

Ontslagvergoedingen voor en na de Wwz: is het ontslagvergoedingsrecht eerlijker geworden?

TRA 2025/103

1. Inleiding

Met de invoering van de Wwz verdwenen het kennelijk onredelijk ontslag en de op de kantonrechtर्सformule gebaseerde ontslagvergoeding naar billijkheid. In plaats daarvan kreeg het ontslagrecht twee nieuwe vergoedingen: de forfaitaire transitievergoeding waarop iedere werknemer bij gedwongen ontslag in beginsel aanspraak heeft, en de aanvullende billijke vergoeding waarop enkel recht bestaat bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De invoering van dit nieuwe stelsel van ontslagvergoedingen heeft inderdaad gezorgd voor een gelijk spelveld tussen de opzeggings- en ontbindingsroute. Op dat aspect lijkt de doelstelling van een eerlijker ontslagvergoedingsrecht gehaald. Tegelijkertijd kan niet meer worden gedifferentieerd in ontslagvergoeding tussen de net niet ernstig verwijtbaar handelende werkgever en de goede werkgever. De vraag is of daarmee over het geheel genomen een eerlijker systeem is ontstaan.

Eén van de doelstellingen van de Wwz was het eerlijker maken van het ontslagrecht. Blijkens de parlementaire geschiedenis bedoelde de Wwz-wetgever hiermee voornamelijk het wegnemen van het onderscheid tussen de 'gratis UWV-route' en de hoge ontslagvergoedingen die door de kantonrechter op basis van de kantonrechtर्सformule werden uitgesproken.² De werkgever koos immers de ontslagroute die uiteindelijk de ontslagvergoeding bepaalde. Met de introductie van een forfaitaire transitievergoeding bij zowel opzegging via het UWV als ontbinding via de kantonrechter, en de mogelijkheid om in beide routes uitsluitend bij 'ernstige verwijtbaarheid' een billijke vergoeding aan de kantonrechter te verzoeken, beoogde de wetgever het onderscheid in ontslagvergoeding tussen opzegging en ontbinding te laten vervallen. Inmiddels zijn we ruim tien jaar verder en onderzoeken wij in deze bijdrage de vraag: is het ontslagvergoedingsrecht inderdaad eerlijker geworden en heeft de Wwz-wetgever op dit punt haar doelstelling bereikt? De bijdrage vangt aan met een korte uiteenzetting hoe het ontslagvergoedingsrecht pre-Wwz eruitzag (paragraaf 2), voorzien van feiten en cijfers uit de pre-Wwz-jaren (paragraaf 3). De uitkomsten worden afgezet tegen de systematiek (paragraaf 4) en feiten en cijfers (paragraaf 5) van het ontslagvergoedingsrecht onder de Wwz. Tot slot beantwoorden wij in paragraaf 6 de door ons gestelde

vraag of het ontslagvergoedingsrecht er door de Wwz eerlijker op is geworden.

2. Stelsel ontslagvergoedingen pre-Wwz

Sinds de invoering van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen in 1945 kenmerkt het Nederlandse ontslagrecht zich door een duaal stelsel met een preventieve ontslagtoets.³ Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer eenzijdig wil beëindigen, is altijd voorafgaande toestemming nodig van hetzij het UWV (opzegging), hetzij de kantonrechter (ontbinding).

2.1 Opzegging

Vóór 1945 kon een werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn en zonder betaling van enige vergoeding. Na invoering van het BBA was eerst toestemming van (de voorloper van) het UWV nodig alvorens te mogen opzeggen. Voor de werknemer bestond er in eerste instantie geen mogelijkheid tot het verkrijgen van een ontslagvergoeding. Pas in 1953 werd bij een grote herziening van het ontslagrecht het kennelijk onredelijk ontslag ingevoerd in destijds art. 1639u BW, later art. 7:681 BW (oud).⁴ Enkel indien de werkgever de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV had opgezegd wegens een reden die in feite onrechtmatig was, kon de werknemer na opzegging van zijn arbeidsovereenkomst bij dagvaarding een ontslagvergoeding vorderen.⁵ In alle andere gevallen eindigde de arbeidsovereenkomst na opzegging met toestemming van het UWV zonder enige ontslagvergoeding. Het initiatief lag bij de werknemer en een procedure inzake kennelijk onredelijk ontslag was lang en kostbaar, hetgeen resulteerde in bijzonder weinig kennelijk onredelijk ontslagprocedures (zie hierna paragraaf 3). Hoewel de wet in art. 7:682 BW (oud) ook de mogelijkheid tot herstel van de arbeidsovereenkomst bood, was dit in de praktijk een dode letter. Werknemers maakten hiervan geen gebruik.

Indien de kantonrechter het ontslag kennelijk onredelijk achtte, had de werknemer op grond van de wet recht op een *schadevergoeding*. Hoewel in de rechtspraak verschillende initiatieven werden ontplooid om tot enige eenheid in de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding te komen, bleken bij de Hoge Raad de XYZ-formule⁶ en de Hof Den

1 Pascal Kruit is advocaat bij Kruit Arbeidsrecht te Oostvoorne en raadsheer-plaatsvervanger bij het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden; Yllis Smit is advocaat bij Houthoff te Amsterdam.

2 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 1-8.

3 *Stb.* 1945, F214.

4 Wet van 17 december 1953, houdende wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten, *Stb.* 1953, 619.

5 M.G. Levenbach, *Het nieuwe burgerlijkrechtelijke ontslagrecht*, Alphen aan den Rijn: Samsom 1954, p. 4.

6 Zie o.a. Hof Arnhem 21 juli 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BJ2916.

Haag-formule⁷ geen stand te houden. In de iconische arresten *Van der Grijp/Stam*⁸ en *Rutten/Breed*⁹ oordeelde de Hoge Raad dat geen (variant op de) kantonrechtersformule mocht worden gebruikt bij het bepalen van de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding, maar dat de hoogte van de vergoeding nauw verband houdt met de omstandigheden die de rechter tot zijn oordeel over de kennelijke onredelijkheid van het ontslag hebben gebracht. De rechter dient zich volgens de Hoge Raad steeds nauwkeurig rekenschap te geven van de factoren en omstandigheden die de hoogte van de vergoeding bepalen en dient hiervan op dusdanige wijze verantwoording af te leggen dat inzicht wordt gegeven in de afweging die tot zijn beslissing heeft geleid. Deze overweging van de Hoge Raad vertoont sterke overeenkomsten met het later in de *New Hairstyle*-beschikking neergelegde criterium ten aanzien van de huidige billijke vergoeding.¹⁰ Dit maakte de toch al slechts mondjesmaat toegekende kennelijk onredelijk ontslagvergoeding een nog minder populaire route voor de werknemer.¹¹ Het uitgangspunt bleef in vrijwel alle gevallen dat een opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming van het UWV resulteerde in een ontslag zonder enige vergoeding.

2.2 Ontbinding

De mogelijkheid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst staat al sinds de invoering van de Wet op de arbeidsovereenkomst in 1909 in de wet (art. 1639w BW (oud)). Ontbinding was toen enkel mogelijk indien er sprake was van zo een dringende reden dat de opzegtermijn niet kon worden afgewacht. Immers, de werkgever kon destijds ook gewoon eenzijdig de arbeidsovereenkomst opzeggen. Er bestond bij invoering geen mogelijkheid tot toekenning van een vergoeding aan de werknemer. De mogelijkheid om aan de werknemer een vergoeding toe te kennen werd ook pas bij de grote herziening van het ontslagrecht in 1953 ingevoerd. Bij die wijziging kreeg de rechter de mogelijkheid om niet alleen bij de dringende reden, maar ook bij een verandering in de omstandigheden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De bedoeling van de wetgever was destijds om een laagdrempelige ontbindingsprocedure te creëren, waarbij eenvoudiger tot ontslag kon worden overgegaan, eventueel gekoppeld aan een door de kantonrechter naar billijkheid vast te stellen vergoeding.¹²

In de parlementaire geschiedenis werden geen handreikingen gegeven hoe deze vergoeding naar billijkheid vast te stellen. Dit werd volledig aan de kantonrechter overge-

laten. Anders dan bij de procedure over het kennelijk onredelijk ontslag stonden bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rechtsmiddelen open, zodat enkel de kantonrechter was belast met het vaststellen van de vergoeding naar billijkheid. Deze open norm die enkel door kantonrechters werd ingevuld, leidde in de praktijk tot een grote diversiteit in vergoedingen en berekeningsmethodieken.¹³ Vanaf het begin van de jaren 90 ontstond een enorme toestroom aan ontbindingsprocedures (zie tabel 1), waardoor de ontbindingsprocedure een volwaardige ontslagroute naast de opzegging werd.

Tabel 1: Overzicht verhouding opzeggingsprocedures en ontbindingsprocedure 1977-1995

Jaar	Ontbinding	Opzegging	Verhouding
1977	480	71.771	1:150
1982	1116	99.900	1:90
1991	13.903	75.997	1:6
1992	22.031	85.669	1:4
1993	36.918	113.625	1:2
1994	41.714	89.732	1:2
1995	45.055	68.348	1:1,5

Door enerzijds het toenemende belang van de ontbindingsprocedure en anderzijds de kritiek op de wijze waarop de hoogte van de vergoeding werd vastgesteld, publiceerde de Kring van Kantonrechters op 8 november 1996 in het *NJB* een aanbeveling met daarin de landelijke 'kantonrechtersformule 1639w BW', die op 1 januari 1997 van kracht werd.¹⁴ De introductie van de kantonrechtersformule zorgde voor grote eenheid in de rechtspraak over de vergoeding naar billijkheid, omdat vrijwel alle kantonrechters deze formule gebruikten, zo blijkt uit onderzoek.¹⁵ Wel leidde de kantonrechtersformule tot hoge vergoedingen, vooral bij lange dienstverbanden. Naar aanleiding van de aanhoudende discussies over de (te) hoge ontbindingsvergoedingen besloot de Kring van Kantonrechters op 30 oktober 2008 om met ingang van 1 januari 2009 een nieuwe kantonrechtersformule in te voeren, waarin een lagere anciënniteitsfactor werd bepaald.¹⁶ Deze vernieuwde kantonrechtersformule bleef tot de invoering van de Wwz op 1 juli 2015 van toepassing.

⁷ Hof Den Haag 14 oktober 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BF6720.

⁸ HR 27 november 2009, ECLI:NL:HR:2009:BJ6596.

⁹ HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK4472.

¹⁰ HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

¹¹ In 2012 en 2013 werd slechts in 33 respectievelijk 37 gepubliceerde zaken een kennelijk onredelijk ontslagvergoeding toegekend op een totaal van meer dan 30.000 verleende ontslagvergunningen, zie P. Kruit, 'Statistiek Ontbindingsvergoedingen 2013: het einde van de ontbindingsvergoeding aangekondigd', *ArbeidsRecht* 2014/43.

¹² *Bijlagen Handelingen II*, 881, 1947-1948, nr. 3, p. 10.

¹³ Duk schrijft over het karakter van de ontbindingsvergoeding in 1986 al dat ten aanzien hiervan 'wazigheid troef is', zie R.A.A. Duk, 'Rechtspraak over ontslag, in vogelvlucht (1975-1985)', *Advocatenblad* 1986, p. 158.

¹⁴ Kring van Kantonrechters, 'Formule ontbindingsvergoeding 1639w', *NJB* 1996, p. 1838-1839.

¹⁵ A.G. van Marwijk Kooy, 'Een rondje langs de velden', *ArbeidsRecht* 1996/68.

¹⁶ Kring van Kantonrechters, 'De nieuwe aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters', *ArbeidsRecht* 2008/61.

3. Feiten en cijfers pre-Wwz

Naar de toepassing van de ontslagvergoedingen in de pre-Wwz-tijd is veel onderzoek gedaan.¹⁷ Uit het meest recentelijk gepubliceerde onderzoek naar ontslagvergoedingen voor invoering van de Wwz blijkt het volgende.

3.1 Kennelijk onredelijk ontslag

Tabel 2 laat zien dat het aantal kennelijk onredelijk ontslagprocedures in 2013 en 2012 bijzonder laag was.¹⁸ In beide jaren werden iets meer dan 30.000 ontslagvergunningen door het UWV verleend.¹⁹ Dit betekent dat in slechts minder dan 0,5% van het aantal verleende ontslagvergunningen een kennelijk onredelijk ontslag-uitspraak volgde. Daarvan werd in twee derde van de uitspraken het ontslag niet kennelijk onredelijk geoordeeld en slechts in een derde van de uitspraken werd een vergoeding aan de werknemer toegekend. Dit betreft dus ongeveer 0,1% van het totaal aantal verleende ontslagvergunningen. In 99,9% eindigde de UWV-route zonder een door de rechter toegekende ontslagvergoeding.

Tabel 2: Verhouding tussen totaal aantal gepubliceerde uitspraken, aantal uitspraken met vergoeding en aantal afwijzingen kennelijk onredelijk ontslag in 2012 en 2013

Uitspraak	Aantal 2013	Percentage 2013	Aantal 2012	Percentage 2012
Aantal afwijzingen	35	41%	64	57%
Aantal k.o.o.	37	44%	33	30%
Overige	13	15%	15	13%
Totaal	85		112	

In de zaken waarin wel een kennelijk onredelijk ontslagvergoeding door de rechter werd uitgesproken, fluctueerde de omvang van deze vergoeding enigszins per jaar, getuige het overzicht over de laatste vijf jaar pre-Wwz in tabel 3. Gemiddeld genomen lag dit echter rond de 0,66 maandsalaris per gewerkt jaar. Dit correspondeert met circa tweemaal de transitievergoeding.

Tabel 3: Hoogte gemiddelde schadevergoeding ex art. 7:681 BW over de periode 2009-2013

Jaar	Aantal uitspraken	Gem. mnd p. dienstj.
2013	37	0,67
2012	33	0,69
2011	46	0,52
2010	48	0,66
2009	45	0,92

3.2 Ontbindingsvergoeding

De cijfers ten aanzien van de ontbindingsvergoedingen geven een ander beeld dan die van het kennelijk onredelijk ontslag. Hoewel in de gepubliceerde rechtspraak stevast rond de 35% van de ingediende ontbindingsverzoeken werd afgewezen, bleek uit onderzoek dat afwijzingen verhoudingsgewijs veel vaker gepubliceerd werden dan toegewezen ontbindingsbeschikkingen. Het werkelijke aantal toegewezen ontbindingsbeschikkingen lag in de praktijk voor invoering van de Wwz op ongeveer 91%.²⁰ Hoewel het aantal ontbindingsprocedures al vanaf 2009 – dus ruim voor invoering van de Wwz – een dalende lijn laat zien, werden gemiddeld genomen nog tussen de 10.000 en 20.000 ontbindingsprocedures ex art. 7:685 BW gevoerd in de periode 2009 tot en met 2013.²¹ Dit betekent dus dat jaarlijks tussen de 9000 en 18.000 ontbindingen werden uitgesproken door kantonrechters.

Tabel 4: Overzicht gemiddelde hoogte ontbindingsvergoeding 2013 (2012)

Totaal aantal ontbindingen met vergoeding	Aantal	hoogte vergoeding m/dj
Ontbindingen met vergoeding	106 (107)	1,54 (1,59)
Totaal ontbindingen (incl. C=0)	155 (163)	1,02 (1,03)

Uit tabel 4 blijkt dat in 2012 en 2013 de gemiddeld toegekende ontbindingsvergoeding ongeveer 1,5 maandsalaris per dienstjaar bedraagt. Dit is ruim 2,5 keer zoveel als bij het kennelijk onredelijk ontslag. Zelfs als hierop de 'publicatie-correctie' van 20%²² wordt toegepast, resteert nog een substantieel hogere vergoeding dan bij kennelijk onredelijk ontslag. Wanneer ook de ontbindingen zonder vergoeding worden meegeteld (C=0 correspondeert met het huidige ernstig verwijtbaar handelen van de werkne-

¹⁷ Loonstra startte al in 1985 met een eerste analyse van ontbindingsbeschikkingen (C.J. Loonstra, 'Art. 1639w BW: een jurisprudentiële analyse', *WPNR* 5740, 1985, p. 349-359), waarna Scholtens in 1993 aanving met zijn beroemd geworden Ontbindingsstatistieken (C.G. Scholtens, 'Statistiek ontbindingsvergoedingen 1993', *ArbeidsRecht* 1994/22), welke jaarlijks door hem werden gepubliceerd en vanaf 2006 werden voortgezet door Loonstra en Kruit (C.J. Loonstra & P. Kruit, 'Statistiek ontbindingsvergoedingen 2005: een jaar van stabiliteit', *ArbeidsRecht* 2006/38). In deze jaarlijkse bijdrage kwamen de ontwikkelingen in zowel de ontbindingsvergoeding als de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding uitvoerig aan bod.

¹⁸ Deze cijfers zijn ontleend aan P. Kruit, 'Statistiek Ontbindingsvergoedingen 2013: het einde van de ontbindingsvergoeding aangekondigd', *ArbeidsRecht* 2014/43, tabel 19 en 20.

¹⁹ Jaarverslag UWV 2012 en 2013.

²⁰ P. Kruit, *De ontbindingsbeschikking ex art. 7:685 BW getoetst (diss.)*, Den Haag: Bju 2012, p. 99-103.

²¹ P. Kruit, 'Statistiek Ontbindingsvergoedingen 2013: het einde van de ontbindingsvergoeding aangekondigd', *ArbeidsRecht* 2014/43, tabel 1.

²² Uit het dissertatieonderzoek van Kruit blijkt dat de gemiddelde ontbindingsvergoeding in de gepubliceerde rechtspraak ongeveer 20% hoger ligt dan de totale gemiddelde ontbindingsvergoeding wanneer ook de niet-gepubliceerde rechtspraak zou worden meegerekend. De verklaring hiervoor is dat rechters vaker hoge ontbindingsvergoedingen op rechtspraak.nl publiceren dan lage ontbindingsvergoedingen. Zie P. Kruit, *De ontbindingsbeschikking ex art. 7:685 BW getoetst (diss.)*, Den Haag: Bju 2012.

mer) resteert nog steeds een vergoeding van ruim een maandsalaris per gewerkt jaar, die hoger is dan de gemiddelde kennelijk onredelijk ontslagvergoeding.

3.3 Tussenconclusie

Uit voorgaande analyse blijkt dat voorafgaand aan invoering van de Wwz substantieel meer opzeggingsprocedures dan ontbindingsprocedures werden gevoerd. De werkgever koos welke route hij nam. Bij opzegging via het UWV resulteerde dit in ruim 99% van de gevallen zonder een door de rechter toegekende ontslagvergoeding. Zelfs als wél een kennelijk onredelijk ontslagvergoeding werd toegekend, dan was dit slechts 0,66 maandsalaris per gewerkt jaar, ongeveer tweemaal de transitievergoeding. Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd doorgaans wel een vergoeding door de kantonrechter toegekend. Deze vergoeding was – na correctie – gemiddeld ongeveer 1,2 maandsalaris per gewerkt jaar en dus ruim 3,5 keer de transitievergoeding. De verschillen in uitkomst van de ontslagvergoedingen waren voor de invoering van de Wwz dus fors te noemen.

4. Ontslagvergoedingensystematiek Wwz

4.1 Algemeen

De Wwz werd in 2015 gefaseerd ingevoerd. Doelstellingen waren onder meer het ontslagstelsel eenduidiger, sneller en eerlijker te maken, de kosten voor werkgevers te verlagen en de kloof tussen vaste en flexibele contracten te verkleinen.²³

In de Wwz werd vastgelegd dat ontslag alleen is toegestaan als er sprake is van een redelijke grond zoals die concreet zijn vastgelegd in art. 7:669 lid 3 BW, onderverdeeld in sub a t/m h, waaraan in 2020 met de Wab sub i werd toegevoegd. In de Wwz is ook bepaald dat de ontslagroute die moet worden bewandeld afhankelijk is van de reden van het ontslag. Ontslagen die verband houden met bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid (sub a en b) werden voortaan beoordeeld door het UWV. Voorgenomen ontslagen vanwege vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, een verstoorde arbeidsverhouding of andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen (sub c tot en met h, na invoering van de Wab i), werden voortaan door de kantonrechter getoetst. De Wwz heeft de keuzevrijheid van de werkgever voor de ontslagroute dus afgeschaft.

Ook het ontslagvergoedingstelsel werd geüniformeerd. Samenvattend ontstond met de Wwz een tweesporstelsel: een generieke, route-onafhankelijke transitievergoeding als bodem en – bij ernstig verwijtbaar werkgevershandelen – de mogelijkheid van een billijke vergoeding. Waar

de transitievergoeding uniformiteit dient, zou de billijke vergoeding normschendingen die zich aan die uniformiteit onttrekken juist bedienen.²⁴

4.2 Transitievergoeding

In de Wwz is de transitievergoeding geïntroduceerd die in beginsel aan iedere werknemer toekomt bij beëindiging op initiatief van de werkgever, of bij beëindiging op initiatief van de werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.²⁵ De transitievergoeding dient twee doelen: compensatie voor (de gevolgen van) het ontslag en het vergemakkelijken van de overgang naar ander werk.²⁶ De vaste berekeningswijze van de transitievergoeding – neerkomend op $\frac{1}{3}$ van het bruto maandsalaris per gewerkt volledig dienstjaar – neemt de lengte van het dienstverband en de hoogte van de door de werknemer ontvangen beloning tot enige uitgangspunten. De eenvoud van de regeling zou eraan moeten bijdragen dat partijen van tevoren weten waar ze financieel aan toe zijn. Daardoor zou de rechtszekerheid toenemen en dat zou weer leiden tot minder rechtszaken.

De wetgever koppelde het recht op de transitievergoeding aanvankelijk aan een minimale duur van de arbeidsovereenkomst van 24 maanden.²⁷ De hoogte werd gebaseerd op het aantal halve dienstjaren, met $\frac{1}{6}$ maandsalaris per zes maanden over de eerste 120 maanden en $\frac{1}{4}$ maandsalaris per zes maanden daarna.²⁸ Met de Wab is dit per 1 januari 2020 aangepast; de transitievergoeding is sindsdien vanaf de eerste dag van het dienstverband verschuldigd en wordt gebaseerd op $\frac{1}{3}$ van het bruto maandsalaris per gewerkt volledig dienstjaar. Het voor de transitievergoeding in acht te nemen bruto maandsalaris is inclusief bepaalde vaste en variabele looncomponenten en sluit op die manier aan bij de B-factor uit de oude kantonrechtersformule. Het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur wijzen limitatief aan welke salariscomponenten als vaste (overwerk- en ploegentoeslagen) en variabele componenten (bonussen, winstuitkeringen, einde-

24 Het arbeidsrecht kent ook andere vergoedingen die verband houden met ontslag waar een werknemer voor in aanmerking kan komen, zoals de vergoeding vanwege schending van de aanzegverplichting (art. 7:668 lid 3 BW), de vergoeding wegens een ontslag op de cumulatiegrond (art. 7:671b lid 8 BW) en de vergoeding vanwege voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art. 7:672 lid 11 BW en art. 7:677 lid 4 BW). Deze aanvullende vergoedingen zullen in dit artikel niet (uitgebreid) worden behandeld.

25 Art. 7:673 t/m 7:673e BW.

26 Kamerstukken II 2013/2014, 33818, nr. 3, p. 34.

27 Daarnaast zijn er gevallen waarin geen transitievergoeding verschuldigd is, zoals bij beëindiging vóór 18-jarige leeftijd bij geringe arbeidsomvang, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, of bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer; in laatstgenoemd geval kan de rechter evenwel op grond van redelijkheid en billijkheid alsnog geheel of gedeeltelijk toekennen.

28 De Wwz bevatte tevens specifieke overgangsregimes: zo gold een verhoogde opbouw voor werknemers van 50 jaar en ouder met een lang dienstverband (tot 1 januari 2020) en een regeling voor kleine werkgevers in financiële problemen waarbij vóór 1 mei 2013 opgebouwde diensttijd buiten beschouwing kon blijven (eveneens tijdelijk).

23 SEO, 'Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid', juni 2020, p. 5.

jaarsuitkeringen) gelden en bij de transitievergoeding moeten worden betrokken. Dit wederom met het doel om voorspelbaarheid en eenvoud te bereiken. De transitievergoeding is gemaximeerd op een wettelijk plafond (of één jaarsalaris indien dat hoger is), met jaarlijkse indexatie.

De transitievergoeding is bedoeld als een helder en voorspelbaar instrument binnen het ontslagrecht, maar de praktijk laat zien dat eenvoud niet altijd gelijkstaat aan eenduidigheid. Alhoewel de regeling rondom de transitievergoeding in de kern vrij simpel is, heeft de vergoeding in de afgelopen tien jaar voor de nodige breinbrekers gezorgd.²⁹ Zo blijkt het loonbegrip bij tijd en wijle nog hardnekkig casuïstisch, bijvoorbeeld ten aanzien van de vraag of een bepaalde toeslag of compensatie al dan niet als (verkapt) loon kwalificeert.³⁰ Bovendien gaf de Centrale Raad van Beroep pas recent antwoord op de voor de praktijk belangrijke vraag of voor de berekening van de transitievergoeding moet worden gekeken naar de aanspraken op provisie die zijn ontstaan in de referteperiode of over de referteperiode.³¹ Ook de Hoge Raad heeft de rechtsvormende taak in het kader van de transitievergoeding benut: met de *Xella*-beschikking werd een plicht voor werkgevers geïntroduceerd om bij een slapend dienstverband over te gaan tot ontslag en betaling van een transitievergoeding. Met de *Kolom*- en *SIPOR*-beschikkingen heeft de Hoge Raad de ingewikkelde rechtsfiguur van de gedeeltelijke transitievergoeding geïntroduceerd.³²

4.3 Billijke vergoeding

Naast de transitievergoeding introduceerde de Wwz een smalle, exceptionele mogelijkheid voor een billijke vergoeding bij (met name) ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De wetgever positioneerde haar uitdrukkelijk naast de transitievergoeding en beoogde een “muizengaatje”: een additionele vergoeding voor uitzonderlijke gevallen, in het bijzonder bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar tevens in enkele configuraties waarin ernstig verwijtbaar handelen of nalaten impliciet (art. 7:681 BW) of niet (in hoger beroep ex art. 7:683 BW) is vereist. De parlementaire geschiedenis benadrukt daarbij enerzijds dat loon en lengte van het dienstverband niet de dragende criteria zijn en het gevolgencriterium is “geforfaiteerd” in de transitievergoeding en anderzijds dat de rechter bij de billijke vergoeding juist ruimte houdt om op het niveau van de uitzonderlijke omstandigheden te beslissen, met inbegrip van de financiële positie van de werkgever indien daartoe aanleiding be-

staat.³³ De vraag hoe die open norm *in concreto* moet worden ingevuld is door de Hoge Raad sinds 2017 in belangrijke mate ingevuld en geünificeerd.

In de *New Hairstyle*-beschikking heeft de Hoge Raad richtinggevende gezichtspunten geformuleerd die sindsdien de algemene maatstaf vormen, ook buiten de art. 7:681 BW-variant waarvoor zij aanvankelijk zijn geschreven.³⁴ De kern is dat de rechter de billijke vergoeding bepaalt op een wijze en niveau die aansluiten bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, en zijn oordeel zodanig motiveert dat inzichtelijk is hoe de vaststelling tot stand is gekomen.³⁵ Belangrijk is verder dat de gevolgen van het ontslag wél mogen meewegen voor de omvang van de billijke vergoeding zover zij toerekenbaar zijn aan het (ernstig) verwijt aan werkgeverszijde.³⁶

De rekenkundige vertaling van die benadering geschiedt doorgaans via een hypothetische gevalvergelijking: wat zou de werknemer aan loon (en verwante emolumenten) hebben genoten indien de beëindiging niet (op deze (ernstig verwijtbare) wijze) had plaatsgevonden, en gedurende welke periode zou de arbeidsovereenkomst vermoedelijk hebben voortgeduurd? Daarbij is mede van belang of en wanneer een rechtmatige beëindiging wél mogelijk was geweest en vermoedelijk zou zijn geëffectueerd, alsmede de mogelijkheid van matiging van loon ex art. 7:680a BW.³⁷ De vergelijking vindt *ex nunc* plaats: inmiddels gerealiseerde inkomsten uit ander werk, WW³⁸ en de transitievergoeding kunnen worden betrokken, evenals redelijke toekomstige verdien capaciteit.³⁹

Waar de vaststelling elementen bevat die zien op schade, lenen de regels van art. 6:95 e.v. BW zich voor overeenkomstige toepassing, inclusief immateriële schade in passende gevallen.⁴⁰ De billijke vergoeding is echter geen zuivere schadevergoeding en behoeft dus niet te stranden bij gebrekkige exactheid van schadebegroting.⁴¹ Kosten die geen verband houden met het ontslag worden niet in de billijke vergoeding verdisconteerd, maar kunnen – waar passend – via art. 7:611 jo. art. 6:96 BW en art. 7:686a lid 3 BW worden gevorderd, de zogeheten Baijingsroute.⁴²

In de discussie over functie en karakter heeft de Hoge Raad een principiële lijn uitgezet. De billijke vergoeding heeft geen specifiek punitief karakter; de hoogte moet

29 G.C. Boot, ‘Tien jaar transitievergoeding’, *ArbeidsRecht* 2025/36.

30 Zie hierover uitgebreid: N.M. Cuppen & Y.E. Bijloo, ‘De componenten van de transitievergoeding’, *ArbeidsRecht* 2021/14 en N.M. Cuppen & Y.E. Bijloo, ‘Een update over de componenten van de transitievergoeding’, *ArbeidsRecht* 2024/29, p. 4-5.

31 Centrale Raad van Beroep 24 juli 2025, ECLI:NL:CRVB:2025:1011.

32 Zie hierover o.a. P. Kruit, ‘De gedeeltelijke beëindiging met en zonder transitievergoeding na Kolom, Victoria en SIPOR: tot hier en (niet) verder?’, *TAP* 2020/158.

33 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-34. Zie ook de nota naar aanleiding van het verslag: *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 90-91.

34 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, *JAR* 2017/188.

35 HR 29 mei 2020, ECLI:NL:HR:2020:958, *JAR* 2020/164.

36 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, *JAR* 2017/188.

37 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, *JAR* 2017/188, HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218, *JAR* 2019/15.

38 Parket bij de HR 19 september 2025, ECLI:NL:PHR:2025:1019.

39 HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:857, *JAR* 2018/168 en HR 21 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:284, *JAR* 2020/106.

40 HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, *JAR* 2017/188.

41 *Asser/Heerma van Voss* 7-V 2020/445c.

42 HR 24 oktober 1997, ECLI:NL:HR:1997:AM1905 (*Baijings*).

niet worden bepaald door wat “afschrikwekkend” is voor de werkgever. Wel onderkent de Hoge Raad dat met de vergoeding kan worden tegengegaan dat werkgevers een vernietigbare opzegging of anderszins verwijtbare beëindiging verkiezen omdat die goedkoper is dan een rechtmatige route. Deze preventieve functie kan worden bereikt door de toerekenbare gevolgen in de omvang te verdisconteren, niet door een separate *poena privata*.

5. Cijfers ontslagvergoedingen Wwz

5.1 Beduidend minder procedures

De veranderingen in het ontslag(vergoedingen)stelsel in de Wwz hadden onmiddellijke effecten. Allereerst is het aantal procedures sterk afgenomen. Dit is te zien in de onderstaande tabellen. Het aantal ontbindingsbeschikkingen is in de periode 2022 t/m 2024 met maar liefst 78,4% afgenomen ten opzichte van de periode van tien jaar daarvoor (2012 t/m 2014).

Tabel 5: Aantal ontbindingsprocedures 2012-2014, 2022-2024

Jaartal	Totaal aantal ontbindingsbeschikkingen ⁴³	Gepubliceerd
2012 (pre-Wwz)	4.676	270 (5,8%)
2013 (pre-Wwz)	4.756	243 (5,1%)
2014 (pre-Wwz)	3.866	202 (5,2%)
2022 (post-Wwz)	1.022	-
2023 (post-Wwz)	953	-
2024 (post-Wwz)	901	260 (28,9%)

Ook het aantal UWV-procedures is drastisch afgenomen: in een periode van tien jaar (2022 tot en met 2024 in vergelijking met 2012 t/m 2024) bedraagt de afname in het aantal procedures 63,6%.

Tabel 6: Aantal UWV-procedures 2012-2014, 2022-2024

Jaartal	Totaal aantal UWV-procedures (post-Wwz: op a- en b-grond, afgehandeld) ⁴⁴
2012 (pre-Wwz)	58.929
2013 (pre-Wwz)	66.183
2014 (pre-Wwz)	47.284
2022 (post-Wwz)	14.000
2023 (post-Wwz)	20.987
2024 (post-Wwz)	27.703

Opvallend is dat post-Wwz circa 80% van de ingediende ontslagaanvragen bij het UWV vervolgens wordt ingetrokken. Dit zal samenhangen met de wens van de werkgever om aan de werking van het opzegverbod tijdens ziekte te ontkomen (art. 7:670 lid 1 sub b BW).⁴⁵

5.2 Transitievergoeding

Tabel 7: Cijfermatig overzicht toegewezen transitievergoeding 2015-2020, 2024

Jaartal	Gemiddeld bedrag (EUR)	Gemiddeld in maand-salarissen per dienstjaar
2015/2016 ⁴⁶	15.009	0,39
2017 ⁴⁷	23.850	0,57
2018 ⁴⁸	26.906	0,52
2019 ⁴⁹	35.567	0,72
2020 ⁵⁰	23.197	0,41
2024 ⁵¹	22.846	0,45

De cijfers in tabel 7 illustreren de ontwikkeling van de gemiddelde hoogte van de transitievergoeding in de periode 2015-2020 en 2024. Opvallend is dat de gemiddelde transitievergoeding in 2020 een duidelijke daling laat zien ten opzichte van voorgaande jaren. Deze daling is direct te herleiden tot het afschaffen van de verhoogde opbouw

43 P. Kruit, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz’, *ArbeidsRecht* 2016/35 en P. Kruit, I.H. Kersten & R.R.T. van de Ven, ‘Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?’, *ArbeidsRecht* 2025/35. Pre-Wwz betreft het aantal ontbindingsbeschikkingen op tegenspraak. Post-Wwz: betreft aantallen ontbindingsbeschikkingen op tegenspraak ex art. 7:671b, 7:671c en 7:686 BW in eerste aanleg.

44 P. Kruit, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz’, *ArbeidsRecht* 2016/35 en P. Kruit, I.H. Kersten & R.R.T. van de Ven, ‘Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?’, *ArbeidsRecht* 2025/35. De aantallen UWV-procedures zijn verstrekt door het UWV. Het betreft de afgehandelde procedures.

45 P. Kruit, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz’, *ArbeidsRecht* 2016/35 en P. Kruit, I.H. Kersten & R.R.T. van de Ven, ‘Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?’, *ArbeidsRecht* 2025/35.

46 P. Kruit, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz’, *ArbeidsRecht* 2016/35.

47 P. Kruit & I.H. Kersten, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure 2017: eenzijdig ontslag bereikt historisch dieptepunt’, *ArbeidsRecht* 2018/32.

48 P. Kruit & I.H. Kersten, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure 2018-2019: de Wwz werkt toch! Of toch niet...’, *ArbeidsRecht* 2020/16.

49 P. Kruit & I.H. Kersten, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder WAB- en coronajaar’, *ArbeidsRecht* 2021/52.

50 P. Kruit & I.H. Kersten, ‘Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder WAB- en coronajaar’, *ArbeidsRecht* 2021/52.

51 P. Kruit, I.H. Kersten & R.R.T. van de Ven, ‘Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?’, *ArbeidsRecht* 2025/35.

Tabel 8: Cijfermatig overzicht billijke vergoeding 2015-2020, 2024

Jaartal	Gemiddeld algemeen ¹		Art. 7:671b BW (werkgeversverzoek)		Art. 7:671c BW (werknemersverzoek)		Art. 7:681 BW (onrechtmatig ontslag)	
	Gemiddel- de BV in EUR	Gemiddeld maandsalaris per dienst- jaar	Gemiddel- de BV in EUR	Gemiddeld maandsalaris per dienst- jaar	Gemiddel- de BV in EUR	Gemiddeld maandsalaris per dienst- jaar	Gemiddel- de BV in EUR	Gemiddeld maandsalaris per dienst- jaar
2015/2016 ²	-	-	25.313	1,12	21.775	1,56	5.588	1,65
2017 ³	22.901	1,31	33.840	1,33	25.760	1,28	8.718	1,22
2018 ⁴	43.234	2,69	95.091	4,66	42.688	4,57	7.508	0,74
2019 ⁵	66.888	1,87	70.678	1,76	244.857 ⁶	3,5	22.612	0,8
2020 ⁷	33.987	2,46	58.773	1,8	73.029	1,24	13.969	3,22 ⁸
2024 ⁹	43.221	1,83	72.514	2,63	70.477	2,29	22.279	1,4

- 1 In deze kolom zijn de gemiddelde billijke vergoedingen weergegeven op gronden van art. 7:671b, 7:671c, 7:681, 7:682, 7:683 lid 3 BW en art. 7:673 BW.
- 2 P. Kruit, 'Statistiek Ontbindingsprocedure: de balans opgemaakt na een jaar Wwz', *ArbeidsRecht* 2016/35.
- 3 P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2017: eenzijdig ontslag bereikt historisch dieptepunt', *ArbeidsRecht* 2018/32.
- 4 P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2018-2019: de Wwz werkt toch! Of toch niet...', *ArbeidsRecht* 2020/16.
- 5 P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2018-2019: de Wwz werkt toch! Of toch niet...', *ArbeidsRecht* 2020/16.
- 6 Het hoge gemiddelde wordt verklaard door de Ryanair-beschikkingen; zie voor een nadere duiding: P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder WAB- en coronajaar', *ArbeidsRecht* 2021/52.
- 7 P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder WAB- en coronajaar', *ArbeidsRecht* 2021/52.
- 8 Deze opvallende uitkomst is te verklaren door de uitspraak van de Rechtbank Den Haag van 9 januari 2020 (ECLI:NL:RBDHA:2020:163). In deze zaak kende de rechtbank een werknemer met slechts 0,17 dienstjaren een billijke vergoeding toe ter hoogte van tien maandsalarissen. Dit resulteert in een uitzonderlijk hoge ratio van 59 maandsalarissen per dienstjaar.
- 9 P. Kruit, I.H. Kersten & R.R.T. van de Ven, 'Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?', *ArbeidsRecht* 2025/35.

voor oudere werknemers en de verhoogde opbouw voor de dienstverbanden langer dan tien jaar, zoals geregeld in de Wab, die per 1 januari 2020 in werking trad. Sindsdien is de opbouwnorm geüniformeerd op 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

Men zou dan mogelijk verwachten dat de gemiddelde transitievergoeding sindsdien 0,33 maandsalaris per dienstjaar bedraagt.⁵² Desondanks blijkt uit de gepubliceerde rechtspraak en empirische analyses dat de feitelijke gemiddelde transitievergoeding in de jaren 2020 en 2024 uitkomt op 0,41 respectievelijk 0,45 maandsalaris per dienstjaar. Dit is mogelijk te verklaren door het loonbegrip van de transitievergoeding. Niet in alle uitspraken worden alle voor de transitievergoeding relevante emolumenten en looncomponenten expliciet benoemd als onderdeel van het maandsalaris, waardoor het in de uitspraak genoemde maandsalaris kan afwijken van het maandsalaris zoals dat relevant is voor de transitievergoeding (d.w.z. inclusief vaste en variabele looncomponenten).

5.3 Billijke vergoeding

Tabel 8 geeft een overzicht van de gemiddelde hoogte van de billijke vergoeding per jaar, uitgesplitst naar drie verschillende wettelijke grondslagen.

Uit de tabel blijkt dat de grondslag waarop de billijke vergoeding wordt toegekend, invloed heeft op de hoogte van het toegekende bedrag. Dit verschil laat zich goed verklaren door de verschillende situaties die aan de diverse wettelijke grondslagen ten grondslag liggen. Bij een ontbinding op verzoek van de werkgever (art. 7:671b BW) is bij toekenning van een billijke vergoeding sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, waardoor de rechter niet alleen de ernst van het verwijt, maar ook de hypothetische resterende duur van het dienstverband en de daadwerkelijke schade voor de werknemer in ogenschouw neemt. In deze gevallen kan de schade aanzienlijk zijn, bijvoorbeeld omdat de werknemer zonder het verwijtbare handelen nog geruime tijd in dienst zou zijn gebleven. Bij een billijke vergoeding na een onregelmatige beëindiging (art. 7:681 BW) ligt dat anders. Hier is vaker sprake van een situatie waarin de werkgever weliswaar onjuist heeft gehandeld, maar waarin een rechtmatige beëindiging van het dienstverband op korte termijn mogelijk al te verwachten was, bijvoorbeeld vanwege een bestaande ontslaggrond (bijvoorbeeld: het ontslag op staande voet is weliswaar onterecht gegeven, maar er bestaat wel een redelijke grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen van de werknemer). De schade voor de werknemer blijft in die gevallen beperkt tot de periode tot aan het moment waarop het dienstverband op rechtmatige wijze zou zijn geëindigd. Dit kan verklaren waarom de toegekende bedragen bij art. 7:681 BW doorgaans lager uitvallen dan bij art. 7:671b BW.

Opvallend is verder dat in de gepubliceerde rechtspraak in ongeveer één op de zes ontbindingszaken een billijke ver-

⁵² Zie bijv. G.C. Boot, 'Tien jaar transitievergoeding', *ArbeidsRecht* 2025/36, waarin hij schrijft: "Afgezien van loonstijgingen zijn de kosten van de transitievergoeding dus 1/36e van het jaarsalaris. Ik heb er daarmee geen verklaring voor dat volgens de door Kruit e.a. in dit blad gepresenteerde statistieken, de gemiddelde transitievergoeding sinds 2020 0,41 tot 0,45 maandsalaris per jaar dienstverband bedraagt. Waarom niet 0,33?"

goeding wordt toegekend.⁵³ Dit percentage is aanzienlijk hoger dan de uitzonderlijkheid (het “muizengaatje”) die de wetgever bij de totstandkoming van de Wwz voor ogen had. Daarmee staat vast dat de billijke vergoeding, ondanks haar beoogde uitzonderlijke karakter, in de gepubliceerde rechtspraak een structurele en substantiële rol is gaan spelen. Tegelijkertijd moet worden bedacht dat deze cijfers mogelijk worden beïnvloed door *publicatiebias*: uitspraken waarin een billijke vergoeding wordt toegekend zijn voor de rechtspraak relevanter en worden daarom mogelijk vaker gepubliceerd dan afwijzingen. Het is dan ook de vraag of het relatief hoge aandeel toegekende billijke vergoedingen representatief is voor het totaal aan ontbindingszaken. Niettemin onderstrepen de gepubliceerde cijfers dat de billijke vergoeding in de praktijk een belangrijk correctiemechanisme vormt binnen het ontslagrecht.

5.4 De optelsom: transitievergoeding + billijke vergoeding versus de kantonrechttersformule

Tabel 9: overzicht gemiddelde vergoeding (maandsalaris/ dienstjaar) per periode/vergoedingstype

Periode / Vergoedingstype	Gemiddeld maand-salaris per dienstjaar
Ontbindingsvergoeding 2012-2013 (excl. C=0)	1,54 – 1,59
Kennelijk onredelijk ontslag (2009-2013)	0,66
Transitievergoeding (2020-2024)	0,41 – 0,45
Billijke vergoeding algemeen (2017-2020, 2024)	1,31 – 2,69
Billijke vergoeding 7:671b (2015-2020, 2024)	1,12 – 4,66
Billijke vergoeding 7:681 (2015-2020-2024)	0,8 – 3,22

De cijfers uit deze paragraaf laten zien dat de gemiddelde transitievergoeding na invoering van de Wwz structureel lager ligt dan de vergoedingen op basis van de oude kantonrechttersformule. Vóór 2015 bedroeg de gemiddelde ontbindingsvergoeding ongeveer 1,0 tot 1,5 maandsalaris per dienstjaar, afhankelijk van de gehanteerde correctiefactor. De kennelijk onredelijk ontslagvergoeding lag met gemiddeld 0,66 maandsalaris per dienstjaar lager, maar werd slechts in een zeer klein deel van de gevallen toegekend.

Na de invoering van de Wab zien we dat de transitievergoeding, die in de regel altijd verschuldigd is, schommelt tussen 0,41 en 0,45 maandsalaris per dienstjaar. De billijke vergoeding, die alleen in uitzonderlijke gevallen wordt toegekend, kan in individuele gevallen leiden tot een ho-

gere totale vergoeding. De gemiddelde billijke vergoeding bij ontbinding komt – over de gehele linie beschouwd – overeen met circa 1,5 tot 2,5 maandsalaris per dienstjaar.

6. Is het ontslagvergoedingsrecht na invoering van de Wwz eerlijker geworden?

De centrale vraag van deze bijdrage is of het ontslagvergoedingsrecht met de invoering van de Wwz daadwerkelijk eerlijker is geworden en of de wetgever haar doelstellingen heeft gerealiseerd. Het antwoord op deze vraag laat zich niet eenduidig geven.

6.1 Daling van het aantal procedures

Een van de meest in het oog springende effecten van de Wwz is de sterke daling van het aantal ontslagprocedures, zowel bij de kantonrechter als bij het UWV. Waar voorheen jaarlijks tienduizenden procedures werden gevoerd, is dit aantal in tien jaar tijd met meer dan de helft afgenomen. Deze ontwikkeling wijst op een vergaande dejuridisering van het ontslagrecht in de rechtszaal: geschillen worden vaker buiten rechte geschikt. Dit kan mede worden verklaard door de grote voorspelbaarheid van de transitievergoeding en de hoge drempel voor de toekenning van een billijke vergoeding. Hierdoor is het voor partijen minder aantrekkelijk of noodzakelijk geworden om over ontslagvergoedingen te procederen.

Toch is die verklaring niet uitputtend. De daling van het aantal procedures kan ook worden toegeschreven aan de strenge eisen die sinds de invoering van de Wwz aan ontslag worden gesteld. Dat werkgevers meer belemmeringen ervaren om een ontslagprocedure te starten, kan immers ook een verklaring vormen voor de beperking van de instroom van ontslagprocedures. Deze toegenomen restrictiviteit wordt bevestigd door cijfers van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (“OESO”) die de “*strictness of employment protection*” in kaart brengt.⁵⁴ Van de 43 landen die de OESO heeft onderzocht, staat Nederland in de meest recente meting (2019) met Portugal op een gedeelde derde plek voor wat betreft de strengste bescherming in de categorie “Individual dismissals – regular contracts”, na Tsjechië en Israël. Bovendien laten de OESO-data voor Nederland een duidelijke stijging zien in de periode na invoering van de Wwz: Tabel 10 op volgende pagina.

6.2 Kosten: goedkoper, maar niet voor iedereen

De vraag of ontslag goedkoper is geworden, verdient een genuanceerd antwoord. In macro-economisch opzicht is het ontslagrecht over de volle breedte duurder geworden voor werkgevers. Dit omdat het ontslag via de UWV-route, die voorheen in de overgrote meerderheid van de gevallen ‘gratis’ was, nu standaard is voorzien van een transitievergoeding. Dit betekent dat werkgevers die voorheen zonder

⁵³ P. Kruit, I.H. Kersten & R.R.T. van de Ven, ‘Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?’, *Arbeids-Recht* 2025/35.

⁵⁴ OESO, Indicators of Employment Protection, geraadpleegd via de OECD Data Explorer.

Tabel 10: “Strictness of employment protection”, the Netherlands, OESO. De score wordt uitgedrukt op een schaal van 0 (zeer soepel) tot 6 (zeer streng).

Time period	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Individual and collective dismissals (regular contracts)	2.55	2.55	2.55	2.79	2.79	2.79	2.88
Collective dismissals	2.39	2.39	2.39	2.96	2.96	2.96	2.96
Individual dismissals (regular contracts)	2.62	2.62	2.62	2.72	2.72	2.72	2.85
Temporary contracts	1.25	1.25	1.25	1.46	1.46	1.46	1.48

vergoeding hun werknemers konden ontslaan, nu bijna altijd een financiële last dragen.

Voor de gevallen waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, is ontslag daarentegen goedkoper geworden. De optelsom van transitievergoeding en billijke vergoeding blijft in de regel onder het niveau van de oude kantonrechtersformule of de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding. De kosten zijn dus gelijkmatiger verdeeld, maar voor een grote groep werkgevers zijn de lasten per saldo toegenomen.

6.3 Differentiatiemogelijkheden

Met de invoering van de transitievergoeding is de ruimte voor maatwerk en differentiatie in de ontslagvergoeding grotendeels verdwenen. Waar de kantonrechtersformule ruimte bood voor een correctiefactor en daarmee voor een zekere mate van flexibiliteit, geldt nu voor vrijwel iedere werknemer een uniforme, gemaximeerde transitievergoeding. Dit heeft geleid tot een sterke nivellering: de ‘goede’ werkgever en de werkgever die net niet ernstig verwijtbaar handelt, zijn allebei de transitievergoeding verschuldigd. De mogelijkheid om te differentiëren is daarmee grotendeels verdwenen.

De billijke vergoeding is voorbehouden aan uitzonderlijke gevallen en biedt geen soelaas voor situaties waarin het handelen van de werkgever weliswaar verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar is. In die zin is het systeem strikter, maar ook minder flexibel en minder gevoelig voor de nuances van het individuele geval. Dit zorgt enerzijds voor duidelijkheid en rechtszekerheid, maar kan anderzijds als onrechtvaardig worden ervaren.

6.4 Andere beschouwingen en slotopmerkingen

Cijfers zijn slechts een deel van het verhaal. Zij geven inzicht in trends en gemiddelden, maar kunnen de individuele rechtvaardigheid van het systeem niet volledig vangen. De vraag of het ontslagvergoedingsrecht eerlijker is geworden, hangt uiteindelijk af van het perspectief dat men kiest: dat van de (gelijke) behandeling van werknemers, de voorspelbaarheid voor werkgevers, of de ruimte voor maatwerk in het individuele geval. De Wwz heeft op alle drie deze terreinen winst en verlies gebracht. Het ontslagvergoedingsrecht is daarmee vooral anders geworden – en of dat ook werkelijk eerlijker is, blijft een vraag die de rechtspraak en de wetenschap zal blijven bezighouden.