						
Beëindigde overeenkomsten						
vanaf 1 april 2020	.	.	.	12.621	27.895	22.634
tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020	.	.	.	39.393	12.544	316

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025); UWV (2022), Kwantitatieve informatie 2023 (2024); Kwantitatieve informatie 2022 (2023); Kwantitatieve informatie 2021 (2022); Kwantitatieve informatie 2020 (2021); Kruijt en Kersten (2021), Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder Wab- en coronajaar; geaggregeerde data over het totaal aantal ontbindingsbeschikkingen vanuit Raad voor Rechtspraak (2025).

a) Het totaal aantal ontbindingen betreft een schatting. De schatting is gebaseerd op het totaal aantal ontbindingsbeschikkingen op tegenspraak in eerste aanleg te vermenigvuldigen met het percentage toegewezen beschikkingen dat blijkt uit Kruijt en Kersten (2021). Omdat het percentage toegewezen beschikkingen niet bekend is voor de jaren 2021-2023 is aangenomen dat dit percentage gelijk is aan het percentage toewijzingen uit 2020. Data over het aantal ontbindingsbeschikkingen in Zeeland en West-Brabant ontbreekt. Dit leidt tot een (kleine) onderschatting van het aantal ontbindingen via de kantonrechter in de periode 2021-2023.

b) Het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden wordt benaderd door het jaarlijks aantal betaalde transitievergoedingen dat wordt uitbetaald aan mensen die een overeenkomst voor onbepaalde tijd hadden te nemen, en daar het aantal UWV-ontslagvergunningen en ontbindingen via de kantonrechter vanaf te halen. Een kanttekening hierbij is dat er ook een transitievergoeding verschuldigd is aan mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd.

c) Werkgevers konden vanaf 1 april 2020 een aanvraag indienen voor een compensatie van de betaalde transitievergoeding aan werknemers wier arbeidsovereenkomst is beëindigd na langdurige arbeidsongeschiktheid (>104 weken). Deze regeling werd ingesteld omdat het als onrechtvaardig werd gezien dat werkgevers eerst 104 weken het loon hadden doorbetaald en daarna bij beëindiging van de overeenkomst nog een transitievergoeding verschuldigd waren. De regeling had ook als doel om te voorkomen dat werkgevers deze zieke werknemers slapend in dienst hielden. Werkgevers hadden met terugwerkende kracht recht op compensatie voor arbeidsovereenkomsten die tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 waren beëindigd.

3.2 Ontwikkelingen ontslagkosten

Met betrekking tot de transitievergoedingen hebben we data geanalyseerd van daadwerkelijk uitbetaalde transitievergoedingen. Deze data zijn beschikbaar gesteld door UWV en geanalyseerd in de CBS microdataomgeving. Daarmee kunnen we een vergelijking maken tussen de gemiddelde kosten van werkgevers aan vergoedingen voor en na invoering van de Wab. Uiteraard zorgt de invoering van de transitievergoeding vanaf dag één ervoor dat er nu ook voor flexibele contracten transitievergoeding wordt uitbetaald. Gemiddeld is dat een vrij laag bedrag, aangezien er over een beperkte periode transitievergoeding wordt opgebouwd. Daarnaast verwachten we dat de afschaffing van de verhoogde opbouw na tien dienstjaren zorgt voor een gemiddeld lagere transitievergoeding. Dit is inderdaad het geval. De cijfers laten zien dat de gemiddeld uitbetaalde transitievergoeding voor werknemers die tien jaar of langer in dienst waren is gedaald met ongeveer €8.500 euro. De daling is het zowel absoluut als relatief het sterkst voor werknemers boven de 50 jaar. Dit heeft te maken met het vervallen van een tijdelijke maatregel (die losstond van de Wab maar wel samenviel met de Wab) die voor nog een hogere vergoeding van werknemers boven de 50 (bij grote werkgevers) zorgde.
Naast de verwachte daling bij langdurige dienstverbanden, zien we ook een sterke daling van de gemiddeld betaalde transitievergoedingen bij vaste dienstverbanden die korter dan tien jaar duren. Ook na correctie van achtergrondverschillen blijft er nog een verschil over, al is dit met ongeveer 5.000 euro wel beduidend kleiner.[8]

Tabel 3.2 Gemiddeld betaalde transitievergoeding in verschillende groepen werknemers

	Flex	Vast		Vast, dienstverbanden 2-9 jaar		Vast, dienstverbanden 10 jaar of langer	
	Wab	Wwz	Wab	Wwz	Wab	Wwz	Wab
Totaal	**€1.179**	**€33.891**	**€23.420**	**€27.037**	**€15.277**	**€41.324**	**€32.671**
25-40	€1.302	€13.678	€9.833	€12.138	€8.476	€18.552	€15.969
40-50	€1.909	€31.071	€21.771	€28.364	€16.697	€34.526	€28.497
>50	€2.403	€44.147	€30.373	€38.509	€21.095	€47.828	€36.147

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)
Opmerking: De hoogte van de betaalde transitievergoeding is gecorrigeerd voor inflatie op basis van de cao-loonindex. De hoogte van de vergoeding is uitgedrukt in het prijsniveau van januari 2023. We hebben de gemiddelde transitievergoeding berekend voor de groep die 18 jaar of ouder is, en waarvoor geldt dat de hoogte van een vergoeding maximaal €200.000 bedraagt. We hebben de groep 18-25 echter weggelaten in de tabel, omdat hier ten tijde van de Wwz maar weinig observaties waren.

Resultaten ontslagkostenenquête

In de ontslagkostenenquête is ingezoomd op de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden. Het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden in het totaal aantal ontslagen is in de onderzoeksperiode circa 95 procent (zie nogmaals tabel 3.1).

In de enquête zijn aan werkgevers vragen gesteld over het laatste ontslaggeval met wederzijds goedvinden (dat leverde uiteindelijk 245 cases op in de enquête van de in het totaal 1565 ontslagen met wederzijds goedvinden). In de helft van de gevallen had het ontslag te maken met het functioneren van de medewerker en een verstoorde arbeidsrelatie (49%). Bij bijna een kwart (24%) speelde bedrijfseconomische redenen een rol. In 16 procent van de ontslagen met wederzijds goedvinden was sprake van langdurige uitval/ziekte. Daarnaast worden diverse andere redenen genoemd (11%) waaronder ook een enkele bedrijfsbeëindiging als gevolg van pensionering van de werkgever.

De werkgevers geven aan dat de casus die zij in de enquête beschrijven, het laatste ontslag met wederzijds goedvinden, in 65 procent van de gevallen vergelijkbaar is met andere ontslagen in hun bedrijf. In 15 procent van de beschreven ontslaggevallen liggen de kosten gemiddeld 20 procent lager en in 20 procent van de gevallen liggen de kosten 20 procent hoger. Hiermee geven de opgegeven kosten (gemiddeld) een redelijke indicatie van de ontslagkosten waar werkgevers mee te maken hebben.

[8] Een regressie met de hoogte van de transitievergoeding als afhankelijke variabele, de Wab als onafhankelijke variabele en waar wordt gecorrigeerd voor verschillende achtergrondfactoren (leeftijd, baanduur, sector, migratieachtergrond, grootteklasse bedrijf, opleidingsniveau, geslacht) laat eenzelfde patroon zien, waar de gemiddelde vergoeding na de Wab een stuk lager is dan tijdens de Wwz. Ook voor kortdurende dienstverbanden, waar de Wab geen directe invloed op heeft gehad, blijft er een verschil van €4.881 over (dit is €11.760 zonder correctie).

Tabel 3.3 Ontslagkosten (gemiddeld) met wederzijds goedvinden periode 2022-2024 (n=245)

	Ontslagkosten van ontslag met wederzijds goedvinden 2022-2024	Aandeel in totale kosten van ontslag met wederzijds goedvinden
Transitievergoedingen	€15.300	42%
Tijdbestedingskosten	€3.500	9%
Juridische bijstand	€2.000	5%
Improductiviteit	€15.900	43%
Totaal	€36.700	100%

Bron: ontslagenquête onder werkgevers, Regioplan-Cebeon (2024). Toelichting: het aantal responses kan per onderdeel variëren omdat respondenten ook 'weet ik niet' konden invullen. Bij 'weet niet' is nog wel een inschatting (in categorieën) van de kosten gevraagd. Deze inschattingen zijn meegewogen in het totaal.

De transitiekosten (15.300 euro) en de kosten van improductiviteit (15.900 euro) vormen de belangrijkste kostenposten bij ontslag met wederzijds goedvinden. Er wordt opgemerkt dat de spreiding in deze posten aanzienlijk is. De transitiekosten die zijn opgegeven variëren van enkele honderden euro's tot een transitievergoeding van een ton. Ook bij de improductiviteit variëren de kosten van 500 euro tot een ton.
De spreiding heeft te maken met de grote mate van diversiteit van ontslagen; van het niet verlengen van een tijdelijk contract (kleine transitievergoeding en relatief klein verlies van productieve uren) tot het beëindigen van een vaste arbeidsrelatie van meer dan 10 jaar (een relatief hoge transitievergoeding en vaak ook een langere periode van improductiviteit). De grote spreiding maakt het gemiddelde (bij kleine aantallen in de steekproef) gevoelig voor uitschieters. Dit betekent dat de kosten van ontslag als indicatie moeten worden gezien.

De tijdbestedingskosten hebben vooral te maken met uren die de organisatie investeert in de afhandeling van het ontslag (gemiddeld zo'n 35 uur per ontslag). Het gaat daarbij om het voeren van gesprekken (inclusief mailwisselingen), met name met adviseurs en de betrokken werknemer. Verder gaat het om het formeel afhandelen van het ontslag in de vaststellingsovereenkomst. Tot slot hebben de kosten voor juridische bijstand vooral betrekking op extern advies.

Naast de genoemde kosten zijn er in specifieke situaties nog aanvullende kosten. Deze kosten zijn sterk afhankelijk van de afspraken tussen werkgever en werknemer en gemaakte keuzes van de werkgever. Voorbeelden hiervan zijn:
- een rechtsbijstandverzekering of abonnement waarin rechtsbijstand zit (circa 600 – 5.000 euro, dit is sterk afhankelijk van de omvang van het bedrijf);
- vergoedingen op basis van cao-afspraken (circa 2.500 euro). Het is niet duidelijk of dit altijd wordt gesaldeerd van de transitievergoedingen (zie ook paragraaf 5.2);
- extra kosten voor periodieke aanvulling op een werkloosheidsuitkering (circa 3.000 euro);
- externe cursussen of opleidingen (circa 2.000 euro).

Als we de huidige kosten vergelijken met onderzoeken onder de Wwz dan zien we een toename. Gecorrigeerd voor inflatie stijgen de kosten van 32.450 (in 2019[9]) naar 36.700 euro (in 2024). Dit is een toename van ongeveer 13 procent. Het belangrijkste effect zit in de toename van de kostenpost improductiviteit (van circa 9.000 euro naar 15.300 euro). De gemiddelde ontslagprocedure loopt 3 à 4 maanden (en varieert tussen 1 en 24 maanden). Dit is vergelijkbaar met de 16 weken zoals werd gerapporteerd tijdens de Wwz. In de meeste gevallen (meer dan de helft) wordt de werknemer volgens afspraak vrijgesteld van werk. In één op vier gevallen is de werknemer ziek (gemeld). Dus in ongeveer 75 procent van de gevallen wordt geen productie meer geleverd maar lopen de kosten wel door, en zijn deze (inclusief vervanging) veelal voor de werkgever. Een duidelijke verklaring van de stijging is niet te geven, maar het past wel in de stijgende lijn die ook eerder is gevonden (in het onderzoek in 2020 was sprake van een verdubbeling van de kosten van improductiviteit).
Wel wordt op gemerkt dat enige terughoudendheid in deze vergelijking tussen de Wwz en de Wab op z'n plaats is. De twee onderzoeken zijn qua steekproef en methodiek iets anders vormgegeven.[10]

[9] Heyma, A., Bussink, H., Bennaars, H., Engelen, M. & Meij, M. (2020). *Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid; Deelrapport Evaluatie Wwz, SEO-rapport 2020-16.* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. Kostenontslag met wederzijds goedvinden werden destijds geschat op circa 27.500 euro (2019). Zie tabel S2 van het rapport.
[10] In de huidige steekproef zitten relatief veel werkgevers die via het UWV ontslag hebben aangevraagd. Uit eerder onderzoek is bekend dat de kosten van improductiviteit hoger zijn bij de UWV-route. Het is niet uit te sluiten dat bij de beantwoording van vragen over het laatste ontslag met wederzijds goedvinden respondenten hier ook andere cases hebben meegewogen.

Het algemene beeld van een stijging van de kosten voor ontslag met wederzijds goedvinden sluit aan bij de perceptie van de geënquêteerde werkgevers. In de enquête is de vraag gesteld of in de visie van de werkgevers door de nieuwe ontslagregels de kosten zijn veranderd. 48 procent geeft aan dat de kosten zijn gestegen; 17 procent vindt dat de kosten niet zijn veranderd; 3 procent vindt dat de kosten zijn gedaald en 32 procent weet het niet. In de toelichting wordt vooral gewezen op 'ingewikkelde procedures' en 'bescherming van werknemers' en wordt minder de relatie met de maatregelen uit de Wab gelegd. In de perceptie van werkgevers is het ontslag van een werknemer met een vast contract al met al niet eenvoudiger geworden en stijgen dus ook de kosten.

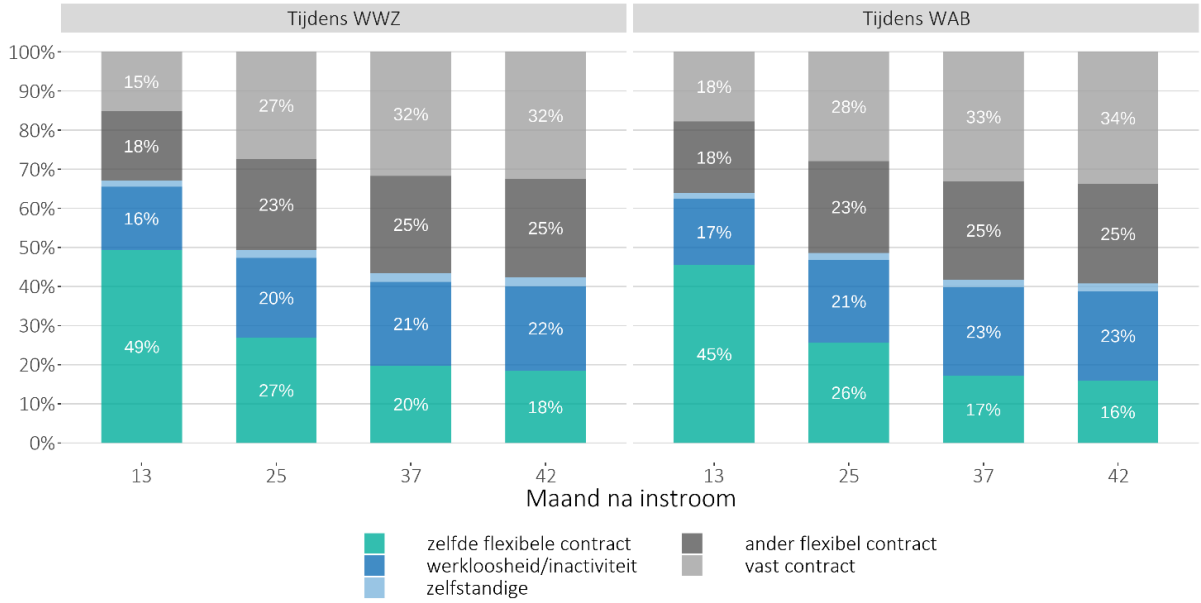
3.3 Ontwikkelingen doorstroom naar vast

De maatregelen in de Wab hebben mede als doel het vaste contract aantrekkelijker te maken (mede door het verlagen van de verschillen in (ontslag)kosten tussen vaste en flexibele contracten) en de beslissingen over flexibel werk met name te baseren op de aard van het werk. We zien dat de doorstroom van een flexibel (oproep, uitzend, tijdelijk regulier) naar een vast contract licht is gestegen na invoering van de Wab. Na 3,5 jaar heeft 34 procent van de instromers in flexibele arbeid een vast contract onder de Wab tegenover 32 procent tijdens de Wwz. Verder zien we ook een lichte stijging in de doorstroom naar werkloosheid/inactiviteit ten tijde van de Wab. Er zijn tijdens de Wab minder mensen die lange tijd in hetzelfde tijdelijke contract blijven zitten dan voor de Wab. Dit effect zien we al optreden na twaalf maanden, waar er tijdens de Wwz nog 49 procent in hetzelfde contract zat, en tijdens de Wab nog 45 procent. In het gebruikte duurmodel voor deze analyse is zo goed mogelijk gecorrigeerd voor persoonskenmerken, conjuncturele kenmerken, arbeidsmarktkrapte en corona. Een deel van de resultaten in deze analyse zullen toe te schrijven zijn aan de maatregelen rondom het ontslagrecht, maar ook andere maatregelen in de Wab zoals de invoering van de WW-premiedifferentiatie en de maatregelen rondom flexibele arbeid (uitbreiding ketenbepaling, aanpassingen oproepkrachten en payroll) lopen hier doorheen. In de komende hoofdstukken gaan we nader in op de gevolgen van specifieke maatregelen.

Figuur 3.1 Cumulatieve doorstroomkans tijdelijk naar vast op basis van duurmodel

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS
Voor het berekenen van de cumulatieve doorstroomkansen is een duurmodel geschat waarbij is gecorrigeerd voor een breed scala aan factoren. Zie voor een uitgebreide uitleg van het model het rapport Onderzoeksopzet.

Figuur 3.2 Doorstroomkansen naar verschillende uitstroomrichtingen



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS
Voor het berekenen van de cumulatieve doorstroomkansen is een duurmodel geschat waarbij is gecorrigeerd voor een breed scala aan factoren. Zie voor een uitgebreide uitleg van het model het rapport Onderzoeksopzet.

4. Effecten invoering cumulatiegrond

REGIOPLAN

4 Effecten invoering cumulatiegrond

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van de invoering van de cumulatiegrond. Met de invoering van de cumulatiegrond (de i-grond) beoogt de wetgever een beëindiging van het dienstverband mogelijk te maken als er sprake is van een combinatie van omstandigheden uit verschillende gronden die afzonderlijk niet, maar tezamen wel een redelijke grond voor ontslag zouden moeten opleveren. Bij een ontbinding op de cumulatiegrond is de rechter bevoegd een additionele billijke vergoeding toe te kennen. In dit hoaofdstuk bespreken we per onderdeel van de beleidstheorie de relevante indicatoren. We sluiten het hoofdstuk af met een deelconclusie over de effecten van de invoering van de cumulatiegrond.

4.1 Bekendheid met en invulling van de cumulatiegrond (throughput)

4.1.1 Bekendheid cumulatiegrond onder werkgevers

De mogelijkheid om een contract te ontbinden op basis van een combinatie van gronden moet bekend zijn bij (adviseurs van) werkgevers om ook daadwerkelijk benut te worden en effect te sorteren. Allereerst hebben we aan werkgevers gevraagd of ze bekend zijn met de cumulatiegrond. Deze bekendheid is gemiddeld behoorlijk laag: slechts 28 procent van de werkgevers zegt bekend te zijn met deze maatregel, 31 procent heeft er wel eens van gehoord en 40 procent heeft er nog nooit van gehoord. Dit is vergelijkbaar met leidinggevenden die de leiding hebben over minimaal 25 werknemers. Een deel van de werkgevers zal waarschijnlijk in de afgelopen jaren niet met een ontslaggeval te maken hebben gehad, waardoor de kans dat men er iets vanaf weet lager is. Daarnaast zal een aantal (kleinere) werkgevers bijgestaan worden door een juridisch adviseur, waardoor ze wellicht zelf minder zicht hebben op de ontslaggronden. Dit wordt ook ondersteund door het feit dat we zien dat kleinere werkgevers minder vaak op de hoogte zijn van de maatregel dan grotere werkgevers. Van werkgevers met 1-9 werknemers heeft 44 procent nog nooit gehoord van deze aanpassing, van werkgevers met 10-99 werkgevers 29 procent en van werkgevers met 100 of meer werknemers 10 procent.

De interviews met professionals in de rechtspraak onderschrijven het bovenstaande beeld, hoewel zij stellen dat het ook voorkomt dat grote werkgevers (van meer dan 100 werknemers) geen kennis hebben van ontslaggronden, laat staan de cumulatiegrond. Werkgevers kennen doorgaans andere gronden wel, maar de cumulatiegrond komt pas in beeld wanneer ontbinding op een andere grond niet mogelijk is.

4.1.2 Mate waarin werknemers zich kunnen verweren

Aangezien het arbeidsovereenkomstenrecht onder civiel recht valt, zijn werkgevers en werknemers zelf verantwoordelijk voor het voldoen aan de regelgeving, en moeten ze dus ook zelf aan de bel trekken als de regels niet goed worden nageleefd. Het is dus van belang dat werknemers goed op de hoogte zijn en zich kunnen verweren tegen onrechtmatige beslissingen. In de enquête onder werknemers is gevraagd in hoeverre zij in staat zijn de werkgever op hun rechten te wijzen rondom ontslag. Omdat we weten dat de cumulatiegrond niet vaak voorkomt, hebben we hier meer algemeen naar ontslag gevraagd. Van de respondenten die geen recente ervaringen hebben met ontslag (niet vanaf 2020 ontslagen of geen contactverlenging), verwacht iets meer dan de helft dat het hen goed tot heel goed zou lukken om hun werkgever te wijzen op de rechten die ze hebben (51 procent; tabel 4.1). Ongeveer een derde zou bij een conflict over een mogelijk ontslag zeker de hulp inschakelen van een juridisch adviseur (34 procent; tabel 4.2), 44 procent zou dit waarschijnlijk doen. Van alle respondenten heeft 41 procent een rechtsbijstandsverzekering voor conflicten over het werk, zoals ontslag.

Tabel 4.1 Mate waarin respondenten denken dat ze in staat zijn hun werkgever op hun rechten te wijzen bij ontslag (gewogen n=988)*

	Heel slecht	Slecht	Matig	Goed	Heel goed
Stel dat uw werkgever u wil ontslaan. In hoeverre denkt u dat u in staat bent om uw werkgever te wijzen op de rechten die u heeft bij het ontslag?	4%	13%	31%	33%	19%

* Exclusief respondenten die 'weet ik niet' hebben geantwoord en respondenten die na 1 januari 2020 zijn ontslagen/geen contractverlenging hebben gekregen.

Bron: LISS-panel 2023 - enquête werknemers

Tabel 4.2 Waarschijnlijkheid dat een respondent hulp zou vragen aan een juridisch adviseur bij ontslag (gewogen n=1.064)*

	Zeker wel	Waarschijnlijk wel	Waarschijnlijk niet	Zeker niet
Stel dat u een conflict zou hebben met uw werkgever over een mogelijk ontslag, zou u dan hulp vragen aan een juridisch adviseur?	34%	44%	18%	4%

* Exclusief respondenten die na 1 januari 2020 zijn ontslagen/geen contractverlenging hebben gekregen.
Bron: LISS-panel 2023 - enquête werknemers

Van de respondenten die recent zijn ontslagen of van wie het contract niet is verlengd, vond 63 procent dat de werkgever zich goed tot heel goed aan de regels hield rondom het ontslag (tabel 4.3). Ongeveer één op de zes vond dat de werkgever hier slecht tot heel slecht mee omging (17 procent). Een meerderheid van de respondenten lukte het om hun werkgever te wijzen op de rechten die ze hadden (59 procent). In 30 procent van de gevallen lukte dit matig tot heel slecht.

Tabel 4.3 Stellingen over regels voor de werkgever en rechten voor de werknemer rond ontslag (gewogen)

	Heel slecht	Slecht	Matig	Goed	Heel goed
In hoeverre vond u dat uw werkgever zich voldoende hield aan de regels rondom ontslag? (gewogen n=111)*	10%	7%	22%	45%	18%
In hoeverre lukte het u om uw werkgever te wijzen op de rechten die u had bij het ontslag? (gewogen n=97)*	8%	13%	19%	47%	13%

* Exclusief respondenten die 'weet ik niet' hebben geantwoord.
Bron: LISS-panel 2023 - enquête werknemers

Uit de interviews met werknemers blijkt dat sommige werknemers het gevoel hebben niets te kunnen doen of te kunnen veranderen. Redenen die hiervoor worden gegeven is dat sommige werknemers het gevoel hebben onvoldoende af te weten van hun rechten, of ervaren dat de werkgever een sterkere positie heeft door meer kennis over wet- en regelgeving. Anderen vertelden dat ze een derde partij zouden inschakelen, of een derde partij hebben ingeschakeld om hun werkgever te wijzen op hun rechten. Dit was bijvoorbeeld een advocaat, een vakbond of in het geval van jongeren hun ouders.

Uit de interviews met advocaten en rechtsbijstandverleners komt het beeld naar voren dat de cumulatiegrond het niet moeilijker heeft gemaakt om je als werknemer te verweren tegen ontslag. Werknemers richten zich in hun verweer op de primair aangevoerde gronden en niet op de cumulatiegrond. Als in het verweer naar voren komt dat er geen sprake is van voldragen gronden en er geen reden is om tot ontbinding van de overeenkomst over te gaan, is daarmee ook het verweer voor de cumulatiegrond geleverd. Rechtsbijstandverleners zien de cumulatiegrond vooral als laatste redmiddel voor rechters bij zeer specifieke zaken.

4.1.3 Invulling cumulatiegrond door rechters

Een laatste randvoorwaarde voor een goede werking van de cumulatiegrond is dat rechters uit de voeten kunnen met de maatregel, en dat deze dus ook daadwerkelijk toegepast kan worden. Uit de interviews met rechters komt naar voren dat ze goed uit de voeten kunnen met de cumulatiegrond, ook al, zo blijkt ook uit volgende paragraaf, komen ze er zelden mee in aanraking. Ze vertellen dat de cumulatiegrond in lijn is met andere gronden en er geen afbreuk aan doet. Ze merken op dat het gesloten stelsel van ontslaggronden al een aantal escapes en zogenoemde muizengaatjes kende. De cumulatiegrond en de extra vergoeding vallen hierdoor niet uit de toon. Wel merken meerdere rechters op dat er vlak na invoering van de cumulatiegrond verschillende uitspraken werden gedaan waarin de noodzaak van een "bijna voldragen ontslaggrond" werd beschreven, alhoewel dit door de wetgever niet werd gevraagd. De laatste uitspraak waarin dit aan de orde was stamt uit 2023, waarna het fenomeen niet meer is voorgekomen.

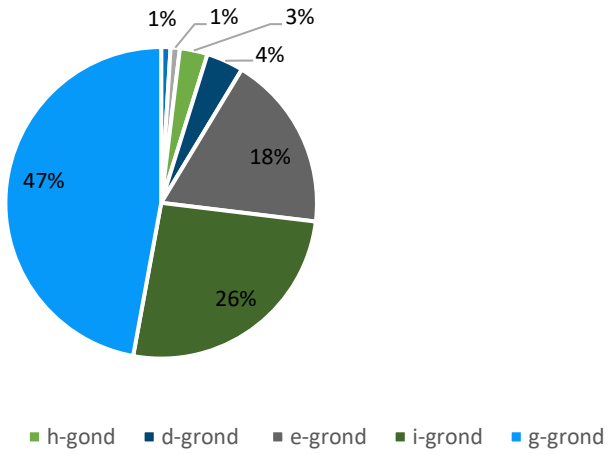
4.2 Werking cumulatiegrond in de praktijk (output)

4.2.1 Aantal ontslagen via de cumulatiegrond

Om te onderzoeken hoe vaak de cumulatiegrond daadwerkelijk in de rechtspraak is toegepast, en hoe vaak dit heeft geleid tot ontbinding, is een rechtspraakonderzoek uitgevoerd.

In totaal heeft het rechtspraakonderzoek 221 uitspraken opgeleverd. De cumulatiegrond wordt doorgaans als laatste grond aangevoerd in die zin dat de werkgever verzoekt om ontbinding op de cumulatiegrond indien ontbinding op een van de andere aangevoerde gronden niet slaagt. In totaal is de arbeidsovereenkomst in 104 van de 221 uitspraken ontbonden (47 procent). Zoals in figuur 4.1 te zien, is de arbeidsovereenkomst het vaakst ontbonden op de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie), namelijk in 49 uitspraken (47 procent van de ontbindingen). In 27 uitspraken (26 procent van de ontbindingen) heeft de rechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op de cumulatiegrond.

Figuur 4.1 Aandeel ontbindingen naar ontslaggrond



Tabel 4.4 Aantal uitspraken en ontbindingsgrond, per jaar

	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
Aantal uitspraken	52	63	36	38	32	***221***
Arbeidsovereenkomst ontbonden	28	27*	20	16	13*	***104***
Ontbonden op grond van wanprestatie	-	1	-	-	-	***1***
Ontbonden op de a-grond (bedrijfseconomische redenen)	-	1	-	-	-	***1***[11]
Ontbonden op de b-grond (langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid)	-	-	-	-	-	***-***
Ontbonden op de c-grond (frequent ziekteverzuim)	-	-	-	-	-	***-***
Ontbonden op de d-grond (disfunctioneren)	-	-	3	1	-	***4***
Ontbonden op de e-grond (verwijtbaar/nalatig handelen)	4	3	5	4	3	***19***
Ontbonden op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding)	16	14	11	5	3	***49***
Ontbonden op de h-grond (restgrond)	2	-	1	-	-	***3***
Ontbonden op de i-grond (cumulatiegrond)	6	7	2	6	6	***27***

* Inclusief 1 werknemersverzoek.

In de bovenstaande tabel valt op dat het aantal uitspraken in 2020 en 2021 hoger ligt dan in de daaropvolgende jaren. Om dit in perspectief te brengen, is bekeken hoeveel ontbindingsverzoeken er per jaar grofweg zijn ingediend. Hiertoe is gezocht op zowel rechtspraak.nl als ar-updates.nl. Op rechtspraak is gezocht met de zoekterm “ontbinding” en “7:669 lid 3”. Op ar-updates is geselecteerd op “Ontbindingsverzoek werkgever (7:671b BW)”. Voor beide zoekopdrachten is steeds per jaar een datumbereik gehanteerd van 1 januari t/m 31 december (m.u.v. 2024, waarbij is gezocht tot 9 december 2024). Deze zoekresultaten lagen qua aantallen dicht bij elkaar.

In tabel 4.5 zijn deze resultaten weergegeven. We zien dat het aandeel uitspraken waarbij de cumulatiegrond aan de orde komt varieert tussen de 12 procent en 29 procent per jaar. We zien dat in de eerste twee jaren (2020 en 2021) het aandeel uitspraken waarin de cumulatiegrond aan de orde kwam wel wat hoger lag dan in de jaren daarna. Van alle ontbindingsverzoeken wordt gemiddeld zo’n 2 procent ontbonden op basis van de cumulatiegrond, met een dip in 2022 waarin maar 2 gevallen op basis van de cumulatiegrond werden ontbonden.

[11] Verzoek op grond van artikel 7:671b lid 1 sub b BW.

Tabel 4.5 Aantal ontbindingsverzoeken en aandeel uitspraken waarin cumulatiegrond voorkomt per jaar

Jaar	Aantal ontbindingsverzoeken[12]	Aandeel uitspraken waarin de cumulatiegrond aan de orde komt	Aandeel ontbindingen op de cumulatiegrond
2020	338[13]	15,4%	1,8%
2021	339[14]	18,6%	2,0%
2022	289[15]	12,4%	0,1%
2023	303[16]	12,5%	1,9%
2024	241[17]	13,3%	2,5%

Verder blijkt uit de ontbindingen dat de cumulatiegrond doorgaans als laatste grond wordt aangevoerd in die zin dat de werkgever verzoekt om ontbinding op de cumulatiegrond indien ontbinding op een van de andere aangevoerde gronden niet slaagt.

De interviews ondersteunen het beeld uit de jurisprudentie-analyse: rechters, advocaten en rechtsbijstandverleners komen zelden in aanraking met de cumulatiegrond en zien dan ook weinig effecten. De geringe toepassing van de cumulatiegrond was volgens hen ook te verwachten. De cumulatiegrond is, zo blijkt uit de interviews, een middel in zaken die in de praktijk uitzonderlijk zijn. Geïnterviewden merken daarnaast op dat het aantal ontbindingsverzoeken al lange tijd daalt. Veel ontslagprocedures redden het volgens hen nooit tot een zaak, maar worden onderling geregeld omdat dat voor beide partijen prettiger en voordeliger is. Dit is ook in lijn met de ontwikkelingen in de ontslagvormen in paragraaf 4.1.

Verklaring afname aandeel cumulatiegrond laatste jaren

De afname van het aantal uitspraken waarin de cumulatiegrond aan de orde komt in de laatste jaren wordt door de geïnterviewden op verschillende manieren verklaard. Sommige geïnterviewden vertellen dat er onduidelijkheid is ontstaan over de toepassing van de cumulatiegrond, met name door uitspraken die repten over de noodzaak voor bijna-voldragen gronden. Andere geïnterviewden beargumenteren dat de cumulatiegrond minder aan de orde komt omdat jurisprudentie duidelijk heeft gemaakt dat daadwerkelijke ontbindingen op de cumulatiegrond weinig voorkomen en dat het nut van het plichtmatig aanvoeren ervan niet zo veel zin heeft. Ze vertellen dat de cumulatiegrond in veel gevallen 'automatisch' aangevoerd wordt, ook al is de door sommigen verwachte versoepeling van het ontslagrecht dus uitgebleven. Weer andere geïnterviewden zeggen geen verklaring te weten voor de afname.

Het aantal ontbindingen via de cumulatiegrond wordt door de geïnterviewden als gering omschreven. Een mogelijke verklaring (naast het feit dat er voor de cumulatiegrond sprake moet zijn van een combinatie van omstandigheden) ligt volgens hen in de arbeidsmarktomstandigheden. Het is volgens hen geen ontslag-markt, de economie draait, de werkloosheid is laag en werkgevers willen niet graag van personeel af, tenzij er echt iets gebeurd is – waardoor er eerder gekeken wordt naar ontslag op staande voet. Wel zien advocaten en rechtsbijstandverleners dat werknemers minder goed functioneren doordat vanuit personeelsgebrek personen worden aangenomen die niet helemaal geschikt zijn voor een functie. Dit zou de demping weer teniet kunnen doen.

Cumulatiegrond als middel bij onderhandelingen bij ontslag met wederzijds goedvinden

Ook in de enquête onder werkgevers is gevraagd of zij te maken hebben gehad met een ontslag op basis van de cumulatiegrond. De resultaten laten zien dat bij minder dan 1 procent van de werkgevers de cumulatiegrond wel eens in een formele zaak bij de rechter is gebruikt. Wel zegt 4 procent van de werkgevers dat de cumulatiegrond wel eens een rol heeft gespeeld in de onderhandelingen rondom ontslag met wederzijds goedvinden. Daarmee lijkt de cumulatiegrond vaker als extra stok achter de deur in onderhandelingen te worden gebruikt dan formeel in ontslagzaken. Bij ontslag op basis van de cumulatiegrond zijn rechters bevoegd extra transitievergoeding toe te kennen aan de werknemer. Bij werkgevers die te maken hebben gehad met de cumulatiegrond (zowel formeel als informeel), zegt een kwart dat er toen ook meer transitievergoeding is uitbetaald.

In de ontslagkostenenquête is in de uitgevraagde casus 'laatste ontslag met wederzijds goedvinden' ook gevraagd of de gang naar de kantonrechter is overwogen en of de cumulatiegrond hierbij een rol speelde. In 8 gevallen (van de 245) is

[12] Het gaat hierbij niet om exacte getallen, maar om een schatting. Voor exacte aantallen is een uitgebreid onderzoek naar de treffers nodig.
[13] Rechtspraak.nl leverde 342 zoekresultaten op; ar-updates.nl 335 zoekresultaten.
[14] Rechtspraak.nl leverde 317 zoekresultaten op; ar-updates.nl 362 zoekresultaten.
[15] Rechtspraak.nl leverde 280 zoekresultaten op; ar-updates 298 zoekresultaten.
[16] Rechtspraak.nl leverde 307 zoekresultaten op; ar-updates 300 zoekresultaten.
[17] Rechtspraak.nl leverde 226 zoekresultaten op; ar-updates 256 zoekresultaten.

de gang naar de kantonrechter overwogen en in een enkel geval speelde in de overwegingen mee dat de kantonrechter een extra (transitie)vergoeding kan toekennen. In twee gevallen (niet zijnde een ontslag met wederzijds goedvinden) die uiteindelijk bij de kantonrechter zijn geweest is een hogere vergoeding toegekend (ongeveer 50% hoger dan de transitievergoeding).

Aan alle werkgevers is daarom ook gevraagd of zij verwachten dat de cumulatiegrond effect heeft op de kosten van ontslag. De meeste werkgevers in de ontslagkostenenquête (90%) verwachten dat de cumulatiegrond geen effect heeft op de kosten van ontslag bij wederzijds goedvinden.

4.2.2 Inhoud van rechtspraak op basis van de cumulatiegrond

Naast ontwikkelingen in het aantal ontslagen op basis van de cumulatiegrond is het ook nuttig om te kijken op welke manier zaken waarin de cumulatiegrond een rol speelt behandeld worden. Daarbij kijken we enerzijds naar welke combinatie aan gronden gebruikt wordt bij toepassing van de cumulatiegrond, en ook naar redenen voor rechters om ontbindingsverzoeken al dan niet toe te kennen.

Toekenningen cumulatiegrond

Het is in 24 van de 27 uitspraken steeds de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) – in combinatie met een van de andere gronden – die maakt dat sprake is van een voldragen cumulatiegrond. Hierbij gaat het in 11 uitspraken om een combinatie met omstandigheden die vallen onder de d-grond (disfunctioneren),[18] in 8 uitspraken om een combinatie met omstandigheden die vallen onder de e-grond (verwijtbaar handelen)[19] en in 3 uitspraken om een combinatie met omstandigheden die vallen onder de h-grond (restgrond).[20] Verder is er een uitspraak waarbij het gaat om een combinatie van omstandigheden die vallen onder de d-, e- en de g-grond (disfunctioneren, verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsrelatie)[21] en een uitspraak waarbij het gaat om een combinatie van omstandigheden die vallen onder de e-, g- en h-grond (verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsrelatie en de restgrond).[22] Daarnaast gaat het in 1 uitspraak om een combinatie van omstandigheden die vallen onder de d- en h-grond (disfunctioneren en de restgrond).[23] Een andere uitspraak betreft een combinatie van omstandigheden die vallen onder de e- en de d-grond (disfunctioneren en verwijtbaar handelen).[24] Tot slot wordt in 1 uitspraak niet aangehaald welke gronden in combinatie tot ontbinding hebben geleid.[25]

[18] Ktr. Almere 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:270; Ktr. Almere 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327; Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; Ktr. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143; Ktr. Arnhem 28 juni 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3364; Ktr. Eindhoven 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237; Ktr. Roermond 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222; Ktr. Den Haag 28 april 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:6930; Hof Den Haag 23 mei 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:938; Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282 en Ktr. Amsterdam 8 juli 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4075.

[19] Ktr. Utrecht 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800; Ktr. Almere 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734; Ktr. Haarlem 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158; Ktr. Apeldoorn 14 april 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3894; Ktr. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067; Ktr. Rotterdam 14 september 2023 ECLI:NL:RBROT:2023:8688; Ktr. Leiden 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14943 en Hof Amsterdam 30 april 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:1161.

[20] Ktr. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992; Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467 en Ktr. Amsterdam 9 augustus 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4936.

[21] Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.

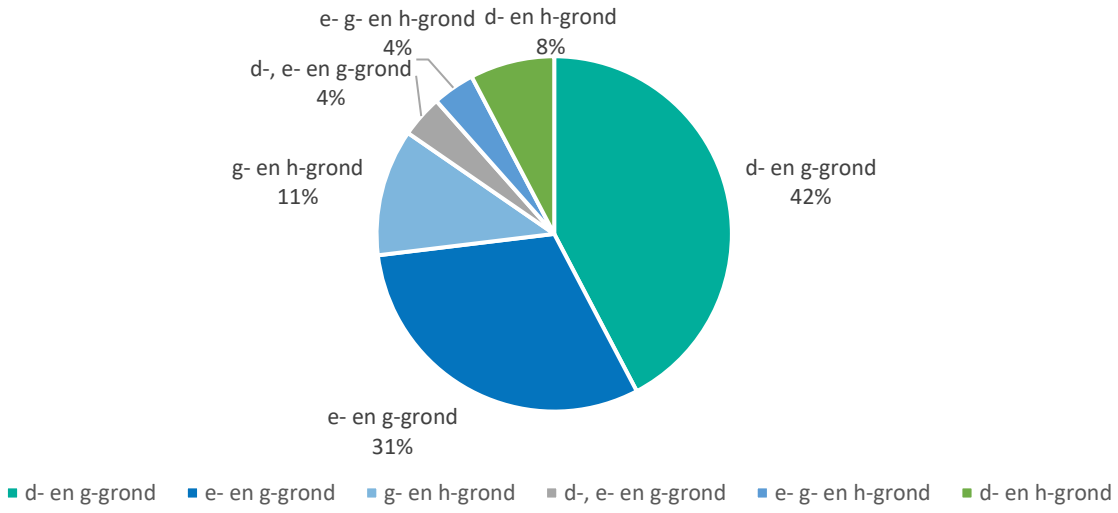
[22] Rb. Limburg 22 november 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:9229.

[23] Hof 's-Hertogenbosch 21 april 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:1299.

[24] Ktr. 's-Gravenhage 28 juni 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:10069.

[25] Ktr. Amsterdam 9 oktober 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6033.

Figuur 4.2 Toekenningen naar combinatie ontslaggronden



In de bijlage wordt voor de meest voorkomende combinaties (d- en g-grond, e- en g-grond, g- en h-grond) een uitgebreid overzicht gegeven van de omstandigheden die aan het ontslag ten grondslag liggen.

Afwijzingen cumulatiegrond

In de uitspraken waar de rechter overgaat tot ontbinding op een andere grond dan de cumulatiegrond komt de rechter doorgaans niet toe aan behandeling van de cumulatiegrond. Dit komt doordat de cumulatiegrond doorgaans als (meer of uiterst) subsidiair wordt aangevoerd. In de uitspraken waar in zijn geheel niet wordt ontbonden, wordt wel besproken waarom ook de cumulatiegrond niet tot ontbinding heeft geleid.[26] In dit verband valt op dat een aantal overwegingen in meerdere uitspraken terugkeren.

Zo keert in verschillende uitspraken terug dat de werkgever naar het oordeel van de rechter heeft nagelaten de cumulatiegrond afzonderlijk toe te lichten.[27] Zie bijvoorbeeld de volgende overweging van de kantonrechter Rotterdam:

"De enkele stelling dat de d-grond en de e-grond in samenhang bezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. Het is niet aan de rechter om wanneer iedere toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond."[28]

In een van de eerste uitspraken waar de cumulatiegrond aan de orde kwam, overwoog de kantonrechter Alkmaar onder meer dat geen sprake was van een "bijna voldragen ontslaggrond".[29] Dit keert in verschillende uitspraken terug.[30] Zoals ook aan de orde is gekomen in het artikel van Y.L. Smit, 'De cumulatiegrond: een analyse', ArbeidsRecht 2024/30, is er in dit verband een wisselend beeld in de rechtspraak te herkennen.[31] Zo overweegt onder andere de kantonrechter Alkmaar eind 2020 juist dat niet vereist is dat sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond:

[26] In de bijlage zijn de uitspraken waar niet wordt ontbonden rood gemarkeerd.
[27] Zie bijvoorbeeld Rb. Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499, Ktr. 's-Gravenhage 13 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136; Ktr. Haarlem 29 maart 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:4742; Ktr. Amersfoort 17 juli 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3608; Hof Arnhem-Leeuwarden 28 februari 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:1533; Hof Arnhem-Leeuwarden 21 november 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:9956; Ktr. Tilburg 17 juli 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:5222; Ktr. Amsterdam 3 november 2023, ECLI:NL:RBAMS:2023:6245; Ktr. Haarlem 11 maart 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:2907 en ktr. Zutphen 1 november 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:7776.
[28] Ktr. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915.
[29] Ktr. Alkmaar 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036.
[30] Zie bijvoorbeeld Rb. Oost-Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864; Ktr. 's-Hertogenbosch 26 augustus 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:4333; Ktr. Utrecht 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4745; Ktr. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136; Ktr. Roermond 3 januari 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:130; Ktr. Nijmegen 18 mei 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:614; Ktr. Almere 27 september 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:5093; ktr. Eindhoven 24 oktober 2024, ECLIN::RBOBR:2024:5030; ktr. Utrecht 14 oktober 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:5840 en ktr. Utrecht 25 oktober 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:6011.
[31] Zie bijvoorbeeld Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; Ktr. Haarlem 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158; Ktr. Haarlem 29 maart 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3259; Ktr. Haarlem 10 september 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:7852; Ktr. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067; Ktr. Rotterdam 14 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8688 en Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282.

"Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden.[32]

Daarnaast wordt in meerdere uitspraken aangehaald dat toewijzing van het ontbindingsverzoek op de cumulatiegrond ervoor zou zorgen dat de waarborgen die gelden voor een van de ontslaggronden alsnog zouden worden onthouden. De cumulatiegrond kan niet worden ingezet om niet-geslaagde gronden te repareren.[33]

Tot slot zijn er verschillende uitspraken waarin de rechter overweegt dat de combinatie van omstandigheden ontoereikend is om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de cumulatiegrond. Er is bijvoorbeeld sprake van (zeer) onvoldragen gronden om tot een cumulatie daarvan te kunnen komen of er is sprake van een gebrek aan voldoende feitelijke grondslag.

Rechters, advocaten en rechtsbijstandsverleners over de cumulatiegrond

Rechters, advocaten en rechtsbijstandverleners onderschrijven het beeld uit de jurisprudentie-analyse. Dit is op zichzelf logisch, aangezien de meeste van hen de jurisprudentie kennen en omdat hun eigen rechtszaken deel uitmaken van die jurisprudentie. De geïnterviewden benadrukken dat de cumulatiegrond in een klein deel van de zaken aan de orde komt. Als deze aan de orde is, gaat het doorgaans om eenzelfde type zaak: een werknemer die disfunctioneren of ernstig verwijtbaar handelen wordt verweten en waarbij de werkgever op enig moment steken heeft laten vallen in het oplossen of verbeteren van die situatie, in combinatie met een verstoorde arbeidsrelatie waarbij het verbetertraject ook niet uit het boekje zou zijn. Vervolgens hangt de toekenning van de ontbinding op de cumulatiegrond af van het feit of van de werkgever nog gevraagd kan worden om de steken die zijn laten vallen op te pakken en zodoende tot een werkbare arbeidsverhouding te komen of tot een volledig dossier waardoor ontbinding op een andere grond wel mogelijk is. In dat geval wordt er niet ontbonden. Mocht het niet meer redelijk zijn om dit van de werkgever te vragen, bijvoorbeeld omdat er geen vertrouwen is in het verbetertraject of mediation, kan de rechter tot ontbinding overgaan.

De geïnterviewden zijn over het algemeen tevreden met de invoering van de cumulatiegrond en zijn blij dat deze er is. Ze vinden dat de cumulatiegrond een ventiel biedt voor zaken waarin geen sprake is van een voldragen grond, maar waarin een rechter toch wil ontbinden. Ze stellen wel vragen bij de grootte van het probleem dat de cumulatiegrond oplost, met name in verhouding met andere problemen die ze signaleren omtrent wet- en regelgeving. Ze zijn ook minder tevreden over de invulling in de praktijk. Dit komt met name door een aantal uitspraken kort na de invoering van de cumulatiegrond, waarbij het idee erin is geslopen dat aan een "bijna voldragen ontslaggrond voldaan moest worden". Rechters wijten dit aan het feit dat er vaak gekeken wordt naar eerdere jurisprudentie en dat in het geval van een nieuwe regel de eerste jurisprudentie vaak een grote schaduw vooruit werpt. Daarnaast vertellen ze dat niet alle kantonrechters even goed of even gespecialiseerd zijn in arbeidsrecht, waardoor deze interpretatie erin heeft kunnen sluipen. Advocaten en rechtsbijstandverleners zeggen dat dit ervoor heeft gezorgd dat ze niet precies weten waar ze aan toen zijn of hoe ze de toepassing van de cumulatiegrond moeten inschatten. Ook hebben sommige werknemers het idee dat feiten die een werkgever noemt om aan een volledige grond te komen niet gebruikt mogen worden om tot de cumulatiegrond te komen, maar dat is ook niet juist, zo vertellen rechtsbijstandverleners. Dit komt volgens hen door uitspraken die niet eenduidig zijn.

Een aantal rechters heeft het idee dat er in sommige gevallen ontbonden wordt op de cumulatiegrond, waar ontbinding via een andere grond al mogelijk was. Dit gaat dan om gevallen waarin de werknemer disfunctioneert of de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord is, maar waarbij werkgever en werknemer niet de nodige inspanningen hebben geleverd om tot verbetering of herstel van de arbeidsverhouding te komen, maar ook weer niet dusdanig dat je kunt spreken van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, wat een billijke vergoeding zou opleveren. Een rechter zou in dit geval al op een andere grond kunnen ontbinden, maar wil de werknemer compenseren omdat er geen volledig dossier is opgebouwd. De lat voor een billijke vergoeding ligt echter te hoog. Door te ontbinden op de cumulatiegrond kan alsnog een vergoeding toegekend worden.

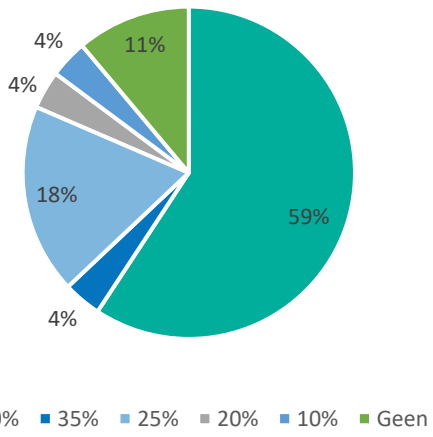
4.2.3 De cumulatievergoeding

Bij de meeste uitspraken waar de rechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op de cumulatiegrond heeft de rechter ook een additionele i-vergoeding toegekend. In de meeste gevallen gaat het om de maximale vergoeding van 50

[32] Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985.
[33] Zie bijvoorbeeld Ktr. Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:RBDHA;2020:4679; Ktr. Amsterdam 4 mei 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:2184 en Ktr. Almere 16 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1232.

procent (16 van de 27 uitspraken). In andere uitspraken worden evenwel ook andere percentages gehanteerd: 35 procent (1 van de 27 uitspraken) 25 procent (5 van de 27 uitspraken),[34] 20 procent (1 van de 27 uitspraken) en 10 procent (1 van de 27 uitspraken). Slechts in 3 uitspraken heeft de rechter de additionele vergoeding niet toegekend.

Figuur 4.3 Hoogte vergoeding



In de uitspraken waar de rechter de maximale vergoeding van 50 procent heeft toegekend, keren de volgende omstandigheden terug in de motivering:[35]

Tabel 4.6 Aantal keer dat omstandigheid terugkeert in motivering van uitspraken

Omstandigheid	Aantal keer dat de omstandigheid terugkeert in de motivering (combinatie van omstandigheden mogelijk)	Aandeel keer dat omstandigheid terugkeert in de motivering
De werkgever heeft steken laten vallen in het verbetertraject/er ontbreekt een deugdelijk verbetertraject	7[36]	44%
De lengte van het dienstverband	3[37]	19%
De werkgever heeft geen argumenten of omstandigheden aangedragen die aanleiding kunnen zijn voor toekenning van een lagere cumulatievergoeding	3[38]	19%
De leeftijd van de werknemer	2[39]	13%
De mate waarin aan de omstandigheden uit de ontslaggronden is voldaan	2[40]	13%
De werkgever heeft nagelaten zich voldoende in te spannen om de verstoorde verhoudingen te herstellen	2[41]	13%

[34] In Ktr. Rotterdam 14 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8688 noemt de kantonrechter geen percentage. De cumulatievergoeding betreft €2.500 bij een transitievergoeding van €10.038. Het gaat hier dus om een percentage van 24,9%. Omdat dit zo dicht tegen de 25% aan ligt, wordt deze cumulatievergoeding gerekend tot de categorie 25%.
[35] Om deze tabel vorm te geven is gebruikgemaakt van het onderzoek naar de i-grond van het artikel van Y.L. Smit, 'De cumulatiegrond: een analyse', ArbeidsRecht 2024/30. Deze tabel is voornamelijk een aanvulling op de tabel die Smit in haar onderzoek heeft opgesteld.
[36] Ktr. Almere 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705; Ktr. Almere 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327; Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; Ktr. Roermond 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222; Rb. Limburg 22 november 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:9229; Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282 en Ktr. Amsterdam 8 juli 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4075.
[37] Ktr. Utrecht 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800; Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467 en Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282.
[38] Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; Ktr. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143 en Ktr. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067.
[39] Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467 en Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282.
[40] Ktr. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143 en Ktr. Leiden 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14943.
[41] Ktr. Roermond 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222 en Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985.

Vervolg tabel 4.6

Omstandigheid	Aantal keer dat de omstandigheid terugkeert in de motivering (combinatie van omstandigheden mogelijk)	Aandeel keer dat omstandigheid terugkeert in de motivering
De mate van verwijtbaarheid over en weer	1[42]	6%
De grote rol die de werknemer heeft gespeeld bij de ontwikkeling van het bedrijf	1[43]	6%
De arbeidsongeschiktheid van de werknemer (die lijkt te zijn ontstaan door werkgever)	1[44]	6%
De werkgever heeft de werknemer niet voldoende duidelijk weten te maken waaruit het verschil van inzicht bestond	1[45]	6%
De werkgever heeft de situatie die is ontstaan, zelf gecreëerd	1[46]	6%
De goede beoordelingen van de werknemer	1[47]	6%
Ontbreken van een gesprek over herplaatsing	1[48]	6%

Een aantal uitspraken is niet opgenomen in de bovenstaande tabel, omdat in deze uitspraken niet expliciet wordt gemotiveerd welke omstandigheden hebben geleid tot toekenning van de maximale cumulatievergoeding.[49] Zo oordeelde de kantonrechter Amsterdam dat *"de omstandigheden van het geval rechtvaardigen dat aan [verweerster] de maximaal toe te kennen aanvullende vergoeding toekomt."*[50] Een andere uitspraak betreft de uitspraak van de kantonrechter Almere, waarin de kantonrechter overwoog dat hij geen aanleiding zag af te wijken van de verhoging van de transitievergoeding tot 1,5 en werknemer die extra vergoeding niet toe te kennen.[51]
In een aantal uitspraken heeft de rechter een lagere cumulatievergoeding toegekend. Het gaat hierbij vaak om een afweging van omstandigheden, die in de bijlage per uitspraak worden weergegeven.

In twee uitspraken[52,53] waar geen cumulatievergoeding is toegekend luidt de motivering dat de cumulatievergoeding niet door de werknemer is verzocht of dat van de werkgever niet meer kon worden verwacht in de gegeven omstandigheden.

In de derde uitspraak waar geen cumulatievergoeding is toegekend, is de cumulatievergoeding in zijn geheel niet besproken door de kantonrechter (en ook niet door de werknemer verzocht).[54] Dit roept vragen op naar de verhouding hiervan tot artikel 23, 24 en 25 Rv. Bovendien is in dit verband opvallend dat in de onder lagere cumulatievergoeding aan bod gekomen uitspraak van de kantonrechter 's-Gravenhage een cumulatievergoeding van 35 procent is toegekend, terwijl de werknemer niet expliciet om de toekenning van een cumulatievergoeding had verzocht. De kantonrechter overwoog:

"Weliswaar heeft [verweerder] hier niet expliciet om verzocht, maar de kantonrechter ziet in het feit dat de ontbinding gebaseerd is op meerdere onvoldragen ontslaggronden aanleiding om van deze wettelijke bevoegdheid gebruik te maken en aan [verweerder] de cumulatievergoeding toe te kennen."[55]

Rechters, advocaten en rechtsbijstandsverleners over de cumulatievergoeding

Uit de gesprekken met rechters, advocaten en rechtsbijstandverleners komt naar voren dat er verschillend gedacht wordt over de cumulatievergoeding, en dat deze verschillen ook binnen deze drie groepen aanwezig zijn. Sommige rechters zien geen aanleiding om in een situatie een lagere vergoeding dan 50 procent toe te kennen omdat de wetgever nu eenmaal heeft bedacht dat 50 procent van de transitievergoeding redelijk is, als compensatie voor het feit dat ontslag op

[42] Ktr. Utrecht 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800.
[43] Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467.
[44] Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467.
[45] Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467.
[46] Hof Den Haag 23 mei 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:938.
[47] Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282.
[48] Ktr. Amsterdam 8 juli 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4075.
[49] Ktr. Amsterdam 09 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992; Ktr. Almere 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734; Ktr. Den Haag 28 april 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:6930; Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985 en Rb. Amsterdam 9 oktober 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6033.
[50] Ktr. Amsterdam 09 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992.
[51] Ktr. Almere 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.
[52] Hof Amsterdam 30 april 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:1161.
[53] Ktr. Amsterdam 9 augustus 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4936.
[54] Ktr. Apeldoorn 14 april 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3894.
[55] Ktr. 's-Gravenhage 28 juni 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:10069.

een andere grond niet mogelijk was. Sommige van hen zeggen dat ze geen politieke keuze willen maken over wat het ontbreken van een volledige grond waard zou moeten zijn, dus kiezen ze voor 50 procent. Eén rechter stelt dat als je aan de vergoeding gaat tornen, je automatisch gaat zagen aan je motivering om op de cumulatiegrond te ontbinden. Andere rechters kiezen niet automatisch voor 50 procent, maar vinden dat de handvatten om tot een goede beslissing te komen ontbreken. Ze zeggen er in de praktijk wel uit te komen, maar over welke aspecten hierbij wel en niet in ogenschouw genomen dienen te worden bestaat geen overeenstemming: de ene rechter neemt alle omstandigheden mee, zoals baankansen van de werknemer en de lengte van het dienstverband, terwijl de andere rechter slechts kijkt naar de mate waarin het de werkgever ontbreekt aan één volledig voldragen grond. Vaak vergelijken ze het bepalen van de hoogte van de cumulatievergoeding met het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, Sommigen vinden de i-vergoeding aan de lage kant, met name bij kleine of korte dienstverbanden, waarbij de transitievergoeding klein is. In dat geval wordt de verhouding tussen aan de ene kant ontbinding en de impact daarvan en aan de andere kant de vergoeding als anders ervaren dan bij dienstverbanden waarbij de werknemer een grotere transitievergoeding meekrijgt.

Voor werkgevers en werknemers is de toekenning van de cumulatievergoeding en de hoogte ervan onzeker. Advocaten en rechtshulpverleners omschrijven het als nattevingerwerk. Ze vertellen dat, doordat de wet geen handvatten biedt, de vergoedingen uiteenlopen. De risicoafweging om een procedure aan te gaan verandert hierdoor echter vrijwel niet, net zomin als dat het veel invloed heeft op de onderhandelingen over een VSO. Slechts in enkele gevallen wordt het door een werkgever of werknemer aangevoerd in een onderhandeling, maar het tegenargument ligt er ook al in besloten: wanneer een werknemer erop wijst dat hij bij toekenning van het ontslag op de cumulatiegrond een vergoeding moet betalen, kan de werkgever erop wijzen dat er bij een gang naar de rechter wellicht helemaal niet of al op een andere grond ontbonden wordt. Wanneer in het omgekeerde geval een werkgever erop wijst dat toekenning op de cumulatiegrond wellicht mogelijk is, kan de werknemer erop wijzen dat daar een extra vergoeding aan vast zit, én dat het feit dat de werkgever zich al beroept op de cumulatiegrond laat zien dat zijn zaak niet sterk is.

4.2.4 Ontwikkelingen ontslag met wederzijds goedvinden

In paragraaf 4.2.1 zagen we dat bij 4 procent van de werkgevers de cumulatiegrond wel eens een rol heeft gespeeld in de onderhandelingen rondom ontslag met wederzijds goedvinden. Daarmee lijkt de cumulatiegrond vaker als extra stok achter de deur in onderhandelingen te worden gebruikt dan formeel in ontslagzaken. Ook in de interviews vertellen werkgevers dat het bijna nooit komt tot een formele ontslagzaak. Er wordt vaker gebruikgemaakt van een vaststellingsovereenkomst. Een enkele werkgever zegt bij die VSO de cumulatiegrond in het achterhoofd te houden en te gebruiken als 'bluffactor', maar over het algemeen wordt geprobeerd met wederzijds goedvinden het ontslag te regelen, zonder de cumulatiegrond daarbij te betrekken. Daarnaast zeggen ook veel werkgevers dat het volledig op orde krijgen van een dossier veel tijd, geld en energie kost. Er is in deze gevallen vaak sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, en de medewerker is in deze situaties vaak ziekgemeld. De investeringen die de werkgever dan moet doen om het contract via de rechter te laten ontbinden wegen niet op tegen het opstellen van een vaststellingsovereenkomst.

Ook in de interviews met professionals uit de rechtspraak is ingegaan op de mate waarin de cumulatiegrond een rol speelt bij de onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst. De risicoafweging is volgens de meesten van hen niet anders geworden. Werkgevers en werknemers (die bijgestaan worden) weten dat de cumulatiegrond slechts in uitzonderingen toegepast wordt. Werkgevers kijken primair naar andere gronden om tot ontbinding te komen, de cumulatiegrond is geen extra ijzer in het vuur. Het gebruiken van het dreigement van ontbinding via de cumulatiegrond wordt door advocaten en rechtshulpverleners als zinloos omschreven, ontbinding op de cumulatiegrond als uitkomst is uiterst onzeker en het laat zien dat de werkgever waarschijnlijk geen goede zaak heeft. Anderzijds is het dreigen met het vooruitzicht dat de werkgever een extra vergoeding moet betalen ook niet sterk: het geeft aan dat er wel degelijk reden is voor ontbinding, en de uitkomst, of dat via de cumulatiegrond gebeurt of via een andere grond, is onzeker. Een enkele professional zegt in de praktijk wel degelijk te zien dat de neiging van werkgevers om het niet op een uitspraak aan te laten komen groter is geworden door de onzekerheid die met de cumulatiegrond en de eventuele extra vergoeding gepaard gaat.

4.2.5 Neveneffecten: complexiteit ontslagstelsel en administratieve lasten

Complexiteit ontslagstelsel voor de rechtspraak

Er wordt door rechters, advocaten en rechtshulpverleners geen versoepeling van het ontslagstelsel ervaren. Volgens advocaten en rechtshulpverleners is de afweging om te procederen niet anders geworden. Ook is de afweging in de onderhandeling over een vaststellingsovereenkomst niet anders geworden. Advocaten zeggen dat ze niet procederen wanneer

ze denken de cumulatiegrond nodig te hebben, maar enkel procederen wanneer ze menen dat er op een andere grond ontbonden kan worden. Advocaten van werkgevers nemen de cumulatiegrond plichtmatig mee in een procedure, om te voorkomen dat er níet ontbonden wordt terwijl de zaak daar wel aanleiding voor zou geven. Het aanvoeren van de cumulatiegrond wordt ook zelden uitgebreid gemotiveerd. Advocaten van werkgevers menen dat dit ook niet hoeft: het beroep dat ze primair doen op andere gronden verschilt inhoudelijk niet van het secundaire beroep op de cumulatiegrond, zo menen ze. Enkele rechters zouden dit graag anders zien.

De administratieve lasten voor rechters, advocaten en rechtshulpverleners zijn door de bank genomen voor alle partijen niet wezenlijk verhoogd. Dit heeft in eerste instantie te maken met het geringe gebruik en het feit dat de cumulatiegrond nooit primair wordt aangevoerd: rechters komen meestal niet toe aan de cumulatiegrond, werkgevers moeten hoe dan ook al andere gronden aanvoeren, werknemers verweren zich daartegen. Het beroep op de cumulatiegrond en het verweer ertegen is volgens de meesten van hen dan een herhaling van eerdere redenen om (niet) te ontbinden, maar dan tezamen genomen.
Een enkele rechtsbijstandverlener zegt het verweer niet alleen te richten op de gronden, maar op de integrale situatie, om zo een eventuele ontbinding op de cumulatiegrond te voorkomen. Een aantal rechters vindt dat er meer aandacht zou mogen komen voor het ambtshalve toepassen van de cumulatiegrond, omdat de cumulatiegrond in sommige zaken toch toegepast zou kunnen worden terwijl deze niet door de werkgever is aangevoerd. Rechters, advocaten en rechtshulpverleners vinden niet dat de invoering van de cumulatiegrond een toename van complexiteit heeft veroorzaakt, maar tegelijkertijd vinden ze dat de cumulatiegrond ook niet heeft bijgedragen aan het vereenvoudigen van een stelsel, dat door een deel van de geïnterviewden als onevenredig zwaar en gecompliceerd wordt beoordeeld.

Complexiteit ontslagstelsel voor werkgevers
Werkgevers vinden dat het ontslagstelsel niet direct complexer is geworden, maar het is voor veel werkgevers wel een onderdeel van het werk dat als complex wordt ervaren (dit was ook voor de Wab al het geval). In veel gevallen is ontslag via de rechter een situatie die niet regelmatig voorkomt. Dit maakt dat werkgevers niet altijd volledig op de hoogte zijn van de precieze wet- en regelgeving. Werkgevers lezen zich in op de materie op het moment dat er zich een mogelijk ontslag voor kan doen. Kleinere ondernemingen laten zich in zulke situaties bijstaan door externe advocaten of juridische adviseurs. Degenen die zich hebben verdiept in de cumulatiegrond en het ontslagstelsel, stellen vrijwel allemaal dat ontslag bij de rechter vaak geen standhoudt.
Werkgevers zeggen dat de cumulatiegrond het ontslag makkelijker mogelijk had moet maken, maar dat in de praktijk toch vaak het tegenovergestelde blijkt. Het onderbouwen van de cumulatiegrond gaat gepaard met dossieropbouw voor ten minste twee andere gronden, wat werkgevers als ingewikkeld of te veel werk ervaren. Deze bewijslast is fors, en de administratieve lasten die daarmee gepaard gaan zijn dusdanig hoog dat het de flexibiliteit van werkgevers niet ten goede komt. Het is voor werkgevers zoeken wanneer meerdere verschillende gronden voldoende voldragen zijn om tot ontbinding op de cumulatiegrond te komen.

Dit is ook vaak het moment dat er externe juridische adviseurs worden ingeschakeld. De cumulatiegrond heeft geen tot nauwelijks effect op hoe werkgevers tussentijds de dossiers van hun personeel bijhouden. Dit werd geïllustreerd door een HR-adviseur die zegt bij de leidinggevenden in de organisatie te sturen op dossieropbouw. Leidinggevenden “denken vaak dat het wel goedkomt” en op het moment dat het toch tot een rechtszaak komt, is er vaak nog geen volledig dossier. Dit komt overeen met werkgevers die zelf ook zeggen zich pas in te lezen in de wet- en regelgeving als ontslag via de rechter daadwerkelijk een mogelijke situatie is. De administratieve lasten zijn daarmee in het dagelijkse werk niet veel veranderd, de lasten komen tot een piek op het moment dat er daadwerkelijk een zaak bij de rechter ligt en er bewijslast moet worden opgebouwd door de werkgever.

4.3 Effect op (ervaren risico’s) vaste contract (outcome)

4.3.1 Effect cumulatiegrond op risico’s vaste contract volgens werkgevers

Ontbinden van een vast contract
Een van de achterliggende ideeën van de cumulatiegrond is dat het ontbinden van een vast contract makkelijker wordt voor werkgevers, waardoor het risico op het aangaan van een vast contract wordt verlaagd. Een kleine meerderheid van de werkgevers (53 procent) vindt dat de cumulatiegrond niets heeft veranderd aan de moeilijkheid van het ontbinden van een vast contract. 31 procent van de werkgevers vindt dat het (veel) makkelijker is geworden om een vast contract te beëindigen door de cumulatiegrond. Over het algemeen zijn kleine werkgevers hierbij wat meer uitgesproken: ten

opzichte van grotere bedrijven vinden zowel meer werkgevers het makkelijker als moeilijker geworden om een vast contract te ontbinden. Verder zien we dat van de werkgevers die te maken hebben gehad met de cumulatiegrond een groter deel (66 procent) zegt dat er niets is veranderd aan de moeilijkheid om een vast contract te ontbinden. Dat een deel van de werkgevers vindt dat het moeilijker is geworden om een vast contract te ontbinden is wat lastig te interpreteren. Wellicht vinden deze werkgevers dat het stelsel als geheel complexer is geworden en dat het daardoor lastiger is om een contract te ontbinden.

Uit de interviews blijkt dat veel werkgevers niet het idee hebben dat de cumulatiegrond het ontbinden van een vast contract in de praktijk heeft versimpeld. De meesten stellen dat het 'op papier' eenvoudiger is om een vast contract te ontbinden via de rechter, maar dat dit in de praktijk niet het geval is. De hoge bewijslast die bij de werkgever ligt maakt het volgens hen lastig om een ontslagzaak te winnen. Volgens sommigen is de bewijslast zelfs toegenomen met de cumulatiegrond.

Risico op aangaan van vast contract

Wat betreft het risico op het aangaan van een vast contract zien we vergelijkbare uitkomsten als bij de vraag over de moeilijkheid van ontbinden: ongeveer 30 procent van de werkgevers vindt dat het risico op het aangaan van een vast contract lager is geworden door invoering van de cumulatiegrond. Het grootste deel, bijna 40 procent, is neutraal, en ongeveer 30 procent is het er (helemaal) niet mee eens.

Geïnterviewde werkgevers schatten de kosten van ontslag in vergelijking met vroeger niet anders in. De grootste risico's en daarmee samenhangende kosten maken werkgevers door onvoldoende functioneren of een ziektemelding van een medewerker, zeker als de werkgever een eigenrisicodrager is. In deze situaties biedt de cumulatiegrond te weinig aanknopingspunten, waardoor in de perceptie van risico's en toekomstige kosten het ontbinden van een vast contract niet goedkoper wordt ingeschat. Zeker in het begin van een aanstelling heeft het werken met tijdelijke contracten de voorkeur, ondanks de hogere kosten (zie ook paragraaf 6.3).

4.3.2 Ontwikkelingen (doorstroom naar) verschillende contractsoorten

Eerder hebben we de algemene ontwikkelingen in de doorstroom naar een vast contract besproken. We zien dat na de invoering van de Wab de doorstroom naar het vaste contract licht is gestegen, evenals de doorstroom naar werkloosheid. We zien weinig tot geen veranderingen in de doorstroom naar ander tijdelijk werk of zzp. In hoeverre deze veranderingen zijn toe te schrijven aan de invoering van de cumulatiegrond bepalen we aan de hand van de randvoorwaarden die nodig zijn voor een effect, en de inschatting van de werking van de cumulatiegrond door werkgevers.

Randvoorwaarden voor effect op doorstroom naar contracten

Allereerst zien we dat de bekendheid onder vooral kleinere werkgevers niet heel hoog is. Zoals gezegd kan dit voor een deel komen doordat men er niet mee te maken heeft gehad, of dat men een juridisch adviseur heeft waar deze kennis vooral zit. Toch is het voor het inschatten van het risico van een vast contract wel van belang dat een werkgever ook zelf op de hoogte is van de moeilijkheidsgraad van ontbinding van een vast contract. We zien dat ongeveer 30 procent van de werkgevers vindt dat het ontbinden van een vast contract, en daarmee ook het risico van een vast contract, lager is geworden door de invoering van de cumulatiegrond. Een eventueel effect zou dus met name in deze groep moeten zitten.

We zien verder dat de rechtspraak goed uit de voeten kan met de cumulatiegrond. Daarbij geldt wel dat men maar zelden in aanraking komt met deze grond. Het aantal zaken waarin de cumulatiegrond een rol heeft gespeeld is beperkt. Ook heeft het slechts bij 4 procent van de werkgevers een rol gespeeld in de onderhandelingen rondom een vaststellingsovereenkomst. De lage bekendheid en het lage gebruik maken het minder aannemelijk dat de invoering van de cumulatiegrond tot een verschuiving in de doorstroom naar een vast contract heeft geleid.

Inschatting effecten op vast contract door werkgevers

Dit wordt bevestigd door het feit dat de vertaling van lagere risico's naar het daadwerkelijk vaker of eerder aanbieden van een vast contract gering is. 17 procent is het eens met de stelling dat de cumulatiegrond ervoor zorgt dat werknemers eerder van tijdelijk naar vast gaan, en 14 procent biedt vaker vaste contracten aan. Hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat ongeveer de helft van de werkgevers geen antwoord op deze stellingen heeft gegeven, meestal omdat ze niet bekend zijn met de maatregel. Nemen we alle respondenten mee (dus ook degenen die 'weet ik niet' hebben geantwoord), dan ziet minder dan 10 procent effecten van deze maatregel op de het (eerder) aanbieden van een vast contract.

Bij alle vragen naar effecten van de cumulatiegrond valt op dat kleinere bedrijven vaker positieve effecten over de werking van de cumulatiegrond opmerken dan grotere bedrijven. Bij kleine bedrijven is ongeveer 17 procent het ermee eens dat men vaker vaste contracten aanbiedt door de invoering van de cumulatiegrond. Bij grote bedrijven is dit slechts 3 procent. Hierbij moeten we opmerken dat vrijwel geen enkele kleine werkgever in de enquête een ontslagzaak heeft gekend waar de cumulatiegrond een rol heeft gespeeld. Het lijkt erop dat als werkgevers formeel te maken hebben gehad met een ontslagzaak waar de cumulatiegrond meespeelde, ze wat negatiever zijn over de effecten. De sample dat daadwerkelijk een zaak heeft gehad is echter te klein om hier robuuste uitspraken over te doen.

Tabel 4.7 Antwoorden op de stelling: door de invoering van de cumulatiegrond:

	Is het risico op het aangaan van een vast contract lager geworden?	Bieden we vaker vaste contracten aan?	Gaan werknemers op een tijdelijk contract eerder over op een vast contract?
Helemaal mee oneens	11%	18%	15%
Mee oneens	19%	28%	32%
Niet mee oneens, niet mee eens	38%	40%	36%
Mee eens	29%	12%	14%
Helemaal mee eens	3%	2%	3%
Aantal responses	1581	1682	1696

Bron: enquête onder werkgevers, SEOR, Regioplan en Centerdata (2024). Toelichting: het aantal responses kan per vraag variëren omdat respondenten ook 'weet ik niet' konden invullen. Deze zijn in de resultaten weggelaten.

Ook uit de interviews blijkt dat de cumulatiegrond geen extra motivatie is voor werkgevers om eerder een tijdelijk contract om te zetten naar een vast dienstverband. Werkgevers ervaren niet dat de cumulatiegrond hun in hoge mate meer flexibiliteit geeft om eventueel contracten te ontbinden, dus dit is ook geen factor van invloed op het wel of niet aanbieden van een vast contract. Overwegingen met betrekking tot het functioneren van medewerkers en de kans op een langdurige ziekmelding met daaraan verbonden verplichtingen voor werkgevers blijven leidend in het maken van keuzes over de doorstroom naar andere vaste contracten.

4.4 Werk- en inkomenszekerheid werknemers en wendbaarheid werkgevers (impact)

Werkgevers ervaren door de cumulatiegrond geen directe toegenomen wendbaarheid. Waar de cumulatiegrond op papier werkgevers meer mogelijkheden biedt om een vast contract te ontbinden, ervaren veel werkgevers dit niet. Zij zien dat in de praktijk bij de rechter de aangedragen gronden geen stand houden. Werkgevers ervaren niet dat ze flexibeler zijn geworden in het ontbinden van vaste arbeidsovereenkomsten. Het feit dat er maar weinig toegekende ontslagzaken op basis van de cumulatiegrond zijn, ondersteunt deze ervaring van werkgevers. Wel zien we dat sommige werkgevers de cumulatiegrond gebruiken als extra middel in een ontslag met wederzijds goedvinden, maar ook dit is slechts een klein aandeel.

Gezien het feit dat de cumulatiegrond maar zeer beperkt wordt toegepast rondom ontslaggevallen, heeft de invoering ervan ook voor werknemers nauwelijks effecten waar het gaat om werk- en inkomenszekerheid. Als de cumulatiegrond in formele zaken wel wordt toegepast gaat dit in veel gevallen gepaard met een hogere transitievergoeding. In die specifieke gevallen is er dus een grotere inkomenszekerheid voor de betreffende werknemers. Gezien het feit dat de cumulatiegrond weinig wordt gebruikt, kunnen we niet spreken van een verhoogde werk- en inkomenszekerheid van werknemers.

4.5 Deelconclusies

Rechtspraak kan goed uit de voeten met de cumulatiegrond

Over het algemeen zijn rechters, advocaten en rechtsbijstandsverleners tevreden over de invoering van de cumulatiegrond, met name omdat het een ventiel biedt voor een aantal specifieke ontslagzaken. De vraag is echter wel hoe groot het probleem was dat hiermee opgelost wordt. Rechters kunnen goed uit de voeten met de cumulatiegrond, hoewel deze nauwelijks aan de orde komt. Wel was er een verkeerde precedentwerking door een van de eerste uitspraken op

basis van de cumulatiegrond, waarbij het idee ontstond dat er bij toepassing van de cumulatiegrond aan een “bijna voldragen” andere ontslaggrond voldaan moest worden. Dit heeft wellicht in sommige gevallen onterecht tot het niet toepassen van de cumulatiegrond geleid. Over het algemeen zijn betrokkenen bij de rechtspraak het erover eens dat het ontslagstelsel niet complexer is geworden door de invoering van de cumulatiegrond.

Weinig formele zaken waarbij cumulatiegrond een rol speelt

De cumulatiegrond heeft in ongeveer 15 procent van de ontslagzaken over 2020-2024 een rol gespeeld, en in slechts 2 procent ook daadwerkelijk tot ontbinding geleid. Gecombineerd met de afname van het aantal ontslagen via de kantonrechter leidt dit in absolute aantallen tot een beperkt aantal formele zaken waarbij de cumulatiegrond een rol heeft gespeeld. In onderhandelingen rondom ontslag met wederzijds goedvinden speelt de cumulatiegrond soms een rol, maar ook dit is beperkt. Een groot deel van de werkgevers is niet (goed) op de hoogte van de cumulatiegrond. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat niet alle werkgevers met ontslag te maken hebben gehad in de afgelopen jaren, en anderzijds dat met name kleinere werkgevers gebruikmaken van externe juridische adviseurs. Werkgevers gaan zich vaak pas verdiepen in de materie als er daadwerkelijk een geval speelt.

Cumulatiegrond wordt zelden primair aangevoerd, verschil in toepassing advocaten en rechters

Wat betreft de toepassing van de cumulatiegrond zien we dat dit vaak in combinatie met de g-grond is: verstoring van de arbeidsrelatie. Het komt zelden voor dat de cumulatiegrond primair wordt aangevoerd als grond, maar het wordt vaak gebruikt als blijkt dat er op basis van de andere gronden geen ontbinding plaatsvindt. Rechters wijzen ontbindingsverzoeken op basis van de cumulatiegrond vaak af, omdat er geen apart dossier voor is opgebouwd. Advocaten van werkgevers vinden dat aparte dossiers voor de andere gronden voldoende zouden moeten zijn, maar rechters eisen vaak een aparte redenering voor de cumulatiegrond.

Toekenning cumulatievergoeding niet geheel eenduidig

In bijna alle gevallen waarin tot ontbinding op basis van de cumulatiegrond wordt overgegaan, ontvangt de werknemer een extra vergoeding. De hoogte van deze vergoeding verschilt echter tussen verschillende gevallen, en er is geen duidelijk patroon in te ontdekken. Hoewel het hier maar om een beperkt aantal zaken gaat, lijkt dit voor de betrokkenen geen wenselijke situatie. Werkgevers en werknemers die met zo’n ontslagzaak te maken hebben, weten vaak niet waar ze aan toe zijn. En hoewel rechters aangeven er altijd wel uit te komen, is hen niet altijd duidelijk waar ze de vergoeding op dienen te baseren.

Ontslag door invoering cumulatiegrond niet makkelijker geworden

Het ontslag is er volgens alle betrokkenen (zowel vanuit de rechtspraak als vanuit de werkgevers) niet direct makkelijker op geworden door de invoering van de cumulatiegrond. Sommige werkgevers vinden zelfs dat het opbouwen van een dossier misschien nog wel complexer is geworden, aangezien ze ook over de cumulatiegrond na moeten denken. Vanwege de lage bekendheid is er ook weinig tot geen effect op de risico’s van een vast contract. Het ontslag is er volgens betrokkenen ook niet moeilijker op geworden, aangezien volgens de betrokkenen ontslag zonder wederzijds goedvinden niet veel voorkomt: de meerderheid van de zaken wordt onderling geregeld. We zien dus geen effecten van de invoering van de cumulatiegrond op de doorstroom naar vast, en ook in de wendbaarheid van werkgevers en werkzekerheid van werknemers zien we weinig tot geen effecten.

5. Effecten aanpassingen transitievergoeding

REGIOPLAN

5 Effecten aanpassingen transitievergoeding

In dit hoofdstuk worden de effecten van de aanpassingen aan de transitievergoeding beschreven. Met de invoering van de Wab hebben werknemers recht op transitievergoeding bij ontslag vanaf de start van de arbeidsovereenkomst. De verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd, is afgeschaft. Ongeacht de lengte van het dienstverband is er per jaar een transitievergoeding van een derde maandsalaris verschuldigd. Verder zijn de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding verruimd. Per 1 juli 2020 mogen ook de gemaakte kosten voor een betere invulling van een andere functie bij dezelfde werkgever worden afgetrokken van de transitievergoeding. Als laatste hoeft de vervangende voorziening niet meer gelijkwaardig te zijn aan de wettelijke transitievergoeding. Wel moet de voorziening een redelijke financiële vergoeding betreffen en/of bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken. In dit hoofdstuk worden de resultaten van de aanpassingen aan de transitievergoeding besproken aan de hand van de stappen in de beleidstheorie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies rondom de effecten van de aanpassingen aan de transitievergoeding.

5.1 Bekendheid met de aanpassingen aan de transitievergoeding (throughput)

5.1.1 Bekendheid transitievergoeding onder werkgevers en werknemers

Bekendheid werkgevers en leidinggevenden

Van de wijzigingen die zijn doorgevoerd aan de transitievergoeding, is de verandering van de opbouw het meest bekend: 41 procent van de werkgevers is bekend met deze aanpassing. Voor leidinggevenden binnen bedrijven geldt dat bijna de helft er wel eens van heeft gehoord, maar niet precies weet hoe het zit. De uitbreiding van de mogelijkheid tot een vervangende voorziening en de uitbreiding van de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen zijn beide beduidend minder bekend (respectievelijk 14 procent en 22 procent). Bij elke maatregel zien we een toenemende bekendheid hoe groter het bedrijf. Net als bij de cumulatiegrond kan dit ook hier te maken hebben met enerzijds het feit dat kleinere werkgevers minder vaak met ontslag te maken hebben en anderzijds dat een deel gebruikmaakt van juridische adviseurs voor zaken rondom ontslag.

Tabel 5.1 In hoeverre bent u bekend met de volgende aanpassingen rondom de transitievergoeding?

	De opbouw van de transitievergoeding is veranderd: vanaf eerste werkdag recht op vergoeding & geen verhoging vergoeding na tien jaar	In plaats van transitievergoeding mogelijkheid tot een vervangende voorziening, geregeld in de cao. Dit hoeft niet meer gelijk te zijn aan transitievergoeding, wel andere eisen	Omscholingskosten in mindering op de transitievergoeding nu ook mogelijk bij (om)scholing naar een andere functie bij dezelfde werkgever
Ik ben bekend met deze aanpassing	41%	14%	22%
Ik heb er wel eens van gehoord, maar ik weet niet precies hoe het zit	29%	28%	34%
Ik heb nog nooit van deze aanpassing gehoord	30%	58%	44%
Aantal responses	2267	2241	2234

Bron: enquête onder werkgevers, SEOR, Regioplan en Centerdata (2024)
Toelichting: het aantal responses kan per vraag variëren omdat respondenten ook 'weet ik niet' konden invullen. Deze zijn in de resultaten weggelaten.

Wel of niet uitbetalen van transitievergoeding in verschillende situaties

We hebben de bekendheid en toepassing van de transitievergoeding verder in kaart gebracht door werkgevers situaties voor te leggen van ontslaggevallen waarin zij konden aangeven of zij transitievergoeding uit (zouden) betalen. Individuele uitzonderingen daargelaten is het voor veel situaties wettelijk bepaald dat er wel of geen transitievergoeding uitbetaald moet worden. Voor elke situatie hebben we zowel de variant met een vast als een tijdelijk contract voorgelegd. In principe zit daar sinds de Wab geen verschil meer tussen, aangezien de opbouw vanaf dag één begint. In de resultaten zien we dat de situaties waar meestal wel een transitievergoeding moet worden betaald, ook een groter deel van de werkgevers aangeeft dit regelmatig, vaak of altijd te doen. We zien echter een duidelijk verschil tussen de situaties met tijdelijke en vaste contracten: bij vaste contracten zijn er in elke situatie meer werkgevers die aangeven transitievergoeding uit te

betalen. Verder zien we bij de situatie van het niet verlengen van een tijdelijk contract dat bijna de helft van de werkgevers aangeeft nooit een transitievergoeding te betalen, terwijl dit in principe wel zou moeten. Bij ontslag in de proeftijd is dit nog duidelijker: driekwart van de werkgevers betaalt in deze situatie nooit transitievergoeding uit.
Het patroon dat er minder vaak transitievergoeding wordt uitbetaald bij tijdelijke dan bij vaste contracten zien we terug bij alle grootteklassen. Wel zien we dat kleine werkgevers in alle situaties minder vaak transitievergoeding uitbetalen dan grotere werkgevers. Dit is bijvoorbeeld goed terug te zien bij het niet verlengen van een tijdelijk contract: 53 procent van de kleine werkgevers (2-9 werkzame personen) zegt in deze situatie nooit een transitievergoeding te betalen, terwijl dit bij grote werkgevers (100 of meer werkzame personen) slechts 12 procent is.

Tabel 5.2 Kunt u aangeven in welke situaties er transitievergoeding wordt uitbetaald aan de werknemer?

Situatie	Transitievergoeding verschuldigd?	Antwoorden werkgevers					
		Nooit	Soms	Regel-matig	Vaak	Altijd	N
Ontslag op staande voet van een werknemer in een vast contract	Meestal niet	59%	16%	1%	8%	16%	1290
Ontslag op staande voet van een werknemer in een tijdelijke arbeidsovereenkomst	Meestal niet	65%	13%	3%	6%	12%	1308
Ontslag met wederzijds goedvinden van een werknemer in een vast contract	In overleg	22%	27%	5%	12%	34%	1784
Ontslag met wederzijds goedvinden van een werknemer in een tijdelijke arbeidsovereenkomst	In overleg	34%	22%	4%	11%	28%	1661
Ontslag via de kantonrechter van een werknemer in een vast contract	Meestal wel	26%	9%	5%	16%	45%	1120
Ontslag via de kantonrechter van een werknemer in een tijdelijke arbeidsovereenkomst	Meestal wel	32%	10%	6%	13%	38%	1046
Ontslag via UWV van een werknemer in een vast contract	Meestal wel	23%	16%	4%	12%	45%	1184
Ontslag via UWV van een werknemer in een tijdelijke arbeidsovereenkomst	Meestal wel	31%	13%	6%	10%	39%	1053
Collectief ontslag	Meestal wel	37%	9%	8%	14%	33%	812
Werknemer neemt zelf ontslag, met als reden ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever	Meestal wel	50%	11%	6%	10%	23%	954
Werknemer neemt zelf ontslag, niet met reden ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever	Meestal niet	82%	9%	2%	3%	3%	1525
Niet verlengen tijdelijk contract	Meestal wel	48%	14%	3%	7%	28%	1813
Ontslag in de proeftijd	Meestal wel	74%	12%	1%	3%	9%	1650

Bron: enquête onder werkgevers, SEOR, Regioplan en Centerdata (2024). Toelichting: het aantal responses kan per vraag variëren omdat respondenten ook 'weet ik niet' konden invullen. Deze zijn in de resultaten weggelaten.

Verschillen werkgevers die wel en niet bekend zijn met de aanpassingen

Eerder werd al geconstateerd dat een vrij groot deel van de werkgevers aangaf niet goed op de hoogte te zijn van aanpassingen van de maatregelen. Als we een vergelijking maken tussen werkgevers die wel en niet bekend zijn met de aanpassingen, dan zien we dat de werkgevers die er wel bekend mee zijn ook vaker de regels goed toepassen. Het grootste verschil zien we bij het niet verlengen van het tijdelijk contract: van werkgevers die bekend zijn met de maatregelen geeft 18 procent aan nooit transitievergoeding uit te betalen, tegenover 73 procent van de werkgevers die niet bekend zijn met de maatregelen. Bij ontslag in proeftijd zien we ook grote verschillen, maar daar geeft toch nog 51 procent van de werkgevers die bekend zijn met de maatregelen aan nooit transitievergoeding uit te betalen in deze situatie (tegenover 89 procent van de werkgevers die niet bekend zijn met de maatregelen).

We hebben verder gevraagd of werkgevers zelf vinden dat ze zich goed bewust zijn van hoeveel transitievergoeding men moet uitbetalen. Ongeveer 75 procent van de werkgevers zegt dit redelijk tot volledig te weten, 10 procent zegt dit helemaal niet te weten. Hierin zijn duidelijke verschillen naar grootteklasse: bij werkgevers met meer dan 100 werknemers zegt meer dan 80 procent zich volledig bewust te zijn van wat men moet uitbetalen aan transitievergoeding.

Verschillen bekendheid transitievergoeding binnen grootteklassen
Uit de interviews komt naar voren dat veel werkgevers zeker tot op bepaalde hoogte kennis hebben van de transitievergoeding. Hoe specifiek de kennis over de transitievergoeding reikt, verschilt per werkgever. Kleinere werkgevers en ondernemers hebben ofwel veel kennis omdat zij de hr-taken zelf uitvoeren, of zij weten alleen dat de transitievergoeding bestaat en hebben verder de processen uitbesteed aan hun accountant. Eenzelfde verschil is te zien bij de grotere werkgevers, afhankelijk van welke taken bij de hr- of financiële afdeling zijn belegd, kan de kennis van hr-adviseurs en zeker van leidinggevenden met betrekking tot de transitievergoeding verschillen. Voor een groot deel van de werkgevers is het uitbetalen van de transitievergoeding verwerkt in de processen van de salarisadministratie. Werkgevers zijn zich er wel van bewust dat de transitievergoeding wordt betaald, maar hoe hoog die bedragen zijn, is niet altijd even duidelijk. Wel zijn veel werkgevers ervan op de hoogte dat de transitievergoeding met de komst van de Wab anders wordt berekend. De mogelijkheid om scholingskosten in te houden of vervangende voorzieningen uit de cao zijn daarentegen minder bekend.

Houding werkgevers ten opzichte van aanpassingen aan de transitievergoeding
Over het algemeen zijn werkgevers wel op de hoogte van de transitievergoeding, maar dit betekent niet dat de redenatie achter de opbouw van de transitievergoeding altijd even goed wordt begrepen. Zo hebben veel werkgevers “moeite” met het uitbetalen van een transitievergoeding wanneer een tijdelijke arbeidsovereenkomst na het eerste contract niet wordt verlengd. Dit komt voor de meeste organisaties niet direct voort uit de kosten van de transitievergoeding. Dit bedrag is bij een jaar werken vaak relatief laag, alhoewel voor kleinere ondernemingen dit ook al een wezenlijke financiële last kan zijn. Veel werkgevers staan niet achter het *principe* van het betalen van de transitievergoeding na het niet verlengen van het eerste contract. Hier worden verschillende redenen voor genoemd. Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van tijdelijke contracten bij zwangerschapsvervanging. Als dat contract dan afloopt en, volgens afspraak, niet wordt verlengd, moet alsnog de transitievergoeding betaald moet worden. Ook vertellen werkgevers dat zij veel investeren in een nieuwe medewerker, er gaan veel directe en indirecte kosten zitten in het inwerken van nieuwe werknemers. Wanneer er dan toch geen match blijkt te zijn, wordt de arbeidsovereenkomst niet verlengd. Het voelt voor werkgevers dan “zuur” om ook nog extra geld mee te geven aan deze werknemer. Zeker wanneer een contract niet wordt verlengd wegens onvoldoende functioneren van een nieuwe medewerker voelt het voor werkgevers niet altijd even goed om de transitievergoeding te betalen.

Wanneer een werknemer langer in dienst is, is het bedrag van de transitievergoeding hoger, maar met de tijd groeit ook de bereidheid van werkgevers om de transitievergoeding te betalen. Werkgevers vertellen dat wanneer de arbeidsrelatie door de tijd heen is veranderd, je als werkgever bewuster afscheid neemt van je werknemer. Werkgevers kunnen zich op die momenten beter voorstellen dat een werknemer een tijdelijke overbrugging nodig heeft. Wel wordt opgemerkt dat wanneer een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden of niet verlengd wegens bedrijfseconomische redenen, de transitievergoeding een extra (hoge) kostenpost is die een werkgever niet altijd kan betalen.

Omdat de transitievergoeding in principe altijd uitbetaald moet worden als de arbeidsrelatie op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, wordt dit door de werkgevers met regelmaat de “ontslagbonus” of de “tekenbonus” genoemd. Werkgevers delen het gevoel dat deze maatregel is genomen met het werknemersperspectief in het achterhoofd, en dat het werkgeversperspectief hierbij is achtergebleven. Sommigen noemen dat de transitievergoeding tot gevolg heeft dat werknemers die al ontslag willen nemen het zo organiseren dat de werkgever besluit het contract niet te verlengen zodat de werknemers recht hebben op die transitievergoeding. Daartegenover staat dat sommige (kleinere) werkgevers ook aangeven dat ze het initiatief voor het beëindigen van de arbeidsrelatie zoveel mogelijk bij de werknemer proberen te leggen om op die manier te zorgen dat zij geen transitievergoeding hoeven te betalen, of pas de transitievergoeding betalen wanneer een werknemer daar om vraagt.

In een enkele sector waar veel met jonge mensen wordt gewerkt (jonger dan 18 jaar), bijvoorbeeld fastfoodketens, wordt aangestuurd op het niet verlengen van het tijdelijke contract (‘bijbaan’) als men 18 jaar wordt. In die situatie hoeft namelijk vaak nog geen transitievergoeding te worden betaald (minder dan 12 uur per week). Bij twijfel van de werkgever stopt dan het contract; jongeren die naar verwachting op niveau functioneren krijgen een tijdelijk of vast contract aangeboden. Voor een deel worden uit deze groep ook ‘leidinggevenden voor de toekomst’ gerekruteerd.

Bekendheid maatregelen transitievergoeding werknemers
Meer dan de helft van de werknemers die geen recente ervaringen hebben met ontslag (men is niet vanaf 2020 ontslagen), is ervan op de hoogte dat ze een transitievergoeding krijgen bij ontslag of bij het niet verlengen van het contract (gewogen n=560; 53 procent). Specifieke aan de Wab toe te schrijven veranderingen zijn minder goed bekend. Ongeveer driekwart van alle respondenten kent deze veranderingen niet (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Bekendheid veranderingen transitievergoeding Wab (gewogen n=1.183)

	Kent de verandering niet	Wel eens over gehoord	Kent de verandering goed
De opbouw van de vergoeding is veranderd; u krijgt nu al een vergoeding als u op de eerste werkdag zou worden ontslagen. Vroeger was dit pas als u minimaal twee jaar had gewerkt.	74%	21%	6%
Een werkgever kan in de cao ook een andere afspraak maken over wat u krijgt als u wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen. Dit hoeft niet meer per se gelijk te zijn aan de transitievergoeding.	73%	23%	4%
Een werkgever heeft wat meer mogelijkheden gekregen om kosten die gemaakt zijn voor een cursus/opleiding af te trekken van de vergoeding.	69%	25%	6%

Bron: LISS-panel 2023 - enquête werknemers

In overeenstemming met de enquête is ongeveer de helft van de geïnterviewden op de hoogte van het recht op een transitievergoeding bij ontslag. Werkenden die bekend zijn met de transitievergoeding, zijn slecht op de hoogte van de aanpassingen van de transitievergoeding in de Wab. Het wordt met name gezien als een compensatie in het geval van ontslag. De meeste geïnterviewden weten niet hoe de transitievergoeding wordt berekend en dat de vergoeding ook gebruikt kan worden voor een cursus of opleiding. Daarnaast vertelden sommige werkenden dat zij niet wisten recht te hebben op een transitievergoeding bij ontslag van een flexibel contract.

5.1.2 Mate waarin werknemers hun recht op transitievergoeding opeisen

Ongeveer een op de zes respondenten in de enquête onder werknemers heeft de transitievergoeding zelf opgeëist (gewogen n=17; 16 procent). Van hen hebben negen respondenten dit gedaan door zelf een gesprek te voeren met hun werkgever. Acht respondenten hebben een gesprek gevoerd met hun werkgever met hulp van een andere partij zoals het juridisch loket of rechtsbijstand. Van de respondenten die geen transitievergoeding hebben opgeëist (gewogen n=91), kreeg 37 procent dit automatisch. Een even grote groep wist niet hoe ze dit konden opeisen (gewogen n=34; 37 procent).

Van de werkenden die ervaring hebben met een recent ontslag heeft het overgrote deel van de geïnterviewden de transitievergoeding ontvangen. Sommige werkenden hebben de transitievergoeding niet ontvangen, en ook niet opgeëist. Zij wisten in die gevallen niet dat zij recht hadden op een transitievergoeding of wisten wel dat zij daar recht op hadden, maar voelden zich onvoldoende bekwaam om dit bij de werkgever op te eisen. Een van de geïnterviewde werknemers heeft de transitievergoeding met een advocaat opgeëist.

5.2 Werking transitievergoeding in de praktijk (output)

5.2.1 Ontwikkeling transitievergoedingen over de tijd

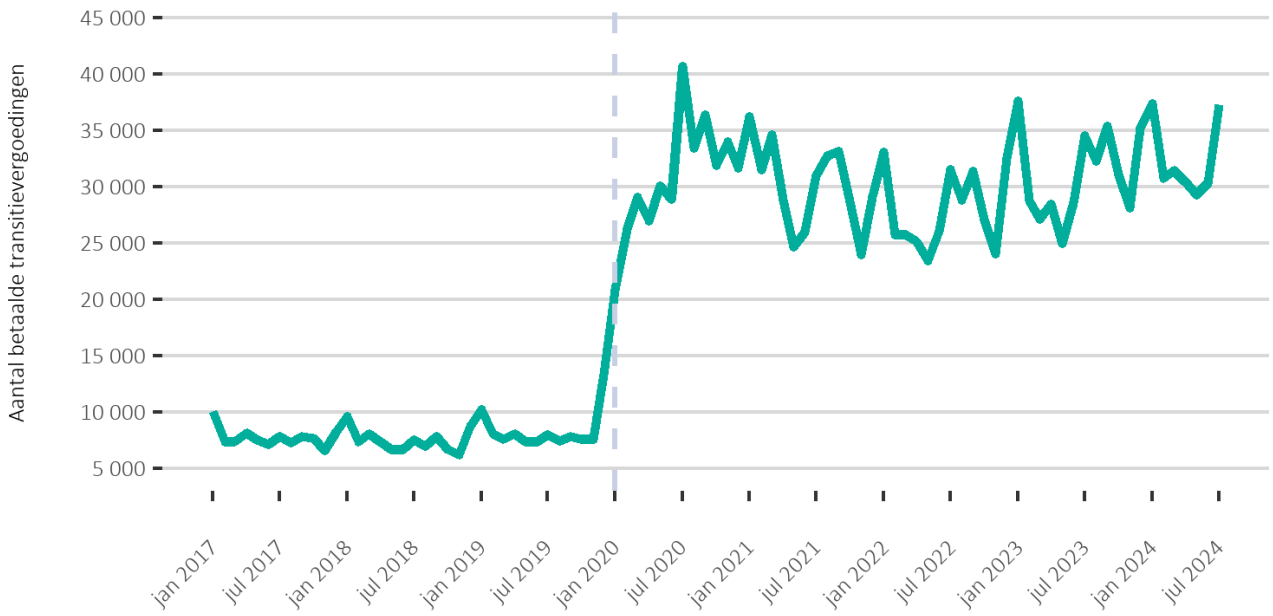
Aantal uitbetaalde transitievergoedingen over de tijd

Op basis van de veranderde regels rondom de transitievergoeding wordt een toename verwacht in het aantal betaalde transitievergoedingen. Specifiek wordt een (grote) toename verwacht bij dienstverbanden met een duur korter dan 2 jaar doordat een transitievergoeding verschuldigd is vanaf dag één. Ook interessant is te bezien of er een toename heeft plaatsgevonden van het aantal betaalde transitievergoedingen aan langere dienstverbanden nu de tijdelijk verhoging van de transitievergoeding voor deze groep per 2020 ten einde kwam.

Met behulp van data over betaalde transitievergoedingen is de ontwikkeling van het aantal betaalde transitievergoedingen over de periode 2017-2024 in kaart gebracht.[56] We vinden een duidelijke toename van het aantal betaalde transitievergoedingen vanaf de invoering van de Wab. Waar het gemiddeld aantal vergoedingen per maand voor de Wab op ongeveer 7.000-8.000 lag, is dit aantal toegenomen tot 25.000-35.000 vergoedingen per maand (zie ook de onderstaande figuur).

[56] UWV heeft alle betaalde transitievergoedingen uit de Polisadministratie aan het CBS geleverd, waarna wij deze data konden gebruiken binnen de CBS-Microdata-omgeving. Omdat de werknemer en werkgever (in veel gevallen) bekend waren, konden deze worden gekoppeld aan andere registratiebestanden. Daarmee zijn per betaalde transitievergoeding persoons- en baankenmerken in kaart gebracht.

Figuur 5.1 Ontwikkeling van het aantal betaalde transitievergoedingen over de periode 2017-2024



Bron: data over transitievergoedingen van UWV en eigen bewerkingen CBS Microdata door SEOR (2025)

Verschillen in persoons- en baankenmerken voor en na de Wab

Omdat de betrokken werknemer en werkgever (in veel gevallen) bekend zijn, hebben we verder ingezoomd op het gebruik van transitievergoedingen tijdens de Wwz (2017-2019) en Wab (2020-2022). De betaalde vergoedingen (in aantallen en bedragen) zijn uitgesplitst naar verschillende persoons- en baankenmerken[57] (zie figuren 5.2 en 5.3). We bespreken hieronder de belangrijkste bevindingen.

Tijdens de Wwz (2017-2019) zijn er ruim 280.000 transitievergoedingen betaald met een gemiddelde hoogte van ongeveer €30.000 (een totaal van ruim 8,3 miljard euro). De transitievergoeding kwam bij vrijwel alle leeftijdsgroepen (behalve jongeren) en opleidingsniveaus (behalve bij mensen zonder startkwalificatie) terecht. 80 procent van het totaal aantal transitievergoedingen kwam terecht bij mensen wier jaarinkomen boven het mediane jaarinkomen in Nederland ligt. Het gemiddeld uitbetaalde bedrag ligt ook hoger voor deze groep, waardoor deze groep zelfs 95 procent van het totale bedrag aan uitbetaalde transitievergoedingen ontving. De transitievergoeding werd in 75 procent van de gevallen uitbetaald aan mensen met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Zij ontvingen zelfs 93 procent van het totale bedrag. Ook waren het vooral werknemers bij grote bedrijven die een vergoeding ontvingen (ongeveer 70 procent).

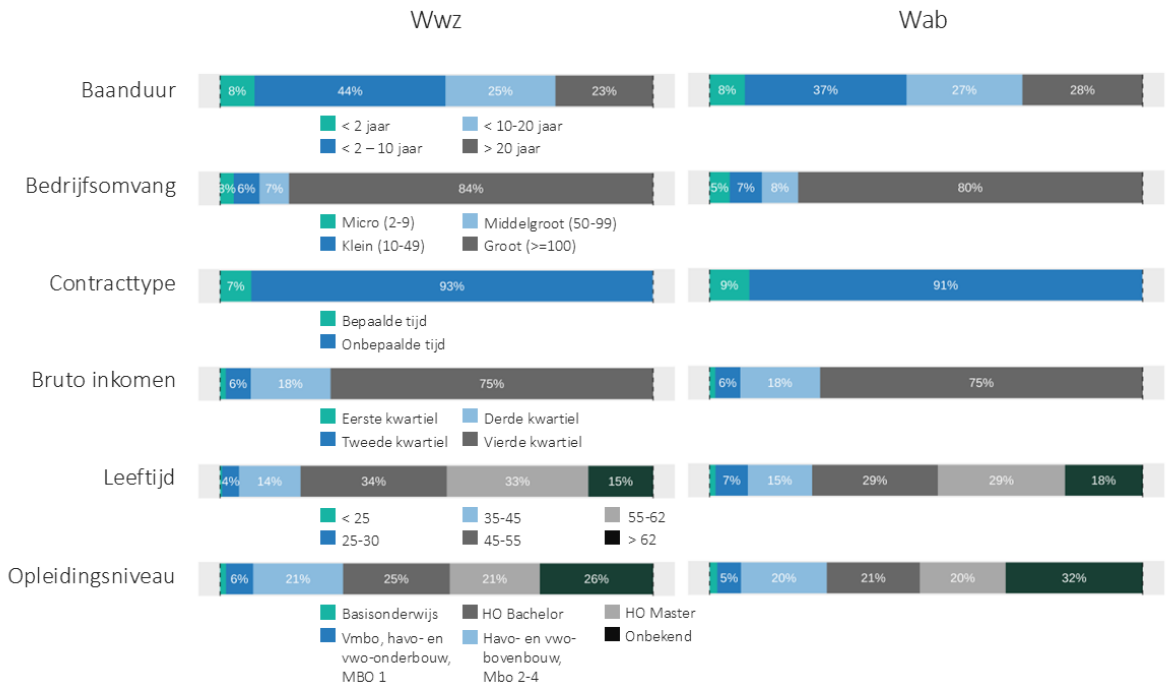
In de periode 2020-2022 zien we een ander beeld. Het totaal aantal betaalde vergoedingen steeg aanzienlijk tot ruim 1 miljoen. Tegelijkertijd daalde de gemiddelde hoogte van de vergoeding tot ongeveer €7.500. Het totaal betaalde bedrag steeg tot 13,4 miljard euro. Verder zien we een aantal (grote) verschuivingen. Zo vinden we een sterke toename van het aandeel jongeren (<25 jaar), grotendeels studenten, dat een transitievergoeding ontvangt (van 4 procent naar 29 procent). Ook zijn er relatief meer vergoedingen betaald aan mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd (van 25 procent naar 69 procent). De grootste (relatieve) stijging wordt gevonden bij oproepkrachten, gevolgd door mensen met een tijdelijk dienstverband en daarna uitzendkrachten. Een belangrijke kanttekening is wel dat er ondanks deze grote verschuivingen tussen groepen die een transitievergoeding ontvangen, nauwelijks verschuivingen zichtbaar zijn als we het totale bedrag aan transitievergoedingen over verschillende groepen verdelen. Uitgedrukt als percentage van het totale bedrag aan vergoedingen, komt nog steeds het gros terecht bij mensen werkzaam in een vast dienstverband en is het aandeel van jongeren en flexwerkers klein. Al deze verschuivingen houden vooral verband met het moeten betalen van een transitievergoeding vanaf dag één.

[57] Tabellen B1.3 tot en met B1.4 in bijlage 1 geven een overzicht van de onderverdeling, zowel in aantallen als in percentages van het totaal.

Figuur 5.2 Verdeling van het totaal aantal betaalde transitievergoedingen, naar persoons- en baankenmerken

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)
Opmerking: de percentages zijn weggelaten indien categorieën minder dan 3 procent van het totaal betreffen.

Figuur 5.3 Verdeling van het totale bedrag aan betaalde transitievergoedingen, naar persoons- en baankenmerken



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)
Opmerking: de percentages zijn weggelaten indien categorieën minder dan 3 procent van het totaal betreffen.

We zien tegelijkertijd ook een toename van het aantal uitbetaalde transitievergoedingen bij lange dienstverbanden (>10 jaar) van ruim 80.000 over de periode 2017- 2019) tot ruim 116.000 over alleen al 2020-2021 (zie tabel B1.2 in bijlage 1). Of deze toename is toe te schrijven aan het lagere verschuldigde bedrag aan transitievergoeding voor werknemers met langere dienstverbanden is op voorhand lastig te zeggen. Hier speelt mee dat de coronacrisis ongetwijfeld een bijdrage

heeft geleverd aan deze stijging, net als de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige ziekte. In 5.3.3 wordt verder ingegaan op deze vraag.

In het licht van de grotere mate van bekendheid onder grotere werkgevers met het moeten betalen van een transitievergoeding vanaf dag één, is het opvallend dat het aandeel vergoedingen dat is betaald door grote werkgevers gelijk is gebleven (ongeveer 70 procent). Een grotere bekendheid lijkt niet te hebben gezorgd voor een relatief grotere stijging.

Aandeel uitbetaalde transitievergoedingen ligt laag bij niet verlengen tijdelijk contract en ontslag in de proeftijd
Een belangrijke vraag is of de toename in uitbetaalde transitievergoedingen in verhouding staat met het totaal aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten waar een transitievergoeding verplicht was. Het analyseren hiervan is lastig, omdat de reden van beëindiging niet altijd bekend is. Werkgevers moeten bij loonaangifte wel een reden opgeven, maar er vindt geen controle plaats op hoe goed dit wordt ingevuld, en er is ook een mogelijkheid om een 'overige reden' in te vullen.

Door te kijken naar de groep die zeker een transitievergoeding heeft ontvangen, is onderzocht hoe vaak de reden van beëindiging bekend is. Voor tijdelijke en vaste dienstverbanden is dit voor respectievelijk 4 procent en 3 procent niet bekend, terwijl dit bij oproep- en uitzendkrachten hoger ligt (13 procent en 27 procent). Een deel van deze verschillende missende waardes is te verklaren door het feit dat we handmatig de uitbetaling van de transitievergoeding moeten koppelen aan de bijbehorende baan. Aangezien er meer wisselingen zijn bij uitzendkrachten en oproepkrachten, is het voor deze groepen moeilijker om deze koppeling te maken, en kan het zijn dat we niet de juiste baan hebben gekoppeld.
De bovenstaande analyses laten zien dat de reden van beëindiging meestal bekend is bij uitbetaalde vergoedingen, wat ruimte biedt voor vergelijking met beëindigingen zonder vergoeding. Bij deze vergelijking plaatsen we de volgende opmerkingen:

- Als de reden van beëindiging minder vaak wordt ingevuld bij beëindigingen zonder uitbetaling van transitievergoeding, dan zouden er potentieel nog meer beëindigingen zijn waarvoor er geen transitievergoeding wordt uitbetaald waar dat wel zou moeten. Er kunnen uitbetaalde vergoedingen ontbreken als deze niet als zodanig zijn opgegeven.
- We maken ook de aanname dat we een vrij volledig beeld hebben van alle transitievergoedingen. Het kan zijn dat een deel van de werkgevers de vergoeding niet apart als transitievergoeding opgeeft, maar bijvoorbeeld bij de laatste loonbetaling uitbetaalt. Als dit het geval is, dan kan het zijn dat we juist een onderschatting hebben van het aantal uitbetaalde transitievergoedingen.
- Om de potentiële bias in de niet goed gekoppelde banen te ondervangen geven we een bandbreedte waarbij we alle banen waarvoor we geen code 'Reden einde arbeidsovereenkomst' vinden scharen onder de reden: 'Einde van rechtswege vanwege verstrijken duur arbeidsverhouding voor bepaalde tijd'.
- We vergelijken de uitkomsten met de uitkomsten uit de enquête om een beeld te geven van in hoeverre de regels rondom het uitbetalen van transitievergoeding goed worden gehandhaafd.

We focussen ons hier met name op contracten met 'Einde van rechtswege vanwege verstrijken duur arbeidsverhouding voor bepaalde tijd' en 'Opzegging/ontslag door de werkgever binnen de proeftijd'. Dit zijn de twee redenen waarbij het tijdens de Wab in principe verplicht is om een transitievergoeding uit te betalen. Daarnaast kijken we nog naar de uitbetaling van transitievergoeding bij wederzijds goedvinden voor tijdelijke en vaste dienstverbanden. Uitbetalen van transitievergoeding is hier niet verplicht, maar verschillen tussen tijdelijk en vast geven wel een indicatie van de rechtspositie van de werknemer. In de onderstaande tabel zien we dat het aandeel uitbetaalde transitievergoedingen ongeveer tussen de 25 procent en 35 procent ligt bij het niet verlengen van een tijdelijk contract. Voor oproepcontracten en uitzendovereenkomsten liggen de percentages nog een stuk lager, gemiddeld net boven de 10 procent. Bij ontslag in de proeftijd zien we ongeveer dezelfde percentages.

Tabel 5.4 Uitbetaling transitievergoeding ten opzichte van baanbeëindigingen

	Ontslag bij verstrijken duur arbeidsverhouding bepaalde tijd			Ontslag in proeftijd		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Uitzendovereenkomsten	7%-17%	10%-20%	9%-15%	3%	7%	9%
Oproepcontracten	12%-17%	11%-17%	8%-12%	13%	13%	12%
Tijdelijke dienstverbanden	27%-32%	31%-36%	26%-30%	27%	31%	29%

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025). Toelichting: voor uitzendkrachten is het een optelsom van de codes 30, 40 en 41. Codes 40 en 41 gaan om het inroepen van het uitzendbeding. In de data zien we dat hier vaker een transitievergoeding wordt uitbetaald dan in code 30. Voor het ontslag in de proeftijd konden geen bandbreedtes bepaald worden, maar aannemelijk is dat ze in dezelfde orde van grootte liggen als bij niet verlengen van tijdelijke contracten.

Als we de uitbetaalde transitievergoedingen bij ontslag met wederzijds goedvinden vergelijken tussen tijdelijke en vaste dienstverbanden, zien we dat bij vaste dienstverbanden ongeveer twee keer zo vaak een transitievergoeding wordt uitbetaald dan bij tijdelijke dienstverbanden.

Tabel 5.5 Uitbetaling transitievergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden

	Ontslag met wederzijds goedvinden		
	2020	2021	2022
Tijdelijke dienstverbanden	20%	23%	24%
Vaste dienstverbanden	44%	55%	47%

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025).

Als we de bovenstaande cijfers verbinden met de uitkomsten uit de enquête, dan zien we een aantal belangrijke overeenkomsten. Bij het niet verlengen van het tijdelijke contract zegt bijna de helft van de werkgevers nooit een transitievergoeding uit te betalen, en 28 procent zegt altijd een transitievergoeding uit te betalen. Deze percentages kunnen we niet een-op-een vertalen naar het daadwerkelijk aantal uitbetaalde transitievergoedingen, maar de 28 procent is wel in lijn met de uitbetaling van transitievergoedingen voor tijdelijke dienstverbanden vanuit de data. In de enquête komt naar voren dat nog meer werkgevers nooit een transitievergoeding uitbetalen bij ontslag in de proeftijd, terwijl we in de data niet zo veel verschillen zien tussen proeftijd en niet verlengen tijdelijk contract. Dit kan voor een deel te maken hebben met het feit dat minder werkgevers daadwerkelijk met ontslag in de proeftijd te maken hebben gehad, en daardoor in de enquête ook aangeven nooit transitievergoeding uit te betalen.

5.2.2 Cao's met vervangende voorziening

In principe heeft iedereen recht op een transitievergoeding als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of niet verlengt, uitgezonderd het ontslag op staande voet. Er is echter wettelijk bepaald dat er geen transitievergoeding verschuldigd is, mits er in een cao een andere voorziening is opgenomen. De vervangende voorziening moet een bijdrage leveren aan het beperken van de werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding zijn, of een combinatie daarvan. Met de invoering van de Wab kan alleen nog bij cao worden afgeweken van de transitievergoeding in het geval van een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. De vervangende voorziening hoeft ook niet langer gelijkwaardig te zijn. Wat redelijk is, bepalen de cao-partijen zelf.

Hoe vaak komt het voor?

Het aantal cao's dat een vervangende voorziening heeft opgenomen is redelijk stabiel over de jaren 2020-2023. Het gaat om respectievelijk 12, 15, 16 en 15 cao's. Dit heeft betrekking op 18 procent-22 procent van de werknemers.[58] Het aantal cao's met een vervangende voorziening is toegenomen ten opzichte van de periode voor de Wab. In de jaren 2016-2018 waren er bijvoorbeeld tussen de 7 en 9 cao's met een vervangende voorziening.[59]

Hoe zien deze voorzieningen eruit?

In de Wab-monitor wordt een beeld geschetst hoe deze vervangende voorzieningen eruitzien. Het gaat dan voor een deel om van-werk-naar-werkregelingen (3x), waarbij het recht op een transitievergoeding vervalt. Andere cao's (3x) kennen een 'activeringsregeling', met een activeringsbudget en een aanvulling op de WW-uitkering, dat ten minste de waarde heeft van een transitievergoeding. Een aantal cao's (4x) heeft een eigen financiële regeling afgesproken, waarvan de waarde in de Wab-monitor niet aan bod komt.

Leidt de vervangende voorziening tot een kostenverlaging voor werkgevers?

Bij 3 van de 15 cao's valt te lezen dat de vervangende voorziening minimaal de waarde heeft van een transitievergoeding. Bij de andere 12 cao's blijft dit onduidelijk. Met een slag om de arm wordt daarom geconcludeerd dat de vervangende voorziening niet tot een (grote) kostenverlaging heeft geleid voor werkgevers. Daar komt nog bij dat maar een klein deel van de werkgevers (14 procent, zie ook paragraaf 5.1.1) bekend is met het bestaan van een vervangende voorziening.

5.2.3 Waar wordt de transitievergoeding voor ingezet?

De respondenten die in de periode voor het afnemen van de enquête een transitievergoeding hebben ontvangen, hebben dit met name gebruikt om op hun spaarrekening te zetten en/of om de dagelijkse kosten mee te betalen (tabel 5.6).

[58] Wab-monitor 2023
[59] Wwz evaluatie

Slechts een klein deel heeft het gebruikt om een cursus/opleiding te volgen met het oog op de transitie naar een andere baan.
Geïnterviewde werknemers die een transitievergoeding hebben ontvangen, vertelden allemaal dat ze het volledige bedrag hebben laten uitkeren als een geldbedrag. Sommige werkenden gebruikten dit bedrag als tijdelijke financiële buffer voor een periode met geen of een lager inkomen. Andere werkenden zagen het niet als een financiële buffer, maar als een extra vergoeding.

Tabel 5.6 Gebruik transitievergoeding (gewogen n=50), meerdere antwoorden mogelijk

Waar hebt u de transitievergoeding voor gebruikt?	n gewogen	%
Ik heb het op mijn spaarrekening gezet	27	54%
Ik heb het gebruikt om mijn dagelijkse kosten mee te betalen	22	43%
Ik heb het gebruikt om schulden af te lossen	5	10%
Ik heb het gebruikt om een cursus/opleiding te betalen zodat ik een andere baan kon vinden	4	8%
Anders	4	8%

Gebruik regeling scholingskosten
Van de respondenten die zijn ontslagen of van wie het contract niet is verlengd, heeft 9 procent tijdens het werk een cursus of opleiding gedaan betaald door de werkgever ter omscholing naar een nieuwe functie. Bij 5 procent van de respondenten zijn er afspraken gemaakt over of de kosten van de cursus of opleiding door de werkgever van de transitievergoeding afgetrokken konden worden.

5.3 Effect op (ervaren risico's) vaste contract (outcome)

5.3.1 Effect aanpassingen transitievergoeding op risico's vast versus flex

Effecten verandering aan de opbouw van de transitievergoeding
Ongeveer 30 procent van de werkgevers is het ermee eens dat het risico van een vast contract ten opzichte van een tijdelijk contract lager is geworden door de aanpassing aan de opbouw van de transitievergoeding. Uit de interviews blijkt dat in de uiteindelijke afweging tussen vast en tijdelijk contract de veranderingen van transitiekosten nauwelijks een rol spelen. Hoewel een deel het er mee eens is dat het vaste contract (relatief) aantrekkelijker is geworden omdat nu in vergelijking met de periode voor de Wab ook voor tijdelijke contracten een transitievergoeding is verschuldigd, wordt de afweging tijdelijk of vast vaak op basis van andere overwegingen (kosten en risico's) gemaakt.

Tabel 5.7 Effect aanpassingen op risico's vast contract

	Door veranderingen aan de opbouw is het risico van een vast contract ten opzichte van een tijdelijk contract lager	De bredere mogelijkheid om scholingskosten van de transitievergoeding af te trekken zorgt ervoor dat ik vaker scholing aanbied	Door de vervangende voorziening is het risico van een vast contract lager
Helemaal mee oneens	12%	7%	1%
Mee oneens	20%	4%	8%
Niet mee oneens, niet mee eens	38%	75%	19%
Mee eens	26%	12%	32%
Helemaal mee eens	4%	3%	41%
Aantal responses	1899	1342	46

Bron: enquête onder werkgevers, SEOR, Regioplan en Centerdata (2024). Toelichting: het aantal responses kan per vraag variëren omdat respondenten ook 'weet ik niet' konden invullen. Deze categorie is in de resultaten weggelaten.

Effecten aanpassingen vervangende voorziening en mogelijkheid aftrekken scholingskosten
Wat betreft de vervangende voorziening zien we dat er maar zeer weinig bedrijven aangeven op de hoogte te zijn van een vervangende voorziening in de cao. Ondanks dat uit de cao-monitor (paragraaf 6.2.2) blijkt dat de kosten van ontslag niet direct lager zijn met een vervangende voorziening, is het merendeel van de bedrijven met een vervangende voorziening het er wel mee eens dat het risico van een vast contract door deze vervangende voorziening lager is geworden. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het een kleine sample betreft. Wat betreft de extra mogelijkheden scholingskosten in mindering te brengen zien we dat het grootste deel van de werkgevers hier geen verandering in het aanbod van scholing door kent. Dit heeft uiteraard ook te maken met het feit dat deze verandering maar bij relatief weinig werkgevers bekend is.

Uit de interviews komt naar voren dat een enkele werkgever vanuit zichzelf een loopbaantraject voor werknemers heeft gefaciliteerd en de waarde van dat traject vervolgens ingehouden werd op de transitievergoeding. Dit waren echter uitzonderingen, de meeste werkgevers betalen de volledige transitievergoeding. Ook eerdere scholing werd in de meeste gevallen niet ingehouden van de transitievergoeding. Scholing wordt aangeboden wanneer dat noodzakelijk is voor het uitvoeren van de functie, het kunnen aftrekken van de scholingskosten van de transitievergoeding is volgens werkgevers geen extra stimulans voor werkgevers om meer scholing aan te bieden.

5.3.2 Ontwikkeling in (doorstroom naar) verschillende contractsoorten

Doorstroom naar andere contractsoorten

In hoofdstuk 4 hebben we de algemene ontwikkelingen in de doorstroom naar een vast contract besproken. We zien dat na de Wab de doorstroom naar het vaste contract licht is gestegen, evenals de doorstroom naar werkloosheid. We zien weinig tot geen veranderingen in de doorstroom naar ander tijdelijk werk of zzp. Veruit het merendeel van de werkgevers ziet geen veranderingen in het (sneller) aanbieden van een vast contract door de aanpassingen aan de transitievergoeding. Ook is slechts 10 procent van de werkgevers het ermee eens dat er vaker andere flexibele arbeid zoals uitzendkrachten en zelfstandigen worden ingezet. De interviews ondersteunen deze uitkomsten. Contracten worden volgens werkgevers, zeker in de huidige arbeidsmarkt, met name niet verlengd wanneer een medewerker onvoldoende functioneert of wanneer er echt geen match is tussen werkgever en werknemer. De (hoogte) van de transitievergoeding speelt volgens de werkgevers niet mee in de overwegingen waarop een keuze voor contractverlenging wordt gebaseerd. Zoals eerder beschreven wordt de transitievergoeding door veel werkgevers een ontslagbonus genoemd. De meeste werkgevers vertellen dat zij niet het idee hebben dat het geld van de transitievergoeding wordt ingezet voor een werk-naar-werktraject, of een andere loopbaanactiviteit. Een reden die hiervoor wordt genoemd, is het ontbreken van kaders die zijn gesteld om de transitievergoeding voor specifieke activiteiten in te zetten.

Tabel 5.8 Door de aanpassingen aan de opbouw van de transitievergoeding…

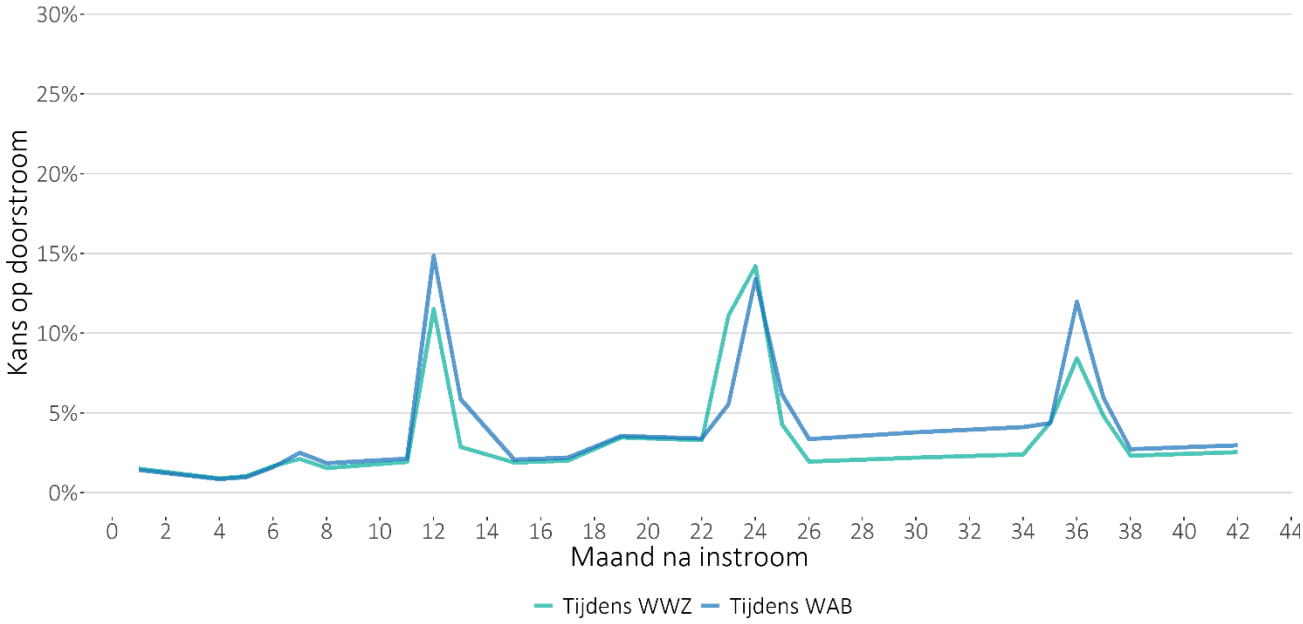
	bieden we vaker vaste contracten aan	gaan werknemers eerder over op een vast contract	zetten we vaker uitzendkrachten/zelfstandigen in
Helemaal mee oneens	21%	20%	30%
Mee oneens	31%	32%	29%
Niet mee oneens, niet mee eens	40%	35%	31%
Mee eens	6%	11%	6%
Helemaal mee eens	3%	2%	4%
Aantal responses	1981	1975	1963

Prikkel werkgevers om omvang flexibele dienstverbanden te maximeren

In de evaluatie van de Wwz kwam naar voren dat een (klein) deel van de werkgevers hun aannamebeleid had aangepast naar aanleiding van de invoering van de transitievergoeding na 24 maanden dienstverband. Dit kwam enerzijds terug in de enquête onder werkgevers, maar was ook te zien in de doorstroomkansen van tijdelijke naar vaste dienstverbanden en naar werkloosheid/inactiviteit. Door de grens van de transitievergoeding op 24 maanden te zetten, heeft een deel van de werkgevers (een keten van) contracten aangeboden van maximaal 23 maanden. Dit om te voorkomen dat ze een transitievergoeding moesten uitbetalen als zij de werknemer niet in vaste dienst wilden nemen. Met de invoering van de Wab is de transitievergoeding al verplicht vanaf dag één, en is de prikkel om kortere contracten aan te bieden dus komen te vervallen.

Vanuit het in hoofdstuk 4 gebruikte duurmodel kunnen we onderzoeken in hoeverre deze prikkel daadwerkelijk is komen te vervallen door invoering van de Wab. Onderstaande figuur laat de doorstroomkansen van een flexibel naar een vast contract zien voor de maanden na instroom in een tijdelijk contract tijdens de Wab en tijdens de Wwz. We zien dat de kans om door te stromen naar een vast contract na 23 maanden tijdens de Wwz ongeveer twee keer zo hoog was als tijdens de Wab. De prikkel om werknemers (een keten van) contracten van maximaal 23 maanden aan te bieden is dus door de Wab tenietgedaan. De pieken van doorstroom liggen nu voornamelijk rond de jaargrenzen, waarbij de kans op doorstroom tijdens de Wab (in vergelijking met de periode van de Wwz) hoger was na 12 en na 36 maanden.

Figuur 5.4 Doorstroomkansen tijdelijk naar vast op basis van duurmodel



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS. Voor het berekenen van de doorstroomkansen is een duurmodel geschat waarbij is gecorrigeerd voor een breed scala aan factoren. Zie voor een uitgebreide uitleg van het model het rapport Onderzoeksopzet.

5.3.3 Effecten afschaffing verhoogde opbouw transitievergoeding na 10 jaar

Maatregel afschaffing verhoogde opbouw

Naast de invoering van transitievergoeding vanaf dag één, werd de verhoogde opbouw na 10 jaar dienstverband afgeschaft met de Wab. Vanaf de invoering van de Wwz wordt de hoogte van de vergoeding berekend op basis van het aantal dienstjaren en het bruto maandsalaris bij ontslag. Tijdens de Wwz ontvingen werknemers een derde maandsalaris over de eerste 10 dienstjaren en een half maandsalaris voor de latere dienstjaren. Daarnaast bestond er een tijdelijke regeling voor oudere werknemers. Voor oudere werknemers gold dat ieder dienstjaar na het 10de dienstjaar, en boven de leeftijd van 50, werd vermenigvuldigd met één maandsalaris in plaats van een half maandsalaris. Voor kleine werkgevers werd hierop een uitzondering gemaakt. Oudere werknemers bij kleine bedrijven ontvingen 'gewoon' een half maandsalaris per dienstjaar na het 10de dienstjaar.

Op 1 januari 2020 veranderde er voor langdurige dienstverbanden twee zaken. Ten eerste verdween de verhoogde opbouw van een half maandsalaris voor de latere dienstjaren met de invoering van de Wab. Er gold vanaf nu een uniforme opbouw van een derde maandsalaris per dienstjaar. Daarnaast kwam de tijdelijke regeling voor oudere werknemers, en de uitzondering daarop voor kleine ondernemers, te vervallen. Ook voor oudere werknemers ging de uniforme opbouw gelden. Feitelijk gezien staat het vervallen van deze tijdelijke tegemoetkoming los van de invoering van de Wab. Het zorgde echter in de praktijk wel voor een stevige daling van de wettelijke transitievergoeding voor oudere werknemers, zeker als zij bij een groter bedrijf werkzaam waren.

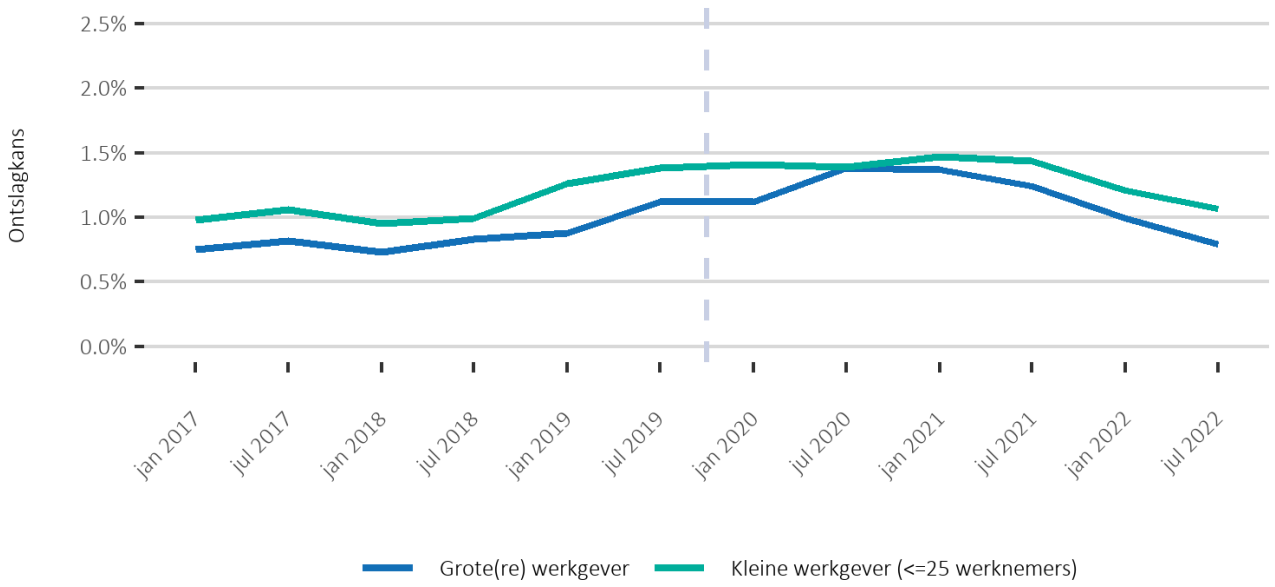
Analyse afschaffen verhoogde opbouw

Om het effect van de verlaging van de transitievergoeding op de kans op ontslag voor langdurige dienstverbanden te schatten, maken we gebruik van afschaffing van de tijdelijke verhoging van de transitievergoeding voor oudere werknemers en de uitzondering hierop voor kleine werkgevers. Dit was geen officieel onderdeel van de Wab, maar had wel eenzelfde gevolg als de afschaffing van de verhoogde opbouw: het zorgde voor een verlaging van de transitievergoeding voor langdurige dienstverbanden. Bovendien vormt het een natuurlijk experiment waardoor we in staat zijn dit effect op een causale manier te schatten. De situatie leent zich goed voor een difference-in-differences-aanpak: de mate waarin de wettelijke transitievergoeding vermindert met de invoering van de Wab, is verschillend voor verschillende groepen werknemers. In het bijzonder kijken we naar oudere werknemers (50-65 jaar) met meer dan 10 dienstjaren die bij kleine (<=25 werknemers) of grotere (>25 werknemers) bedrijven werkzaam zijn. Ook al schatten we hiermee niet het directe effect van de Wab, het geeft wel een goede indruk van het effect van het verlagen van de transitievergoeding op de ontslagkans bij langdurige dienstverbanden, op basis van een natuurlijk experiment.

Beschrijvende statistieken
Voor oudere werknemers (50-65 jaar) met langdurige dienstverbanden (>10 dienstjaren) geldt dat de kans dat zij ontslagen worden niet heel groot is. Tijdens de Wwz (2017-2019) was de kans dat iemand uit deze groep met een ontslag te maken kreeg rond de 1 procent.[60] Bij grotere werkgevers was dit 1,2 procent, bij kleine werkgevers 1,0 procent. Na de invoering van de Wab namen deze kansen toe tot 1,3 procent (kleine werkgevers) en 1,7 procent (grotere werkgevers). Zie ook bijlage 1.

Effectmeting
De oudere werknemer met veel dienstjaren, werkzaam bij de grotere werkgever is de behandelgroep in de analyse. De controlegroep bestaat uit oudere werknemers met veel dienstjaren werkzaam bij een kleinere werkgever. Als we op een betrouwbare manier het effect willen schatten op de ontslagkans moet de controlegroep een goede *counterfactual* zijn: de ontwikkeling van de ontslagkans bij kleine werkgevers na de invoering van de Wab moet een goede weerspiegeling zijn van wat er zou zijn gebeurd met de ontslagkans bij grotere werkgevers in het geval dat zij geen (extra) verhoogde opbouw van de transitievergoeding hadden gehad. Dit is de zogenoemde parallelle trend assumptie. Omdat deze aanname niet formeel getoetst kan worden, wordt de ontwikkeling van de ontslagkans vóór de Wab bekeken. Als er vergelijkbare trends zijn tussen kleine en grotere werkgevers, is het aannemelijk dat dit na de Wab (zonder verdere aanpassingen) ook zou zijn gebeurd. Onderstaande figuur laat zien dat er tijdens de Wwz sprake was van vergelijkbare trends.

Figuur 5.5 De ontwikkeling van de ontslagkans van oudere werknemers (50-65 jaar) met meer dan 10 dienstjaren, in kleine (<25 werknemers) en grotere bedrijven



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Op basis van het difference-in-differences-model (zie het rapport Onderzoeksopzet) wordt een significant effect gevonden waarbij de afbouw van de verhoogde transitievergoeding heeft geleid tot een grotere toename in de ontslagkans voor grotere werkgevers.
Dit is in lijn met het feit dat oudere werknemers met een langdurig dienstverband hun bescherming sterker zagen afnemen als zij werkzaam waren voor een grotere werkgever. Het effect bedraagt 0,2 procentpunt, wat zich grofweg vertaalt naar 20 procent van de ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden voor de invoering van de Wab (deze ontslagkans bedroeg 0,9 procent en 1,1 procent bij respectievelijk kleine en grotere werkgevers).

Robuustheidscheck
Een kanttekening bij bovenstaande analyse is dat er vraagtekens geplaatst kunnen worden bij de parallelle trend assumptie. Waar een gelijke trend voorafgaand aan de beleidswijziging normaliter een indicatie is voor een goede controlegroep, is dat in dit geval lastiger vanwege de coronacrisis. De trend voorafgaand aan de invoering van de Wab kan niet zonder meer geëxtrapoleerd worden naar de situatie tijdens de Wab omdat de coronacrisis een ander effect kan hebben

[60] De ontslagkans is berekend als het aantal mensen dat een transitievergoeding ontvangt in een bepaald periode gedeeld door het totaal aantal mensen met een werknemersbaan in dezelfde periode.

gehad op kleine en grotere werkgevers. We doen daarom een robuustheidscheck met behulp van een zogeheten triple-difference-model.

Met de triple-difference-methode worden in feite twee difference-in-differences van elkaar afgehaald. De eerste difference-in-differences wordt geschat voor de oudere werknemers met langdurige dienstverbanden, bij kleine en grotere werkgevers. De tweede difference-in-differences wordt geschat voor een vergelijkbare groep: oudere werknemers (50-65) met minder dienstjaren (4-10), bij kleine en grotere werkgevers.[61] Het idee hierachter is dat de ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden bij kleine en grotere werkgevers anders wordt beïnvloed door de coronacrisis, maar dat de relatieve ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden ten opzichte van oudere werknemer met minder dienstjaren hier veel minder door wordt beïnvloed.[62] Van belang is dat oudere werknemers met langdurige en korter durende dienstverbanden vergelijkbaar zijn in de ontwikkeling van hun ontslagkansen. Om dit te toetsen kijken we naar de relatieve ontslagkans bij zowel grotere als bij kleinere bedrijven:

$$A)\ \frac{\text{De ontslagkans van oudere werknemers } (50-65) \text{ met langdurige dienstverbanden } (>10 \text{ dienstjaren}), \text{bij grotere bedrijven}}{\text{De ontslagkans van oudere werknemers } (50-65) \text{ met korter durende dienstverbanden } (4-10 \text{ dienstjaren}), \text{bij grotere bedrijven}}$$

$$B)\ \frac{\text{De ontslagkans van oudere werknemers } (50-65) \text{ met langdurige dienstverbanden } (>10 \text{ dienstjaren}), \text{bij kleine bedrijven}}{\text{De ontslagkans van oudere werknemers } (50-65) \text{ met korter durende dienstverbanden } (4-10 \text{ dienstjaren}), \text{bij kleine bedrijven}}$$

Zolang deze 'relatieve' ontslagkansen zich op een vergelijkbare manier ontwikkelen tijdens de Wwz, is het aannemelijk dat dit tijdens de Wab ook was gebeurd als er niets was veranderd aan de opbouw van de transitievergoeding. Onderstaande figuur laat zien dat deze aanname standhoudt. Bij kleine bedrijven gold tijdens de Wwz dat de kans dat een oudere werknemer met een langdurig dienstverband werd ontslagen ongeveer 1,3-1,5 keer groter was dan de kans dat een oudere werknemer met een korter durend dienstverband werd ontslagen. Bij grote bedrijven lag deze verhouding andersom: de kans op ontslag voor een oudere werknemer met een langdurig dienstverband was lager. Belangrijk voor het toepassen van de triple-difference-methode is dat de trends zich op vergelijkbare wijze ontwikkelen. Tot en met 2019 (het laatste datapunt is weergeven bij juli 2019) verloopt de ontwikkeling op redelijk vergelijkbare wijze.

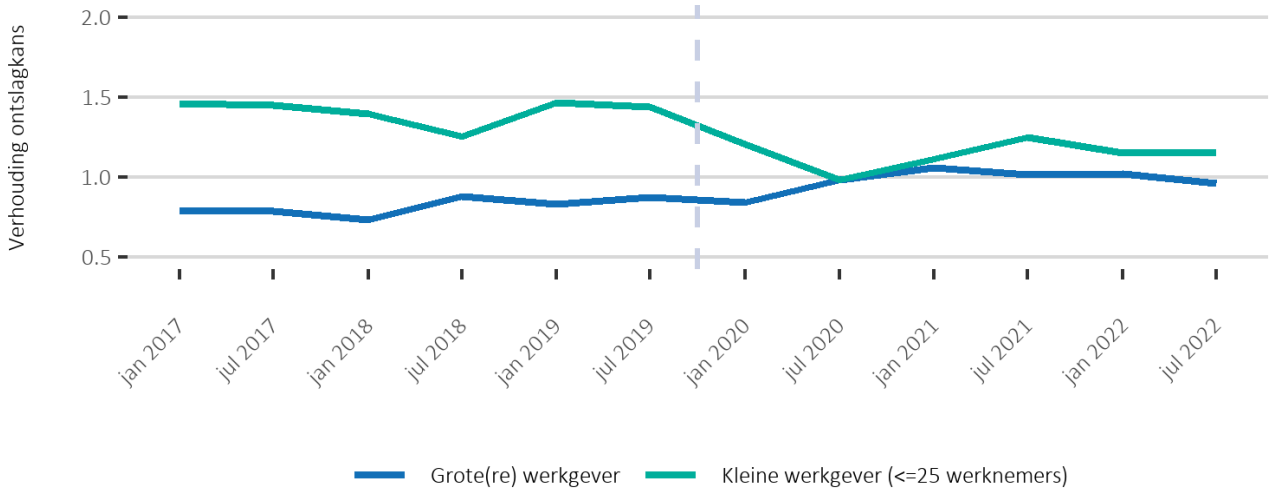
Effect van verhoogde opbouw op ontslagkans

Het effect van de verhoogde opbouw is goed zichtbaar in onderstaande figuur. De kans dat een oudere werknemer met een langdurig dienstverband wordt ontslagen is met de invoering van de Wab min of meer gelijk geworden aan de kans dat een oudere werknemer met een korter durend dienstverband wordt ontslagen, zowel binnen kleine als grotere bedrijven (beide lijnen liggen rond de 1). Het effect bedraagt 0,4 procentpunt en is statistisch significant. Het afschaffen van de tijdelijke verhoging van de transitievergoeding voor oudere werknemers met lange dienstverbanden heeft dus geresulteerd in een toename van de ontslagkans van 0,4 procentpunt. Het effect bedraagt 0,4 procentpunt, wat zich grofweg vertaalt naar 40 procent van de ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden voor de invoering van de Wab.

[61] We doen eenzelfde analyse ook met een groep wat jongere werknemers (40-50) met veel dienstjaren (>10).

[62] Hier kan ook als volgt over nagedacht worden. De transitievergoeding voor de groep oudere werknemers met minder dienstjaren wijzigt niet, ongeacht de grootte van de werkgever. Er kan echter wel een verschil zijn in de wijze waarop de coronacrisis de ontslagkans van deze groep beïnvloedt bij verschillende typen werkgevers. Een verschillende ontwikkeling in de ontslagkans voor deze groep bij kleine en grotere werkgevers is dan toe te schrijven aan economische omstandigheden. De relatieve ontslagkans van personen met 4-10 dienstjaren ten opzichte van personen met meer dan 10 dienstjaren is daarentegen minder afhankelijk van de economische omstandigheden.

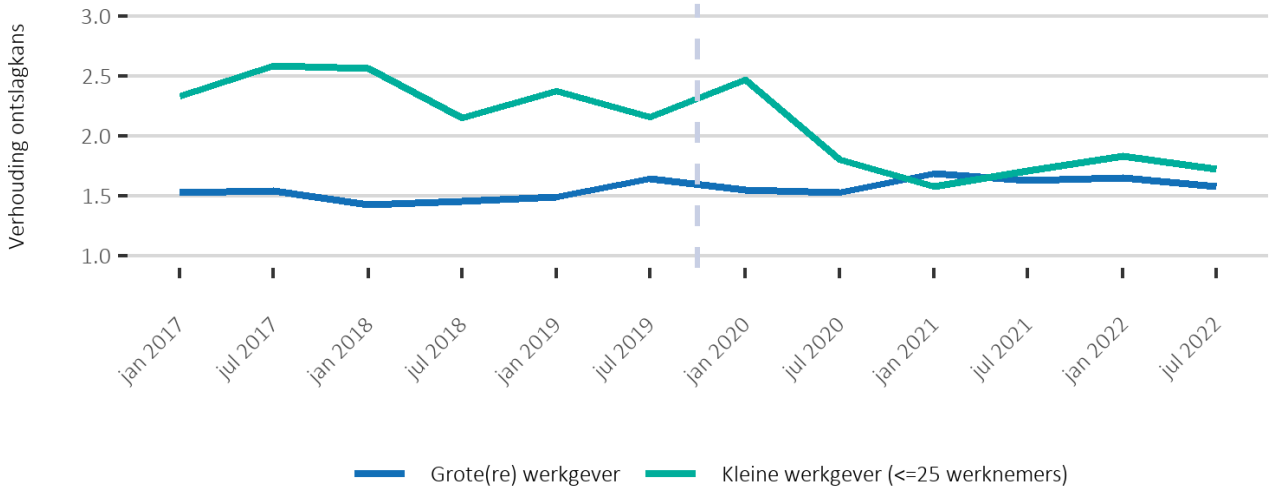
Figuur 5.6 De ontwikkeling van de relatieve ontslagkans van oudere werknemers (50-65 jaar) met meer dan 10 dienstjaren ten opzichte van oudere werknemers (50-65 jaar) met 4-10 dienstjaren



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Eenzelfde beeld zien we ontstaan als we naar de ontslagkansen kijken van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden ten opzichte van wat jongere werknemers (40-50) met langdurige dienstverbanden (>10 dienstjaren), zie ook figuur 5.7. Ook hier zien we dat het verschil tussen kleine en grotere bedrijven grotendeels verdwijnt. Wel blijft de ontslagkans voor werknemers met een langdurig dienstverband groter als men ouder is. Het effect bedraagt 0,1 procentpunt en is statistisch significant. Het afschaffen van de tijdelijke verhoging van de transitievergoeding voor oudere werknemers met lange dienstverbanden heeft dus geresulteerd in een toename van de ontslagkans van 0,1 procentpunt. Het effect bedraagt 0,1 procentpunt, wat zich grofweg vertaalt naar 10 procent van de ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden voor de invoering van de Wab.

Figuur 5.7 De ontwikkeling van de relatieve ontslagkans van oudere werknemers (50-65 jaar) met meer dan 10 dienstjaren ten opzichte van werknemers (40-50 jaar) met meer dan 10 dienstjaren



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Het algemeen beeld dat ontstaat uit deze analyses is dat het afschaffen van de tijdelijke verhoging van de transitievergoeding voor oudere werknemers een effect heeft op de ontslagkans: de verlaging van de ontslagbescherming heeft geleid tot een verhoging van de ontslagkans. Ontslag (van langdurige dienstverbanden) lijkt daarmee dus eenvoudiger te zijn geworden. Het effect varieert tussen de 0,1 en 0,4 procentpunt. Met de afschaffing van deze maatregel zijn de ontslagkansen van verschillende groepen werknemers op de arbeidsmarkt meer in balans gebracht.

5.4 Werk- en inkomenszekerheid werknemers en wendbaarheid werkgevers (impact)

Werk- en inkomenszekerheid werknemers

De aanpassingen aan de transitievergoedingen zouden direct effect kunnen hebben op de inkomenszekerheid van werknemers. We zien door het uitbetalen van de transitievergoeding vanaf dag één inderdaad een duidelijke verschuiving in welke groepen een transitievergoeding krijgen. Zetten we dit echter af tegen het totale bedrag aan uitbetaalde transitievergoeding, dan is er amper beweging in welke groepen het grootste deel van de vergoedingen ontvangen. Als direct aan werknemers wordt gevraagd of de transitievergoeding (an sich, onafhankelijk van de aanpassingen door de Wab) helpt dan zegt nog wel een vrij groot deel dat de transitievergoeding leidt tot minder zorgen om de financiële positie en het vinden van een nieuwe baan bij ontslag (respectievelijk 46 procent en 29 procent). Wanneer werkenden echter reflecteerden op hun eigen werk- en inkomenszekerheid werden de aanpassingen in de transitievergoeding niet genoemd.

Tabel 5.9 Stellingen over transitievergoeding bij een mogelijk ontslag (gewogen)

Als ik binnenkort ontslagen zou worden, dan zorgt de transitievergoeding ervoor dat ik…	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee oneens, niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
… me minder zorgen maak om mijn financiële positie na mijn ontslag. (gewogen n=974)*	6%	16%	32%	39%	7%
… me minder zorgen maak over het vinden van een nieuwe baan. (gewogen n=973)*	8%	27%	36%	25%	4%

* Exclusief respondenten die 'weet ik niet' hebben geantwoord.
Bron: LISS-panel 2023 - enquête werknemers

We zien wel dat de afschaffing van de verhoogde opbouw leidt tot een lichte stijging van de ontslagkans van werknemers in langdurige dienstverbanden. Voor die groep is de werkzekerheid dus licht gedaald door de afschaffing van deze maatregel. Ook is de gemiddelde uitbetaalde transitievergoeding gedaald, en daarmee de inkomenszekerheid van deze groep. Oudere werknemers worden hierdoor nog harder geraakt, aangezien ook de tijdelijke verhoging gelijktijdig met de invoering van de Wab is afgeschaft. De vervangende voorziening wordt sinds de Wab wel wat vaker gebruikt. Het lijkt er niet op dat de maatregelen in deze vervangende voorziening heel andere effecten sorteren dan de wettelijke transitievergoeding. De bredere mogelijkheid om scholingskosten af te trekken is behoorlijk onbekend en wordt niet veel gebruikt.

Wendbaarheid werkgevers

Met name de afschaffing van de verhoogde opbouw voor langdurige dienstverbanden heeft ervoor gezorgd dat de kosten van ontbinding voor die groep wat lager zijn geworden. We zien dit terug in het gemiddelde uitbetaalde bedrag aan transitievergoeding van vaste werknemers met meer dan 10 dienstjaren. We zien ook dat dit daadwerkelijk een effect heeft op de ontslagkans van deze groep. Ongeveer 20 procent van de werkgevers stelt dat men door de verandering aan de opbouw van de transitievergoeding (dus zowel opbouw vanaf dag één, als afschaffing van de verhoogde opbouw) minder wendbaar is geworden. Het merendeel is het hier niet mee eens of is neutraal.

5.5 Deelconclusies

Meer transitievergoeding uitbetaald tijdens de Wab, maar regels lang niet altijd goed toegepast, met name bij niet verlengen tijdelijk contract en bij ontslag in de proeftijd

De aanpassingen aan de opbouw van de transitievergoeding hebben gezorgd voor een grote toename van het aantal uitbetaalde transitievergoedingen, met name bij flexibele arbeidsovereenkomsten en onder jongeren. Toch zien we dat werkgevers in gelijke ontslaggevallen bij een vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomst minder vaak een transitievergoeding (zouden) uitbetalen bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Ook geeft een groot deel van de werkgevers aan geen transitievergoeding uit te betalen bij het niet verlengen van een tijdelijk contract en ontslag tijdens de proeftijd. Niet alle werkgevers zijn op de hoogte van de aanpassingen en deze worden ook niet alle altijd goed toegepast. Dit wordt ook onderbouwd met de cijfers als we kijken naar het aandeel uitbetaalde transitievergoedingen in baanbeëindigingen wegens verstrijken duur arbeidsverhouding voor bepaalde tijd en in de proeftijd. Het aandeel ligt voor tijdelijke dienstverbanden tussen de 25 procent en 35 procent en voor oproep- en uitzendcontracten rond de 10 procent. Voor een groot deel van de werkgevers voelt het uitbetalen van transitievergoeding als onterecht in situaties waar iemand onvoldoende functioneert of er geen match is. Het opeisen van de transitievergoeding vanuit werknemers is voor een grote groep lastig. Werknemers zijn niet altijd even goed op de hoogte van de regels, hebben niet altijd eenvoudige toegang tot (gefinancierde) rechtsbijstand, en het opeisen van de vergoeding weegt niet altijd op tegen de tijd en moeite die het kost om een voor veel werknemers ingewikkelde procedure te starten.

Bredere mogelijkheid aftrekken scholingskosten onbekend, transitievergoeding lijkt weinig benut te worden voor scholing
Er zijn geen harde cijfers beschikbaar over waar mensen hun transitievergoeding voor inzetten. Op basis van een kleine sample aan werknemers die een transitievergoeding hebben ontvangen, en op basis van het perspectief van werkgevers, lijkt de transitievergoeding niet vaak voor scholing te worden benut. De bevraagde werknemers zetten de transitievergoeding met name op hun spaarrekening of om in hun dagelijkse kosten te kunnen voorzien. Ook werkgevers zien vaak dat de vergoeding niet voor scholing richting een andere baan gebruikt wordt, en spreken vaak van een 'ontslagbonus' in plaats van een transitievergoeding. Ook maken werkgevers maar zeer beperkt gebruik van de bredere mogelijkheid om scholingskosten af te trekken van de transitievergoeding, veelal omdat ze hier niet mee bekend zijn.

Vervangende voorziening vaker toegepast, weinig effect op ontslagkosten
De vervangende voorziening wordt tijdens de Wab vaker in de cao opgenomen dan tijdens de Wwz. Het lijkt er in deze gevallen niet op dat dit daadwerkelijk leidt tot een verlaging van de ontslagkosten. Wel vindt het merendeel van de werkgevers die onder een cao met een vervangende voorziening vallen dat de risico's van een vast contract lager zijn met de vervangende voorziening ten opzichte van de wettelijke transitievergoeding.

Geen verschuiving in verdeling bedrag over groepen op de arbeidsmarkt
Ondanks dat de transitievergoeding veel vaker wordt uitbetaald aan flexibele werknemers, en daarmee ook vaker aan jongeren en mensen met een lager inkomen, zien we nauwelijks verschuivingen in de verdeling van het totale bedrag over verschillende groepen. Dit komt doordat flexibele werknemers vanwege het lage aantal dienstjaren gemiddeld maar een laag bedrag uitgekeerd krijgen.

Prikkel om een bepaalde keten aan contracten aan te bieden tenietgedaan
Doordat de grens van het wel of niet uitbetalen van een transitievergoeding tijdens de Wwz op 24 maanden lag, hadden werkgevers een prikkel om een (keten aan) contracten van maximaal 23 maanden aan te bieden. Als de werkgever dan na 23 maanden niet verder wilde met de werknemer, dan was men niet verplicht om een transitievergoeding uit te betalen. Omdat de opbouw van de transitievergoeding nu al vanaf dag één gebeurt, is deze prikkel niet meer zichtbaar. Tijdens de Wwz was er op 23 maanden een verhoogde kans op doorstroom naar een vast contract en naar werkloosheid. Deze verhoogde doorstroom is er tijdens de Wab met name op de jaargrenzen: 12, 24 en 36 maanden. Er is voor werkgevers geen directe prikkel meer om een andere periode contracten aan te bieden.

Weinig effecten op doorstroom naar andere contractsoorten
Het merendeel van de werkgevers geeft aan dat de veranderingen in de transitievergoedingen niet hebben geleid tot het vaker of eerder aanbieden van een vast contract. Een deel noemt nog wel dat het relatieve risico tussen flex en vast is afgenomen, maar de beslissing om een vast contract aan te bieden, hangt volgens werkgevers niet af van de hoogte van de transitievergoeding. Men noemt dat de prestaties van een werknemer, de match tussen bedrijf en persoon en andere risico's zoals de loondoorbetaling bij ziekte een grotere rol spelen. Ook op het gebruik van andere flexibele contractsoorten zoals uitzend en zzp hebben de aanpassingen aan de transitievergoeding geen effect. We zien nauwelijks verandering in de doorstroom naar andere flexibele contracten, en slechts een klein deel van de werkgevers geeft aan dat men vaker zzp'ers of uitzendkrachten inzet door de aanpassingen aan de transitievergoeding.

Afschaffing verhoogde opbouw leidt tot een verhoogde ontslagkans voor werknemers in langdurige dienstverbanden
Ondanks dat werkgevers aangeven dat de transitievergoeding niet meespeelt in beslissingen om wel of geen vast contract aan te bieden, zien we dat de hoogte van de transitievergoeding wel een klein maar duidelijk effect heeft op de ontslagkans. De groep die meer dan 10 jaar in een dienstverband zit, kreeg ten tijde van de Wwz een verhoging van de uit te betalen transitievergoeding. Deze verhoging is met de Wab afgeschaft: voor iedereen geldt een gelijke opbouw van 1/3^{e} maandsalaris per dienstjaar. Deze afschaffing heeft tot een verhoging van de ontslagkans van langdurige dienstverbanden geleid. De ontslagkans is door deze afschaffing meer gelijk geworden aan de groep die minder dan 10 dienstjaren heeft. Bij de beslissing om iemand wel of niet te ontslaan lijkt dus door een deel van de werkgevers wel degelijk rekening gehouden te worden met de hoogte van de transitievergoeding.

Weinig veranderingen in wendbaarheid werkgevers en werk- en inkomenszekerheid werknemers
Zowel vanuit de daadwerkelijke ontwikkelingen in uitbetaalde transitievergoedingen en doorstroom naar verschillende contractsoorten als vanuit het gezichtspunt van de werknemers lijkt het er niet op dat werknemers een betere werk- en inkomenspositie hebben door de aanpassingen rondom de transitievergoeding. Werkgevers zijn wat betreft langdurige dienstverbanden wel iets flexibeler geworden, aangezien de ontslagkosten voor deze groep lager zijn geworden. Ook geldt voor deze groep dat de gemiddelde uitbetaalde transitievergoeding en daarmee de inkomenszekerheid gedaald is, met name voor oudere werknemers.

6. Effecten compensatie-regeling transitievergoe-ding

REGIOPLAN

6 Effecten compensatieregeling transitievergoeding

6.1 Werking compensatieregeling in de praktijk (output)

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de invoering van de compensatieregeling transitievergoeding wegens pensioen of bedrijfsbeëindiging (CRTV-BE). Bij bedrijfsbeëindigingen wegens pensionering of overlijden moeten werkgevers transitievergoedingen aan alle werknemers uitbetalen. Met de compensatieregeling kunnen kleine werknemers (<25 werknemers) hiervoor worden gecompenseerd. In dit hoofdstuk worden de resultaten van de invoering van de compensatieregeling besproken aan de hand van de stappen in de beleidstheorie.

6.1.1 Gebruik van de regeling

Het aantal aanvragen voor de CRTV-BE vertoont een stabiel beeld over de tijd. Gemiddeld betreft het tussen de 500 en 600 uitbetaalde transitievergoedingen per jaar. Gemiddeld genomen wordt de transitievergoeding aangevraagd voor twee tot drie werknemers; het gaat dus om 200-300 ondernemers van wie de aanvragen per jaar worden goedgekeurd. Het gemiddelde bedrag per aanvraag stijgt licht over de tijd, wat vooral te wijten is aan de inflatie.

Tabel 6.1 Gebruik regeling CRTV-BE

	2021	2022	2023	2024
Totaal aantal transitievergoedingen	475	550	567	667
Waarvan door pensioen	429	522	n.b.	609
Waarvan door overlijden	46	28	n.b.	58
Gemiddeld bedrag per aanvraag	13.250	13.216	14.274	15.192

Bron: UWV januarinota 2023 en UWV januarinota 2025. Let op dat voor 2024 de aantallen nog niet definitief zijn, gezien het feit dat er nog beschikkingen over 2024 gedurende 2025 kunnen worden uitbetaald.

Om deze aantallen in perspectief te plaatsen, kijken we naar het aantal ondernemers boven de 66 jaar waarvan het bedrijf in de jaren daarna stopt. We zien dat van de bedrijven waarvan minimaal één van de ondernemers in 2021 66 jaar of ouder is, in de twee jaar daarna 460 bedrijven worden opgeheven.[63] Uit de nulmeting CRTV-BE door het CBS[64] blijkt dat in 2021 158 aanvragen voor compensatie door pensionering werden toegewezen. Naar schatting gaat dit dan om ongeveer 35 procent van het aantal bedrijfsbeëindigingen waarvan minimaal één van de ondernemers 66 jaar of ouder was.

6.1.2 Kosten en risico's bedrijfsbeëindiging bij overlijden of pensioen

In 2020 heeft het CBS een nulmeting gedaan met betrekking tot de compensatieregeling transitievergoeding bij overlijden of pensioen. Daarbij is ook gekeken in hoeverre bedrijfsbeëindiging impact heeft op het (privé)vermogen van de ondernemer. Dat geeft zicht op de kosten en risico's bij bedrijfsbeëindiging bij overlijden of pensioen. In het onderzoek wordt geconcludeerd dat het bedrag aan te betalen transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging in de meeste gevallen klein is. Voor de helft van de ondernemers die de pensioengerechtigde leeftijd behaalden, lag het bedrag aan uit te betalen transitievergoeding onder de 5.500 euro. Voor ondernemers die overleden, lag dit bedrag onder de 4.500 euro. Ook relatief ten opzichte van het totale vermogen waren deze bedragen laag. In de helft van de gevallen bedroeg het totaal aan te betalen transitievergoeding van ondernemers die de pensioengerechtigde leeftijd behaalden onder de 2 procent; voor ondernemers die kwamen te overlijden lag dit nog lager (1,5 procent). Uiteraard zitten er (aan beide kanten van de verdeling) uitschieters. Voor 13 procent van de ondernemers bedroeg het bedrag aan uit te betalen transitievergoeding meer dan 100 procent van het totale vermogen. Hier geldt echter de kanttekening dat dit vaak om ondernemingen met een negatief vermogen ging.

Naast beschrijvende statistieken heeft men in het onderzoek ook gekeken naar de relatie tussen de te betalen transitievergoeding en de stopkans van het bedrijf. Oftewel: zorgt een hogere uit te betalen transitievergoeding ervoor dat ondernemers eerder stoppen met hun bedrijf? Voor dit verband werd in het onderzoek geen bewijs gevonden. De conclusie van het onderzoek was dan ook dat de hoogte van de te betalen transitievergoedingen in de periode vóór inwerkingtreding van de compensatieregeling in de meeste gevallen geen grote financiële en gedragsmatige impact had op ondernemers of hun erfgenamen in geval van pensionering van de ondernemer.

De bovenstaande uitkomsten zijn in lijn met het feit dat het absolute gebruik van deze regeling behoorlijk laag ligt (paragraaf 7.1.1).

[63] Eigen berekeningen op basis van CBS microdata.
[64] CBS, december 2023. Nulmeting Compensatieregeling.

6.2 Effect op (ervaren risico's) vaste contract (outcome)

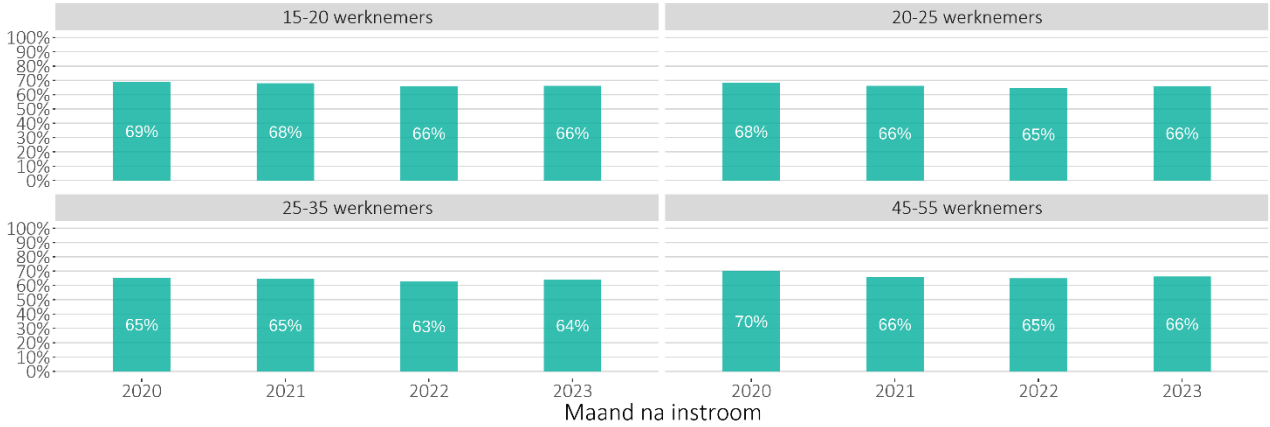
6.2.1 Effect op aandeel vaste contracten kleine bedrijven

We hebben een analyse uitgevoerd om het effect van de compensatieregeling transitievergoeding op het aandeel vaste contracten te achterhalen. De rationale is dat het risico op de te betalen transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging voor oudere ondernemers lager wordt door de compensatieregeling. Het bedrag aan te betalen transitievergoeding wordt namelijk gecompenseerd door de wetgever. Indirect zou dit lagere risico ervoor kunnen zorgen dat ondernemers vaker bereid zijn werknemers in (vaste) dienst nemen. Er zijn wel wat kanttekeningen te plaatsen bij de waarschijnlijkheid van deze hypothese. Allereerst zagen we in een eerdere paragraaf dat het gebruik van de regeling behoorlijk laag ligt. De nulmeting uitgevoerd door het CBS laat verder zien dat voor de inwerkingtreding van de compensatieregeling de hoogte van de te betalen transitievergoeding geen grote financiële en gedragsmatige impact had. Als er dus maar weinig ondernemers zijn voor wie er daadwerkelijk een hoger risico wordt afgedekt, dan zal er waarschijnlijk ook weinig tot geen effect zijn op de beslissingen rondom contractsoorten.

De analyse betreft een regression discontinuity design (RDD) rondom de grens van 25 werknemers. Boven deze grens heeft men geen recht op de compensatieregeling. We kijken naar ondernemingen waarvan minimaal één van de ondernemers richting de pensioengerechtigde leeftijd gaat. Vervolgens vergelijken we het aandeel vast contract over een aantal jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd tussen bedrijven met minder en meer dan 25 werknemers. De totale selectie betreft ondernemers vanaf 66 jaar wier bedrijf minimaal 2 jaar bestaat, en waar de ondernemer ook in de 2 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd al als ondernemer betrokken was bij het bedrijf. De grootteklasse-indeling op basis van het aantal werknemers wordt bepaald in het jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, conform de richtlijnen in de regeling (gemiddelde van aantal werknemers in juni en december van jaar t-1).

We kijken allereerst naar de ontwikkelingen in het aandeel vast contract voor verschillende grootteklassen. Bij een effect van de compensatieregeling zouden we verwachten dat bij kleinere werkgevers het aandeel vast contract hoger zou worden, met name vanaf 2021 (invoering van de regeling). We zien dit effect echter niet direct terug in de data. Het aandeel vast contract verandert weinig over de tijd. We zien voor alle groepen met name in 2020 een wat hoger vast contract. Dit heeft waarschijnlijk vooral te maken met de coronacrisis, een periode waarin vooral flexibele werknemers werden ontslagen.

Figuur 6.1 Ontwikkeling van het aandeel vast contract bij bedrijven waarvan minimaal 1 ondernemer in 2023 66 jaar of ouder was



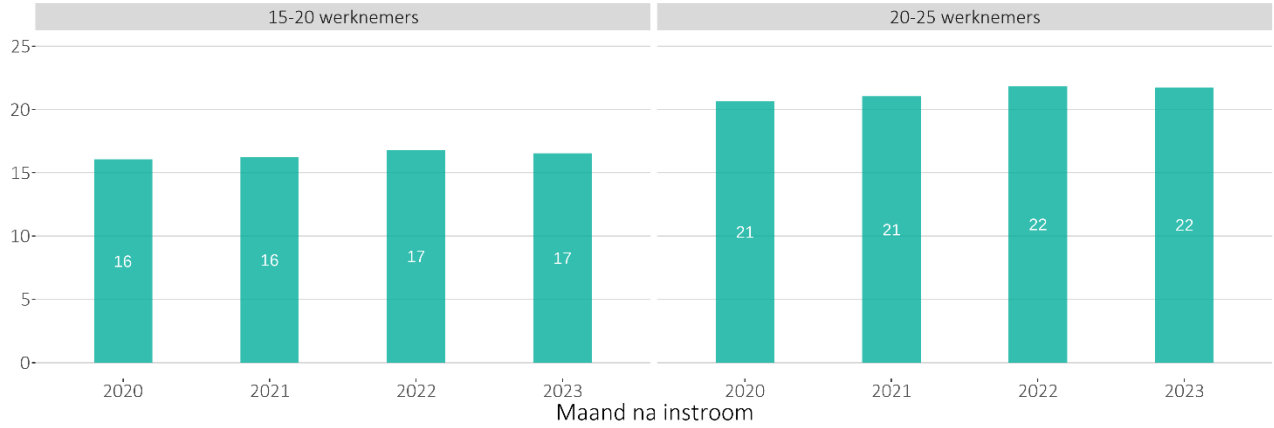
Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025). Toelichting: Het betreft de ontwikkeling van het aandeel vast contract van ondernemers die in 2023 minimaal 66 jaar oud waren, en die ook in de twee jaar daarvoor ondernemer bij het betreffende bedrijf waren.

We hebben via de RDD ook formeel getest of er een effect op het aandeel vast contract is rondom de grens van 25 werknemers. We zien geen significante verschillen tussen bedrijven net boven en net onder de grens van 25 werknemers. We hebben dit getest voor de jaren 2021, 2022 en 2023 en in geen van de jaren vonden we een significant effect. Zie voor de uitkomsten van deze testen zie bijlage 1.

Een van de neveneffecten (en een mogelijke vertroebeling van de effectmeting) zou kunnen zijn dat ondernemers die richting de pensioenleeftijd gaan bewust het aantal werknemers onder de grens van 25 proberen te houden, zodat ze in aanmerking komen voor de compensatieregeling transitievergoeding. Ook hier vinden we in de data geen bewijs voor.

Figuur 6.2 toont de ontwikkeling van het aantal werknemers voor bedrijven die in 2023 onder een bepaalde grootteklassen vielen. Als dit effect op zou treden zouden we een dalende trend van het aantal werknemers moeten zien bij grootteklassen net onder de grens van de 25 werknemers. We zien juist een licht stijgende trend.

Figuur 6.2 Ontwikkeling van het aantal werknemers bij bedrijven waarvan minimaal 1 ondernemer in 2023 66 jaar of ouder was



Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025). Toelichting: Het betreft de ontwikkeling van het aandeel vast contract van ondernemers die in 2023 minimaal 66 jaar oud waren, en die ook in de twee jaar daarvoor ondernemer bij het betreffende bedrijf waren.

6.3 Deelconclusies

Aantal gecompenseerde transitievergoedingen per jaar laag, aanvragen vooral door microbedrijven

Het toegekende aantal aanvragen voor compensatie ligt per jaar tussen de 200-300. Gemiddeld wordt er voor 2-3 werknemers compensatie aangevraagd, wat erop wijst dat vooral de microbedrijven (2-10 werknemers) deze compensatie aanvragen. Het is niet precies bekend welk deel van de gestopte ondernemers daadwerkelijk compensatie krijgt toegewezen. Een grove schatting in deze evaluatie wijst op ongeveer 35 procent van ondernemer boven de 66 jaar wier bedrijf is gestopt.

Bedrag aan uit te betalen transitievergoeding laag ten opzichte van het vermogen, wel aantal uitzonderingen

Over het algemeen is het totaal aan transitievergoedingen die door ondernemers bij bedrijfsbeëindiging moet worden betaald relatief laag ten opzichte van het vermogen van de ondernemer. Voor meer dan de helft van de ondernemers is dit bedrag minder dan 2 procent van het totale vermogen. Uiteraard zijn er uitzonderingen waarbij het aandeel wel een stuk hoger ligt, en waar de compensatieregeling dus meer nodig lijkt.

Geen bewijs voor gedragseffecten van ondernemers

Al voor de invoering van de compensatieregeling was de kans voor (oudere) ondernemers om te stoppen met het bedrijf onafhankelijk van de hoogte van de transitievergoeding. In combinatie met de beperkte financiële impact ligt het niet voor de hand dat de invoering van de compensatieregeling grote gedragsmatige effecten heeft als het gaat om vaste contracten. We vinden in deze evaluatie ook geen bewijs voor een toename in het aandeel vaste contracten bij kleine bedrijven door de invoering van de compensatieregeling. Ook vinden we geen bewijs dat ondernemers berekenend omgaan met de grens van 25 werknemers, door de omvang van het bedrijf te laten slinken om in aanmerking te komen voor deze regeling. Bij deze bevindingen moeten we opmerken dat het gezien het feit dat de absolute aantallen van het gebruik laag zijn, lastiger is om mogelijke effecten in beeld te brengen.

7. Conclusies maatregelen ontslagrecht

REGIOPLAN

7 Conclusies maatregelen ontslagrecht

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste uitkomsten uit de hoofdstukken samen en trekken we een overkoepelende conclusie over de werking van de maatregelen ontslagrecht in de Wab.

Introductie cumulatiegrond

De cumulatiegrond heeft sinds de invoering in 2020 een beperkte rol gehad in zowel formele (via de kantonrechter) als informele (via wederzijds goedvinden) ontslaggevallen. Op zichzelf kan de rechtspraak goed uit de voeten met de cumulatiegrond, maar gezien het lage aantal zaken rijst wel de vraag welk probleem er met het toevoegen van deze grond precies is opgelost. De bekendheid onder werkgevers is laag, wat voortkomt uit het feit dat ze er pas naar gaan kijken als er ook daadwerkelijk een ontslagzaak speelt. Daarnaast maken met name kleine werkgevers vaak gebruik van externe adviseurs rondom deze zaken.

Als de cumulatiegrond in de rechtspraak wordt gebruikt, is dit met name secundair: er wordt gebruik van gemaakt als blijkt dat er op basis van de andere gronden geen ontbinding plaatsvindt. Dit is ook vaak een reden voor het niet gegrond verklaren van de cumulatiegrond in rechtszaken: rechters eisen vaak een aparte dossieropbouw voor de cumulatiegrond, terwijl (advocaten van) werkgevers zich vaak met name richten op het onderbouwen van de individuele gronden. Bij ontbinding op basis van de cumulatiegrond wordt vrijwel altijd een extra vergoeding toegekend door de rechter. Er lijkt wel een behoefte te bestaan aan meer duidelijkheid rondom de hoogte van deze vergoeding.

Gezien het feit dat de cumulatiegrond relatief onbekend is, zijn er ook geen grote effecten op de kosten- en risicoverschillen tussen flexibele en vaste contracten te verwachten, en daarmee op de aantrekkelijkheid van en doorstroom naar het vaste contract. Zowel vanuit het perspectief van de werkgever als vanuit de rechtspraak (rechters, advocaten, rechtsbijstandsverleners) is ontslag niet direct makkelijker geworden door de cumulatiegrond. Het grootste deel van de werkgevers ziet daarom ook geen effecten op (doorstroom naar) vaste contracten.

Aanpassingen in de transitievergoeding

Door de veranderde opbouw van de transitievergoeding zijn er veel meer transitievergoedingen uitbetaald tijdens de Wab dan tijdens de Wwz. Door de aanpassingen komt de transitievergoeding nu ook bij hele andere groepen terecht. Zoals viel te verwachten ontvangen veel meer flexibele werknemers een transitievergoeding, en daarmee ook meer jongeren en mensen met een laag inkomen. Omdat het voor deze groepen om lage bedragen gaat, is er weinig veranderd aan de verdeling van het totale bedrag naar subgroepen. Het grootste deel van het bedrag komt terecht bij relatief oudere werknemers in vaste contracten, en veel minder bij (jongeren in) flexibele contracten.

Er zijn geen harde cijfers beschikbaar over waar personen hun transitievergoeding voor inzetten. De kleine sample aan bevraagde werknemers zet de transitievergoeding met name in om te voorzien in hun dagelijkse kosten, of ze zetten het geld op hun spaarrekening. De minderheid gebruikt het voor scholing richting een nieuwe baan. Ook is de bredere mogelijkheid voor werkgevers om scholingskosten van de transitievergoeding af te trekken onbekend, en ook weinig benut. De vervangende voorziening wordt wel wat vaker in de cao opgenomen dan voor de Wab.

Het verschil in ontslagkosten tussen flexibele en vaste contracten is lager geworden door de invoering van de Wab. Toch lijkt het verschil te beperkt om ook daadwerkelijk iets te veranderen aan de aantrekkelijkheid van het vaste contract. Maar een beperkt deel van de werkgevers vindt dat er effecten zijn op (de doorstroom naar) het vaste contract. Wel zien we dat de prikkel om een bepaalde keten aan contracten aan te bieden is tenietgedaan. Tijdens de Wwz was er een prikkel om de keten aan contracten niet langer dan 23 maanden te laten zijn, zodat werkgevers bij het niet verlengen van het laatste contract geen transitievergoeding hoefden te betalen. Doordat de transitievergoeding nu vanaf dag één wordt opgebouwd, zien we geen pieken in doorstroom meer bij 23 maanden, alleen nog rondom de jaargrenzen (12, 24, 36 maanden).

Bovenstaande laat zien dat een deel van de werkgevers wel degelijk rekening houdt met de transitievergoeding rondom het aanbieden van contracten. Doordat de vergoeding die werkgevers moeten betalen bij ontslag van werknemers in langdurige dienstverbanden lager is geworden, is het risico op ontslag voor deze groep toegenomen. Dit risico op ontslag is door deze afschaffing van de verhoogde opbouw meer gelijk geworden aan de groep die minder dan 10 dienstjaren heeft.

Compensatieregeling transitievergoeding kleine werkgevers bij pensionering of overlijden
In absolute aantallen wordt de compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging door pensionering of overlijden (CRTV-BE) weinig benut. Per jaar gaat het om zo'n 200-300 aanvragen die worden goedgekeurd. Ook al voor de Wab leek de uitbetaling van transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging een beperkt aandeel van het vermogen van ondernemers te beslaan, en werd er geen relatie gevonden tussen de hoogte van deze vergoeding en de kans om te stoppen. Er is ook geen bewijs voor gedragseffecten van deze maatregel: werkgevers bieden niet vaker een vast contract aan door invoer van deze regeling.

Overkoepelende conclusies maatregelen ontslagrecht
Met de Wab beoogde de wetgever de kosten- en risicoverschillen te verkleinen tussen vaste en flexibele arbeid. Het beleid is daarbij vooral gestoeld op de aanname dat werkgevers hun (rationele) (contract)keuzes baseren op kosten en risico's. De Wab moet er daarbij enerzijds aan bijdragen dat flexibele arbeid met name wordt ingezet als de aard van het werk daarom vraagt (en niet vanwege kosten/risicoverschillen) en anderzijds moet het vaste contracten aantrekkelijker maken. Als de Wab hierin slaagt verbetert de werk- en inkomenszekerheid van flexwerkers, terwijl het werkgevers voldoende wendbaarheid geeft. De aanpassingen in de Wab met betrekking tot het ontslagrecht spelen vooral in op de ontslagbescherming van werknemers met het vaste contract: het vergemakkelijken van het ontslag van de werknemer met een vast contract en het verlagen van de daarmee gepaard gaande kosten. Uiteindelijk moet het vaste contract voor werkgevers hierdoor aantrekkelijker worden. Werknemers zouden daardoor vaker op vaste contracten aangenomen worden, wat de werk- en inkomenszekerheid van de flexwerker op de arbeidsmarkt vergroot. De wendbaarheid van werkgevers zou behouden blijven door het verlagen van de ontslagkosten van vaste contracten.

Al met al concluderen we dat de aanpassingen in het ontslagrecht maar beperkt effectief zijn gebleken in het behalen van de gestelde doelen van de Wab. Zowel de introductie van de cumulatiegrond als de veranderingen in de transitievergoeding hebben het vaste contract niet per se aantrekkelijker gemaakt. Zo is ontslag door de cumulatiegrond niet direct eenvoudiger geworden en geven werkgevers aan het vaste contract als gevolg van de nieuwe grond niet als minder risicovol te ervaren. Het vergroten van de bekendheid met de cumulatiegrond biedt vermoedelijk geen oplossing aangezien partijen die er wél bekend mee zijn en ervaring hebben met de nieuwe grond (werkgevers en de rechtspraak) eenstemmig zijn over de beperkte effectiviteit van de cumulatiegrond om het ontslag te versoepelen.

Het onderzoek laat zien dat de verlaging van de ontslagkosten voor langdurige dienstverbanden wel een effect heeft op het gedrag van werkgevers: het risico op ontslag voor personen in een langdurig dienstverband is toegenomen door de afschaffing van de verhoogde opbouw van de transitievergoeding na 10 dienstjaren. Volgens de rationale van de Wab zou deze lagere ontslagbescherming het vaste contract voor werkgevers aantrekkelijker moeten maken, maar die conclusie kunnen we op basis van deze evaluatie niet trekken. Verklaringen hiervoor kunnen worden gezocht in de (relatief) lage bekendheid met de veranderingen van de Wab onder werkgevers en de perceptie dat de veranderingen te klein zijn, waardoor er nog steeds een kostenverschil is tussen ontslag van een werknemer met een tijdelijk of vast contract. De transitievergoeding bedraagt ruim 40 procent van de totale ontslagkosten (bij wederzijds goedvinden). Andere kosten (zoals juridische bijstand, improductiviteit en tijdsbesteding van de organisatie) zijn met name relevant voor werknemers met een vast contract. Werkgevers laten bij het besluit om wel of niet een vast contract aan te bieden vooral andere kosten en risico's meewegen, bijvoorbeeld kans op uitval en ziekte maar ook of de werknemer in het team past en er voldoende werk beschikbaar is.

Een andere algemene conclusie over de veranderingen van het ontslagrecht is dat de werk- en inkomenspositie van werknemers er niet duidelijk op is vooruitgegaan. Positief is dat flexwerkers sinds de Wab een (kleine) vergoeding ontvangen als het contract eindigt, en dit hun inkomenspositie verbetert. Echter wordt dit in veel situaties nog niet goed toegepast, en ligt het aandeel uitbetaalde transitievergoedingen (waar een transitievergoeding verplicht is) laag. De snelste route naar een significante verbetering van hun werk- en inkomenspositie, het vaste contract, is voor deze groep echter niet dichterbij gekomen. Dat de transitievergoeding via het stimuleren van scholing een bijdrage heeft geleverd aan de werkzekerheid van werknemers lijkt ook niet aannemelijk. Hoewel harde cijfers over de inzet van de transitievergoeding niet voorhanden zijn, geven de resultaten uit deze evaluatie geen aanwijzingen dat er meer scholing wordt ingezet door de maatregelen. Van een toename in de wendbaarheid van werkgevers is in beperkte mate sprake. Zo zijn werkgevers wat betreft langdurige dienstverbanden wel iets flexibeler geworden, aangezien de ontslagkosten voor deze groep lager zijn geworden.

B

Bijlagen

REGIOPLAN

Bijlage 1 – Extra tabellen en figuren

Tabel B1.1 Het aantal (aandeel) betaalde transitievergoedingen, naar persoonskenmerken

Persoonskenmer-ken	Categorie	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2022)	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2022)
Geslacht	Man	144.593	752.797	51%	46%
	Vrouw	140.009	866.162	49%	54%
Leeftijd	18-25	11.577	463.855	4%	29%
	25-35	51.871	383.355	18%	24%
	35-45	61.833	247.671	22%	15%
	45-55	76.676	252.364	27%	16%
	55-62	51.928	172.730	18%	11%
	63-AOW leeftijd	30.717	98.984	11%	6%
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	6.998	64.669	2%	4%
	Vmbo, havo- en vwo-onder-bouw, mbo 1	24.226	244.667	9%	15%
	Havo- en vwo-bovenbouw, Mbo 2-4	87.190	612.688	31%	38%
	Hoger onderwijs bachelor	65.203	295.561	23%	18%
	Hoger onderwijs master, doctor	43.176	166.253	15%	10%
	Onbekend	57.809	234.505	20%	14%
Kwartiel verdeling bruto jaarinkomen	Eerste kwartiel	14.406	399.282	5%	25%
	Tweede kwartiel	39.396	284.574	14%	18%
	Derde kwartiel	87.909	341.837	31%	21%
	Vierde kwartiel	139.225	307.169	49%	19%
	Onbekend	3.666	286.097	1%	18%
Klasse	Student	8.757	370.318	3%	26%
	Huurder	31.953	233.332	11%	17%
	Vermogend	101.806	281.852	36%	20%
	Middenklasse	138.552	463.073	49%	33%
	Onbekend	3.534	54.138	1%	4%
Totaal		284.602	1.618.959	100%	100%

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Tabel B1.2 Het aantal (aandeel) betaalde transitievergoedingen, naar baankenmerken

Persoonskenmer-ken	Categorie	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)
Contractsoort	Bepaalde tijd	66.095	668.792	25%	69%
	Onbepaalde tijd	198.786	300.995	75%	31%
	Onbekend	111	216	0%	0%
Soort baan	Uitzendkracht	15.497	112.292	6%	12%
	Oproepkracht	8.000	156.934	3%	16%
	Reguliere arbeidsovereenkomst	238.742	682.472	90%	70%
	Overig (DGA, stageovereen-komst, WSW)	2.753	18.305	1%	2%
bedrijfsomvang	Micro (2-9)	19.243	71.617	7%	7%
	Klein (10-49)	19.733	74.077	7%	8%
	Middelgroot (50-99)	18.851	66.377	7%	7%
	Groot (>=100)	191.705	699.855	72%	72%
	Onbekend	15.460	58.077	6%	6%

Vervolg tabel B1.2 Het aantal (aandeel) betaalde transitievergoedingen, naar baankenmerken

Persoonskenmerken	Categorie	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)
baanduur	<2 jaar	40.530	539.621	15%	56%
	2-10 jaar	141.103	293.848	53%	30%
	10-20 jaar	53.028	71.012	20%	7%
	>20 jaar	27.951	45.375	11%	5%
	Onbekend	2.380	20.147	1%	2%
Totaal		264.992	970.003	100%	100%

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Tabel B1.3 Het (aandeel in het) bedrag aan betaalde transitievergoedingen in miljoenen euro's (nominaal), naar persoonskenmerken

Persoonskenmerken	Categorie	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2022)	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2022)
Geslacht	Man	5.723	9.042	68%	67%
	Vrouw	2.675	4.370	32%	33%
Leeftijd	18-25	39	185	0%	1%
	25-35	330	997	4%	7%
	35-45	1.192	1.992	14%	15%
	45-55	2.835	3.895	34%	29%
	55-62	2.746	3.937	33%	29%
	63-AOW leeftijd	1.256	2.405	15%	18%
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	114	237	1%	2%
	Vmbo, havo- en vwo-onderbouw, Mbo 1	526	732	6%	5%
	Havo- en vwo-bovenbouw, Mbo 2-4	1.744	2.664	21%	20%
	Hoger onderwijs bachelor	2.071	2.876	25%	21%
	Hoger onderwijs master, doctor	1.746	2.659	21%	20%
	Onbekend	2.197	4.244	26%	32%
Kwartiel verdeling bruto jaarinkomen	Eerste kwartiel	42	147	0%	1%
	Tweede kwartiel	306	643	4%	5%
	Derde kwartiel	1.243	2.059	15%	15%
	Vierde kwartiel	6.715	8.324	80%	62%
	Onbekend	92	2.239	1%	17%
Klasse	Student	21	104	0%	1%
	Huurder	338	642	4%	6%
	Vermogend	5.215	7.009	62%	62%
	Middenklasse	2.731	3.421	33%	30%
	Onbekend	92	182	1%	2%
Totaal		8.398	13.412	100%	100%

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Tabel B1.4 Het (aandeel in het) bedrag aan betaalde transitievergoedingen in miljoenen euro's (nominaal), naar baankenmerken

Persoonskenmerken	Categorie	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)
Contractsoort	Bepaalde tijd	574	740	7%	9%
	Onbepaalde tijd	7.376	7.323	93%	91%
	Onbekend	5	6	0%	0%
Soort baan	Uitzendkracht	50	90	1%	1%
	Oproepkracht	60	129	1%	2%
	Reguliere arbeidsovereenkomst	7.808	7.796	98%	97%
	Overig (DGA, stageovereenkomst, WSW)	37	55	0%	1%

Vervolg tabel B1.4 Het (aandeel in het) bedrag aan betaalde transitievergoedingen in miljoenen euro's (nominaal), naar baankenmerken

Persoonskenmerken	Categorie	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2021)
bedrijfsomvang	Micro (2-9)	241	358	3%	4%
	Klein (10-49)	457	575	6%	7%
	Middelgroot (50-99)	522	646	7%	8%
	Groot (>=100)	6.452	6.144	81%	76%
	Onbekend	284	348	4%	4%
baanduur	<2 jaar	630	654	8%	8%
	2-10 jaar	3.496	3.000	44%	37%
	10-20 jaar	2.012	2.149	25%	27%
	>20 jaar	1.788	2.233	22%	28%
	Onbekend	30	34	0%	0%
Totaal		7.955	8.069	100%	100%

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Tabel B1.5 Het aantal (aandeel) ontslagen waar een transitievergoeding betaald is voor verschillende groepen werknemers, in kleine (<25 werknemers) en grotere bedrijven

	Wwz (2017-2019)	Wab (2020-2022)
Aantal (aandeel) ontslagen waar een transitievergoeding betaald is		
Werknemers (50-65) jaar met >10 dienstjaren		
Kleine werkgever (<25 werknemers)	34.209 (0,9%)	50.818 (1,1%)
Grotere werkgever	7.844 (1,1%)	11.287 (1,3%)
Werknemers (40-50) jaar met >10 dienstjaren		
Kleine werkgever (<25 werknemers)	11.578 (0,6%)	13.955 (0,7%)
Grotere werkgever	2.026 (0,5%)	2.985 (0,7%)
Werknemers (50-65) jaar met 4-10 dienstjaren		
Kleine werkgever (<25 werknemers)	24.355 (1,0%)	33.536 (1,2%)
Grotere werkgever	4.650 (0,8%)	8.570 (1,2%)

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

Tabel B1.6 Effecten op ontslagkans oudere werknemers (50-65) met langdurige dienstverbanden (>10 jaar)

Variabele	Model 1	Model 2	Model 3
Grote werkgever * Wab (Did-effect)	**+0,001*** **	**+0,001*** **	**+0,002*** **
	(0,000 , 0,001)	(0,001 , 0,002)	(0,002 , 0,003)
Grote werkgever	-0,002***	-0,002***	-0,003***
	(-0,003 , -0,002)	(-0,003 , -0,002)	(-0,004 , -0,003)
Wab	0,002***	0,001***	0,004***
	(0,002 , 0,003)	(0,001 , 0,002)	(0,003 , 0,005)
Continue variabele voor baanduur	NEE	JA	JA
Continue variabele voor leeftijd	NEE	JA	JA
Sector dummy's (SBI-letters)	NEE	JA	JA
Sector dummy's (SBI-letters) * Wab periode	NEE	JA	JA

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

*Toelichting: Een *, ** of *** geeft aan dat de coëfficiënt significant verschillend is van 0, respectievelijk op het 10%-, 5%- of 1%-niveau. Onder de coëfficiënten staat tussen haakjes de standaardfout weergeven. De standaardfouten zijn geclusterd op het bedrijfsniveau. De referentiecategorieën zijn kleine werkgevers (<25 werknemers) en de periode voor de inwerkingtreding van de Wab (1 januari 2020). De onderzoeksopzet is te vinden in het deelrapport Onderzoeksopzet.*

Tabel B1.7 Effecten op de relatieve ontslagkans oudere werknemers (50-65) met langdurige dienstverbanden (>10 jaar)

Variabele	T.o.v. werknemers (50-65) met korter durende dienstverbanden (4-10 jaar)	T.o.v. werknemers (40-50) met langdurige dienstverbanden (>10 jaar)
Grote werkgever * Wab * Groep (triple-difference effect)	**+0,004*** **	**+0,001*** **
	(0,003 , 0,004)	(0,001 , 0,002)
Grote werkgever * Wab	-0,003***	-0,000**
	(-0,003 , -0,003)	(-0,001 , -0,000)
Grote werkgever * groep	-0,005***	-0,003***
	(-0,005 , -0,005)	(-0,004 , -0,003)
Groep * Wab	-0,002***	-0,000*
	(-0,002 , -0,001)	(-0,001 , -0,000)
Grote werkgever	+0,003***	+0,001***
	(0,002 , 0,003)	(0,001 , 0,001)
Wab	+0,004***	+0,002***
	(0,003 , 0,004)	(0,002 , 0,002)
Groep	0,003***	-0,004***
	(0,002 , 0,003)	(-0,005 , -0,003)
Continue variabele voor baanduur	JA	JA
Continue variabele voor leeftijd	JA	JA
Sector dummy's (SBI-letters)	JA	JA
Sector dummy's (SBI-letters) * Wab periode	NEE	NEE

Bron: bewerking SEOR op basis van Microdata van het CBS (2025)

*Toelichting: Een *, ** of *** geeft aan dat de coëfficiënt significant verschillend is van 0, respectievelijk op het 10%-, 5%- of 1%-niveau. Onder de coëfficiënten staat tussen haakjes de standaardfout weergeven. De standaardfouten zijn geclusterd op het bedrijfsniveau. De referentiecategorieën zijn kleine werkgevers (<25 werknemers), de periode voor de inwerkingtreding van de Wab (1 januari 2020), de vergelijkingsroep (werknemers van 40-50 jaar met meer dan 10 dienstjaren, of werknemers van 50-65 jaar met 4-10 dienstjaren). Voor een methodische uitleg wordt verwezen naar het deelrapport Onderzoeksopzet.*

Bijlage 2 – Onderzoeksvragen

B2.1 Algemene onderzoeksvragen

A. Kosten- en riscoverschillen

In hoeverre zijn de kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen in de praktijk verminderd door de Wab? Het gaat zowel om de directe effecten als om de effecten na vertaling van de maatregelen in cao's en rechtspraak.

1. Wat zijn de kosten- en risicoverschillen vóór en (vooral) na invoering van de Wab?
2. Wat is het effect van de Wab op de kosten- en risicoverschillen? Zijn de kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen gelijk getrokken?
3. Wat zijn onbedoelde effecten? Zoals een toename van de administratieve lasten van werkgevers.
4. Welke andere oorzaken zijn er voor veranderingen in de kosten- en risicoverschillen?
5. Zijn er verschillen tussen groepen werkenden/werkgevenden in (het effect van de Wab) op de kosten- en risicoverschillen?
6. Wat zijn mogelijkheden voor verbeteringen op het vlak van doeltreffendheid en doelmatigheid?

B. Werking arbeidsmarkt op basis van aard

In hoeverre wordt, door de Wab, in de praktijk de contractvorm bepaald op basis van de aard van het werk in plaats van op basis van kosten- en risicoverschillen tussen de contractvormen?

7. Hoe maken werkgevenden vóór en (vooral) na invoering van de Wab de keuze voor een bepaalde contractvorm? In hoeverre bepalen de kostenverschillen de keuze en in hoeverre de aard van het werk?
8. Wat is het effect van de door de Wab veranderde kosten- en risicoverschillen op de manier waarop werkgevenden een contract kiezen?
9. Zijn werkgevenden bekend met de maatregelen van de Wab en door de maatregelen veranderde kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen? Hoe ervaren en beoordelen ze de maatregelen en de effecten? Is het vaste contract, in de beleving van werkgevenden, aantrekkelijker geworden? Wat is de reden waarom werkgevers wel of niet een vast contract aanbieden? Houden werkgevers zich aan de (nieuwe) maatregelen? Welke rol speelt handhaving hierin?
10. Wat zijn onbedoelde effecten? Zoals onvoldoende mogelijkheden om flexibel te werken wanneer de aard van het werk hierom vraagt, waterbedeffect[65] en, het doorberekenen van de veranderde kosten aan de consument.
11. Welke andere oorzaken zijn aan te wijzen voor veranderingen in de manier waarop werkgevenden een contract kiezen?
12. Zijn er verschillen tussen groepen werkenden/werkgevenden in (het effect van de Wab op) de manier waarop werkgevenden een contract kiezen?
13. Wat zijn mogelijkheden voor verbeteringen op het vlak van doeltreffendheid en doelmatigheid (van de bekendheid en de naleving)?

C. Werk- en inkomenszekerheid

In hoeverre worden, door de Wab, in de praktijk de negatieve effecten van flexibele arbeid op de werk- en inkomenszekerheid van werkenden beperkt?

14. In hoeverre treden negatieve effecten van flexibele arbeid op de werk- en inkomenszekerheid van werkenden vóór en (vooral) na de invoering van de Wab op?
15. Hoe worden negatieve effecten van flexibele arbeid op de werk- en inkomenszekerheid van werkenden vóór en (vooral) na de invoering van de Wab beperkt?
16. Wat is het effect van de Wab op de werk- en inkomenszekerheid van werkenden? Is dit gelijk voor de verschillende contractvormen?
17. Zijn werkenden bekend met de maatregelen van de Wab? Hoe ervaren en beoordelen ze de maatregelen? Zijn werkenden in staat om deze rechten op te eisen? Welke rol speelt handhaving hierin?
18. Wat zijn onbedoelde effecten? Zoals niet meer opgeroepen/ingezet worden en het waterbedeffect.
19. Welke andere oorzaken zijn aan te wijzen voor veranderingen in de werk- en inkomenszekerheid van werkenden?
20. Zijn er verschillen tussen groepen werkenden/werkgevenden? Wat zijn mogelijkheden voor verbeteringen op het vlak van doeltreffendheid en doelmatigheid (van de bekendheid en de opeisbaarheid van de rechten)?

[65] Het waterbedeffect betreft de verschuivingen tussen arbeidsvormen, werkloosheid en inactiviteit die door beleid zijn geïnduceerd en niet zijn beoogd (SEO, Het waterbedeffect 2022).

D. Vast contract aantrekkelijker

In hoeverre is het vaste contract in de praktijk aantrekkelijker geworden voor werkgevenden door de Wab?

21. Wat is het aandeel werkenden per contractvorm (absoluut en relatief), wat is de duur waarmee werkenden werkzaam zijn op een contractvorm en hoe is de in-, uit- en doorstroom per/tussen de contractvormen vóór en (vooral) na de invoering van de Wab?
22. Wat is het effect van de Wab op het aandeel werkenden per contractvorm (absoluut en relatief), de duur waarmee werkenden werkzaam zijn op een contractvorm en de in-, uit- en doorstroom per/tussen de contractvormen?
23. Wat zijn onbedoelde effecten? Zoals het waterbedeffect.
24. Welke andere oorzaken zijn aan te wijzen voor veranderingen?
25. Zijn er verschillen tussen groepen werkenden/werkgevenden? Wat zijn mogelijkheden voor verbeteringen op het vlak van doeltreffendheid en doelmatigheid?

E. Achterliggende maatschappelijke doelen van de Wab

In hoeverre is de Wab doeltreffend en doelmatig in het bereiken van de achterliggende maatschappelijke doelen?

26. In hoeverre sluiten de doelen van de Wab (en de bredere beleidstheorie) aan bij de achterliggende maatschappelijke doelen (strategisch raamwerk SZW)?
27. In hoeverre resulteren de effecten van de Wab in de praktijk in het bereiken van de achterliggende maatschappelijke doelen (strategisch raamwerk SZW)?

F. Doelmatigheid, werkzame mechanismen, outcome en impact

28. Wat is de doelmatigheid van de Wab in relatie tot:
    a. kosten- en riscoverschillen;
    b. de werking van de arbeidsmarkt op basis van de aard van werk;
    c. werk- en inkomenszekerheid;
    d. het vast contract aantrekkelijker maken?
29. Welke mechanismen verklaren de effecten van de Wab?
30. Outcome aantrekkelijkheid vast contract
    a. Wat is het effect van de Wab op de ervaren aantrekkelijkheid van het aanbieden van een vast contract?
    b. Wat is het effect van de Wab op de ervaren drempels om een vast contract aan te bieden?

B2.2 Onderzoeksvragen ontslagrecht

Cumulatiegrond

1. Hoe vaak wordt de cumulatiegrond in de rechtspraak (inclusief cassatie en hoger beroep) aangedragen als ontslaggrond? In absolute aantallen en afgezet tegen ontbinding op andere gronden. Welk deel wordt toegewezen/afgewezen? Is er een toename van de toepassing van de cumulatiegrond zichtbaar in de loop van de tijd? Maak daarbij onderscheid tussen gebruik als primaire of (meer) subsidiaire grond. In hoeverre biedt de cumulatiegrond in de rechtspraak de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te ontbinden in situaties waarin ontbinding op een enkelvoudige ontslaggrond niet mogelijk is, maar ontbinding (met toekenning van vergoeding) wel wenselijk is ('ventielfunctie')? Daarbij dient ook aandacht te zijn voor de mate van voldragenheid van de ontslaggronden en de ambtshalve toepassing van de cumulatiegrond.
2. Hoe wordt in de rechtspraak (inclusief cassatie en hoger beroep) invulling gegeven aan de extra vergoeding bij ontslag op basis van de cumulatiegrond? Hoe hoog is de extra vergoeding? Voeren werknemers de hoogte van de vergoeding aan? En wat betekent dit voor de ontwikkeling van ontslagkosten bij ontslag via de kantonrechter?
3. In hoeverre en op welke wijze heeft de cumulatiegrond effect op beëindigingen in onderling overleg? Is dit verschillend voor grote en kleine werkgevers?
4. In hoeverre heeft de mogelijkheid voor een hogere vergoeding bij de cumulatiegrond gezorgd voor een verhoging van de vergoeding bij beëindiging in onderling overleg?
5. En wat betekent dit voor de ontwikkeling van de ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden?
6. In hoeverre zijn er onbedoelde effecten van de introductie van de cumulatiegrond? (bijvoorbeeld de complexiteit van het ontslagstelsel)?
7. In hoeverre heeft de cumulatiegrond volgens werkgevers gezorgd voor een versoepeling van het ontslagrecht (zowel bij de rechtspraak als in onderling overleg)? Zijn er verschillen tussen grote en kleine werkgevers?
8. In hoeverre zijn werknemers (zowel bij de rechtspraak als in onderling overleg) in staat om zich adequaat te verweren tegen een voorgenomen ontslag op de cumulatiegrond? Hierbij onderscheid maken tussen werknemers die wel/geen rechtsbijstand (vakbond, verzekering, gefinancierde rechtsbijstand en bijstand voor eigen rekening) hebben.

Transitievergoeding

1. Wat betekenen de maatregelen transitievergoeding voor de kosten van ontslag voor de verschillende ontslagroutes?
2. In hoeveel cao's is een vervangende voorziening afgesproken; hoe zien deze voorzieningen eruit (maak onderscheid tussen voorzieningen die bijdragen een het beperken van werkloosheid en financiële vergoedingen)? Hoe verhouden de financiële vergoedingen zich tot de wettelijke transitievergoeding (hoger/lager)? Leidt dit tot een kostenverlaging voor werkgevers? Zijn er verschillen tussen sectoren?
3. Zijn de kosten van de transitievergoeding voor werkgevers verlaagd door de mogelijkheid om af te wijken bij cao?
4. In hoeverre wordt er door werkgevers gebruikgemaakt van de mogelijkheden af te wijken van de transitievergoeding indien dit in de cao is opgenomen? Wat zijn redenen om dit wel/niet te doen?
5. In hoeverre en op welke wijze zorgt de verruiming van het in mindering brengen van scholingskosten op transitievergoedingen (in combinatie met transitievergoeding vanaf dag één) in de praktijk voor investeren in scholing tijdens het dienstverband? Heeft dit de overgang naar een andere baan vergemakkelijkt?
6. Wat is het effect van de maatregelen transitievergoeding vanaf dag één en de afschaffing van de hogere opbouw vanaf tien (10) dienstjaren ieder op de financiële positie van de werknemer?
7. Gebruiken werknemers de transitievergoeding voor scholing en wordt de baankans daarmee groter? Zijn er verschillen tussen de groep werknemers met een contract voor bepaalde en de groep werknemers met een contract voor onbepaalde tijd?
8. In hoeverre hebben de maatregelen transitievergoeding ieder geleid tot een afname van het aantal tijdelijke contracten en een toename van het aantal vaste contracten.
9. In hoeverre heeft de maatregel transitievergoeding vanaf dag één geleid tot een waterbedeffect?

Compensatie transitievergoeding voor kleine werkgevers bij pensionering en overlijden

1. In hoeverre heeft de compensatieregeling voorkomen dat de transitievergoeding een belemmering vormt voor het overgaan tot bedrijfsbeëindiging? Is er een verschuiving te zien tussen bedrijfsbeëindiging, faillissement en voortzetting (incl. verkoop)?
2. In hoeverre is door de compensatieregeling voorkomen dat werkgevers privévermogen moeten aanspreken om de transitievergoeding te betalen bij bedrijfsbeëindiging?
3. Waarom maken werkgevers wel/geen gebruik van de regeling?
4. In hoeverre heeft de compensatieregeling geleid tot een afname van het aantal flexibele contracten en een toename van het aantal vaste contracten bij kleine ondernemingen (<25 werknemers)?
5. In hoeverre leidt de compensatieregeling tot een waterbedeffect? Belemmert het kleine ondernemingen om door te groeien of zetten ze bij groei contractvormen in die niet onder de Wab vallen (uitzend, zzp)?

Regioplan
Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl

REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT