



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Slapende dienstverbanden na het Hoofdlijnenakkoord 2024

Frikkee, C.J.; Verhulp, E.

Publication date

2025

Document Version

Final published version

Published in

ArbeidsRecht

License

Article 25fa Dutch Copyright Act (<https://www.openaccess.nl/en/policies/open-access-in-dutch-copyright-law-taverne-amendment>)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Frikkee, C. J., & Verhulp, E. (2025). Slapende dienstverbanden na het Hoofdlijnenakkoord 2024. *ArbeidsRecht*, 2025(2), 22-25. Article 12.
https://www.inview.nl/document/id3ad767d5580243e79f140a0e6f82cf86?ctx=WKNL_CSL_9

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Slapende dienstverbanden na het Hoofdlijnenakkoord 2024

ArbeidsRecht 2025/12

De slapende dienstverbanden hebben vanaf de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in 2015, tot veel consternatie en procedures geleid. Terwijl de inkt nog maar net droog is van recente uitspraken van de Hoge Raad over de verhouding tussen de verplichting van een goed werkgever om mee te werken aan beëindiging van een slapend dienstverband en het bestaan van de compensatieregeling, is de volgende ingrijpende wijziging alweer aangekondigd. In het Hoofdlijnenakkoord staat dat de regering van plan is om de compensatie van de transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met langdurig arbeidsongeschikte werknemers, te beperken tot kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Wat is het gevolg daarvan voor de 'Xella-vergoeding' en kan de bezuiniging niet beter op een andere wijze worden gerealiseerd?

1. Het slapende dienstverband pre-Wwz

Toen het tijdschrift *ArbeidsRecht* inmiddels ruim 30 jaar geleden werd opgericht, bestond het slapende dienstverband al, maar de juridische realiteit was wezenlijk anders. Er bestond tot 1 juli 2015 geen recht op een ontslagvergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid, tenzij sprake was van bijzondere omstandigheden.² Sommige werkgevers hielden de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid van de werknemer slapend, om zo te voorkomen dat de niet genoten vakantiedagen moesten worden uitbetaald. Dat laatste is trouwens inmiddels in belangrijke mate achterhaald, door de mogelijkheid van de werknemer om ook vakantiedagen op te nemen na twee jaar ziekte.³ Het is overigens de vraag of de werknemer op grond van Richtlijn 2003/88/EG na het einde van de loondoorbetalingsverplichting niet nog vakantiedagen opbouwt.⁴ De vraag of de richtlijnconforme uitleg van art. 7:634 BW ertoe kan leiden dat de werknemer jegens de werkgever ook tijdens een slapend dienstverband aanspraak kan maken op de opbouw van vakantiedagen, werd door de Kantonrechter Nijmegen vooralsnog negatief beantwoord.⁵ Dekker meent dat dit

wel kan.⁶ De werknemer werd voor 1 juli 2015 soms ook slapend in dienst gehouden, omdat de werkgever vond dat de arbeidsongeschikte werknemer er ook nog bij hoorde: hij werd bijvoorbeeld uitgenodigd voor de jaarlijkse kerstborrel en jubilea en kreeg nog steeds een kerstpakket. Hiernaast was er een categorie 'vergeten' werknemers, die uit beeld waren verdwenen bij de werkgever op het moment dat de loondoorbetalingsverplichting was geëindigd en de werknemer recht kreeg op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het UWV.⁷

2. Het slapende dienstverband en goed werkgeverschap na de Wwz

Na de inwerkingtreding van de Wwz en de invoering van de wettelijke transitievergoeding ontstond een forse toename van de slapende dienstverbanden. Bij de invoering van de Wwz is veel te doen geweest over de transitievergoeding voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers. De transitievergoeding is de werkgever verschuldigd als hij de arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigt. Uitzondering kent deze verplichting alleen als het einde van de arbeidsovereenkomst te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Na twee jaar loondoorbetaling geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet langer en kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de arbeidsongeschikte werknemer opzeggen.

Werkgevers die twee jaar lang het loon hadden doorbetaald, voelden er niets voor om de werknemer ook nog een transitievergoeding te betalen. Daarom beëindigden de werkgevers de arbeidsovereenkomst niet, maar hielden zij het dienstverband slapend. Nu over en weer geen verplichtingen meer bestonden (de werknemer kan bij volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte zijn arbeid niet aanbieden, de werkgever hoeft geen loon te betalen), had de werkgever daarvan nauwelijks last. De werkgever bespaarde zich zo de transitievergoeding. Na de invoering van de Wwz nam het aantal slapende dienstverbanden aanzienlijk toe.

In de pers werd veel aandacht aan deze slapende dienstverbanden besteed. De teneur daarvan was dat de werkgever 'oneerlijk' handelde door de arbeidsovereenkomst niet op te zeggen.⁸ Daarop liet de minister weten dat het slapend houden van de dienstbetrekking alleen om betaling van de transitievergoeding te voorkomen, niet getuigde van

1 Mr. C.J. (Karin) Frikkee is kantonrechter bij de Rechtbank Rotterdam en oud-redacteur van dit tijdschrift (van 2015 tot 2025). Prof. mr. E. (Evert) Verhulp is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en oud-redacteur van dit tijdschrift (van 2001 tot 2010).

2 HR 15 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC2206, JAR 2008/76, m.nt. E. Verhulp (*Wüstlich/Chromalloy*).

3 Hof Amsterdam 20 december 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3607 (*ING*).

4 Q. van Vliet, 'Geen arbeid, geen loon en toch vakantie', *ArbeidsRecht* 2024/28.

5 Rb. Gelderland 5 juni 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:3780.

6 F.M. Dekker, 'Opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte', *TRA* 2024/82.

7 Daarnaast zijn er nog enkele gevallen van een slapend dienstverband na loonmatiging, zie HR 12 mei 1989, ECLI:NL:HR:1989:AC2497, NJ 1989/801, m.nt. P.A. Stein (*Chelbi/Klene*).

8 Vooral EenVandaag besteedde veel aandacht aan de slapende dienstverbanden, zie bijv.: E. van Prooijen & J. Salden, 'Ook "spookcontracten" bij grote werkgevers', 2 februari 2017, *AVROTROS*, EenVandaag, eenvandaag.avrotros.nl/item/ook-spookcontracten-bij-grote-werkgevers.

fatsoenlijk werkgeverschap.⁹ Een verplichting van de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst werd door de rechter echter niet aangenomen. De minister zegde toe een wettelijke regeling in te voeren. Het niet treffen van een regeling was volgens de minister in strijd met het gebod van gelijke behandeling.¹⁰ In de wet kwam evenwel geen verplichting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die langer dan twee jaar ziek is. Geregeld werd dat de werkgever die een slapend dienstverband beëindigde, de verschuldigde transitievergoeding gecompenseerd zou krijgen door het UWV. De achterliggende gedachte was dat, als de werkgever de transitievergoeding (in belangrijke mate) gecompenseerd zou krijgen, hij geen belang meer zou hebben om de arbeidsovereenkomst slapend te houden. De Hoge Raad heeft deze gedachte in de bekende *Xella*-beschikking omgezet in een verplichting van een goed werkgever om in te stemmen met een verzoek van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte onder betaling van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding.¹¹ Dit ligt anders als er nog sprake is van reële re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever.¹²

3. Hangt de verplichting om mee te werken aan beëindiging samen met de compensatieregeling?

Zowel de compensatieregeling als de *Xella*-beslissing van de Hoge Raad hebben tot veel onduidelijkheid en dus vervolgsprocedures geleid.¹³ De Hoge Raad moest er herhaaldelijk aan te pas komen en ook de Centrale Raad van Beroep heeft een belangrijke knoop doorgehakt over het recht op compensatie van de transitievergoeding voor slapende dienstverbanden die zijn ontstaan voor 1 juli 2015.¹⁴ Met die laatstgenoemde uitspraak kreeg een grote categorie werknemers met een oud slapend dienstverband, die als dat tijdig zou zijn beëindigd (voor 1 juli 2015), nooit een transitievergoeding zouden hebben gekregen, alsnog recht op de transitievergoeding (op kosten van de premiebetaler).

In die rechtspraak is ook de vraag aan de orde gekomen of de werkgever zijn medewerking aan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een vergoeding na twee jaar ziekte en van de hoogte van de te betalen vergoeding, afhankelijk kan stellen van de vraag of hem een compensatie toekomt, en zo ja, voor welk bedrag. De *Xella*-beschikking was op dit punt niet duidelijk.

A-G De Bock had in haar conclusies in twee latere zaken uitvoerig betoogd dat de verplichting van de werkgever om een vergoeding te betalen bij het einde van de arbeidsovereenkomst, los moet worden gezien van de vraag of de werkgever recht heeft op compensatie van de transitievergoeding.¹⁵ De Hoge Raad oordeelde echter dat de verplichting van een goed werkgever om in te stemmen met een voorstel van een werknemer tot beëindiging van een slapend dienstverband, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding (de *Xella*-norm), wel degelijk berust op het gegeven dat de werkgever ter zake van die vergoeding aanspraak kan maken op compensatie als bedoeld in art. 7:673e BW. De werkgever heeft daarom in beginsel geen redelijk belang bij voortdurende van de arbeidsovereenkomst.¹⁶ Daaraan voegde de Hoge Raad toe dat bij de omstandigheid dat de *Xella*-norm berust op een wettelijke aanspraak op compensatie, past om te aanvaarden dat deze norm eerst gold vanaf het moment waarop werkgevers ervan konden uitgaan dat die aanspraak er zou komen. Vanaf dat moment kon van hen redelijkerwijs worden verwacht dat zij hun gedrag daarop afstemden. De komst van een wettelijke aanspraak op compensatie was pas voldoende zeker met de publicatie van de compensatieregeling in het *Staatsblad*, dat wil zeggen op 20 juli 2018, aldus de Hoge Raad.¹⁷ In de woorden van Bouwens overweegt de Hoge Raad: “(...) geen recht op compensatie, ook geen instemmingsplicht.”¹⁸

Verder geeft de Hoge Raad in de zaak *Ammeraal* ook uitsluitend over de hoogte van de *Xella*-vergoeding. In rechtsoverweging 2.7.3 van de *Xella*-beschikking overweegt de Hoge Raad al dat de vergoeding *niet meer* hoeft te bedragen dan de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. In *Ammeraal* oordeelt de Hoge Raad dat de maximering in bovengenoemde overweging betekent dat voor de berekening van de hoogte van de *Xella*-vergoeding het dienstverband fictief wordt bekort tot het moment waarop de bevoegdheid tot opzegging is ontstaan.¹⁹ Met andere woorden: als de arbeidsovereenkomst langer doorloopt nadat het dienstverband slapend is geworden, is de hoogte van de *Xella*-vergoeding gemaximeerd tot het moment waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst had mogen opzeggen in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid.

9 Aanhangsel Handelingen, *Kamerstukken II* 2016/17, nr. 1328 (ontvangen 2 maart 2017).
 10 *Kamerstukken II* 2016/17, 34699, nr. 3, p. 2.
 11 HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734, r.o. 2.7.2, *TRA* 2020/5, m.nt. D.J. Buijs (*Xella*).
 12 HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734, r.o. 2.7.3 (*Xella*).
 13 E. Verhulp, 'Wat leert de Hoge Raad in het arbeidsrecht', in: N. Hummel e.a. (red.), *Heroriëntatie op arbeid en sociale bescherming*, Deventer: Wolters Kluwer 2024, p. 349 (*Heroriëntatie op arbeid en sociale bescherming* 2024/XXXIII).
 14 CRvB 1 juni 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1180, *TRA* 2022/61, m.nt. C.J. Frikkee.

15 A-G 11 februari 2022, ECLI:NL:PHR:2022:136, punt 10.2 (*Ammeraal*) en A-G 12 februari 2022, ECLI:NL:PHR:2022:137, punt 10.3 (*ESC-SIC*).
 16 HR 8 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1576, *TRA* 2023/5, m.nt. C.J. Frikkee (*ESC-SIC*). Eenzelfde oordeel gaf de HR op dezelfde datum in de zaak *Ammeraal*, HR 11 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1575.
 17 HR 11 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1576, r.o. 7.5 (*ESC-SIC*).
 18 HR 11 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1576, *NJ* 2024/4, m.nt. W.H.A.C.M. Bouwens (*ESC-SIC*).
 19 HR 11 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1575, r.o. 3.2.4 (*Ammeraal*).

4. Het Hoofdlijnenakkoord

Dan nu de plannen van de nieuwe regering-Schoof. In de budgettaire bijlage van het Hoofdlijnenakkoord²⁰ is onder punt 50 het volgende te lezen:

“Compensatie transitievergoeding beperken tot kleine werkgevers (per 1-7-26). De compensatie voor werkgevers bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na afloop van de twee jaar loondoorbetalingsplicht) wordt beperkt tot kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Werkgevers met 25 of meer werknemers worden niet meer gecompenseerd.”

Te zien is dat in 2027 daarmee een besparing van € 352 miljoen is geboekt.²¹ Omdat deze bezuiniging onderdeel is van de begroting en de bedragen reeds zijn ingeboekt, ligt het voor de hand aan te nemen dat dit voornemen ook daadwerkelijk zal worden uitgevoerd. Maar hoe verhoudt dat voornemen zich tot de door de Hoge Raad aangenomen verplichting om de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid van de werknemer te beëindigen? Die verplichting baseert de Hoge Raad immers op goed werkgeverschap, dat weer volgt uit de aan de werkgever geboden mogelijkheid om de te betalen transitievergoeding te compenseren.

Als geen wettelijke verplichting tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in het leven wordt geroepen, dan menen wij dat bij de huidige stand van zaken op basis van de rechtspraak van de Hoge Raad moet worden aangenomen dat een verplichting tot meewerken aan beëindiging van een slapend dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding, niet kan worden aangenomen als geen recht op compensatie van de transitievergoeding meer bestaat. Immers, achtergrond van de rechtspraak van de Hoge Raad waarin is geoordeeld dat een goed werkgever wel tot medewerking verplicht is, is nu juist dat er wel een compensatieregeling is, uit hoofde waarvan de betaalde transitievergoeding aan de werkgever wordt vergoed.

De in het Hoofdlijnenakkoord voorgestelde regeling zou tot het onwenselijke gevolg leiden dat werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben wel moeten meewerken aan een Xella-verzoek van een werknemer met een slapend dienstverband en de transitievergoeding moeten betalen, maar werkgevers die meer dan 25 werknemers in dienst hebben, niet. Wij vermoeden dat de regering zich op het standpunt zal stellen dat dit gevolg niet de bedoeling is en dat grotere werkgevers worden geacht een betere organisatorische en financiële draagkracht te hebben en dus

eerder dan kleinere werkgevers in staat zullen moeten zijn zelf de kosten van de vergoeding zelf te dragen. Daarom zou het laten vervallen van de compensatie voor grotere werkgevers waarschijnlijk, in de visie van de regering, geen gevolgen behoren te hebben voor de invulling van het goed werkgeverschap, zodat werknemers ook niet ongelijk behandeld worden. Dat laat onverlet dat de ongelijke behandeling van werkgevers ook rechtvaardiging behoeft.²² Het criterium van 25 werknemers lijkt willekeurig gekozen. Het zou kunnen dat aansluiting is gezocht bij de compensatie van de transitievergoeding die de werkgever met minder dan 25 werknemers kan krijgen voor de bedrijfsbeëindiging wegens overlijden of pensionering. Hoe dan ook, het komt ons allemaal erg ondoordacht, willekeurig en daarmee onzorgvuldig over. Naar onze mening zijn er betere manieren om de kosten van de compensatieregeling te beperken.

5. Maximering van de transitievergoeding tot pensioengerechtigde leeftijd en tot het inkomensverlies

Er zijn veel goede argumenten om de transitievergoeding nog eens tegen het licht te houden. De rechtvaardiging voor het bestaan van die vergoeding is op zijn minst zeer mager en de uitwerking van de compensatieregeling leidt tot ongerijmdheden, zeker als die wordt uitgekeerd ten behoeve van de blijvend arbeidsongeschikte werknemer na twee jaar ziekte. De minister rechtvaardigde de compensatieregeling door te wijzen op gelijke behandeling.²³ Nu er evenwel geen sprake van is dat een structureel arbeidsongeschikte werknemer gelijk aan een arbeidsgeschikte werknemer wordt behandeld, is dat argument krachteloos. Als dat zo belangrijk zou zijn, is de vraag waarom een werknemer, die zo ziek is dat hij binnen twee jaar na de eerste ziektedag overlijdt, geen transitievergoeding aan zijn erven kan nalaten omdat de werkgever op dat moment nog niet verplicht is om aan een Xella-verzoek mee te werken, maar een werknemer die die twee jaar haalt, wel. Waarom een werknemer met een lange staat van dienst, die door de curator wordt ontslagen na een faillissement van de werkgever, geen aanspraak heeft op een transitievergoeding, en de boedel in dat geval niet op compensatie, is in het geheel niet duidelijk. Ook is onduidelijk waarom de Wwz-wetgever heeft nagelaten om de transitievergoeding te maximeren tot de inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Al eerder oordeelde de Hoge Raad dat de transitievergoeding niet wordt gemaximeerd tot het inkomensverlies tot aan AOW-gerechtigde leeftijd, maar volledig moet worden betaald, omdat de Wwz niet voorziet in een maximering.²⁴ Dit leidt ertoe dat een werknemer, die kort voor zijn pensioen een slapend dienstverband krijgt, nu aanspraak maakt op de volledige transitievergoeding. Dit kan een veelvoud zijn van het inkomen dat hij derft tot zijn AOW-gerechtigde

20 Zie: 'Budgettaire bijlage hoofdlijnenakkoord', Kabinetsformatie, 15 mei 2024, www.kabinetsformatie2023.nl/documenten/publicaties/2024/05/16/budgettaire-bijlage-hoofdlijnenakkoord.

21 Dit bedrag is hoe dan ook te hoog, omdat daarin ook is begrepen de compensatie voor de transitievergoedingen die zijn betaald aan de werknemers van kleine werkgevers die wegens arbeidsongeschiktheid of overlijden de bedrijfsvoering staken. Het gaat om een bedrag van € 7 miljoen, zie UWV jaarverslag 2022, deel 2, UWV, Amsterdam: UWV 2023, p. 63.

22 Zie ook S.S.M. Peters, *Verdund sociaal recht. Onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer: Kluwer 2006, p. 664.

23 *Kamerstukken II 2016/17, 34699*, nr. 3, p. 2.

24 HR 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845.

leeftijd. De Hoge Raad heeft in de *Xella*-uitspraak ook nog eens expliciet overwogen dat de omstandigheid dat de werknemer deze leeftijd bijna heeft bereikt, geen reden mag zijn voor de werkgever om te weigeren mee te werken aan een *Xella*-voorstel.²⁵ Het zou kunnen dat het ontbreken van een maximering van de transitievergoeding bewerkstelligt dat oudere werknemers die dicht tegen hun pensioendatum 'aan zitten' minder snel ontslagen worden, maar in staat worden gesteld de arbeidsovereenkomst tot de pensioendatum uit te dienen. Dat argument geldt evenwel niet voor werknemers met een slapend dienstverband, waarbij niet de werkgever zelf kiest voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar andersom de werknemer aan de werkgever vraagt de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In die gevallen ligt de maximering van de transitievergoeding en dus maximering van de compensatie zeker voor de hand. Ook bij de gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens gedeeltelijke structurele arbeidsongeschiktheid ligt de maximering van de transitievergoeding tot het bedrag van de inkomensschade in de rede. Bij gedeeltelijke structurele arbeidsongeschiktheid kent de rechtspositieregeling/cao van de werkgever soms een verplichting voor de werkgever om het inkomen aan te vullen tot het gehele salaris, zodat de werknemer door de gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen inkomensschade lijdt. Het is in die gevallen slecht uit te leggen dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer het inkomen behoudt, een transitievergoeding ontvangt, terwijl de directe collega van deze werknemer die niet arbeidsongeschikt is geworden hetzelfde salaris verdient terwijl hij meer uren werkt, maar de transitievergoeding niet ontvangt.²⁶ Kortom: het moeten betalen van een transitievergoeding aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst (geheel of gedeeltelijk) wordt beëindigd, ontbeert een objectieve rechtvaardiging.

6. Afschaffen van de transitievergoeding bij beëindiging na twee jaar ziekte!

Van 'de zak met geld' die lonkt als de re-integratie tijdens de ziekteperiode niet slaagt, kan een negatieve prikkel uitgaan om voldoende serieus met de re-integratie aan de slag te gaan. Dit geldt voor de ondoordachte lappendeken, waartoe het huidige systeem van de transitievergoeding na twee jaar ziekte inmiddels is verworden, zowel voor de zieke werknemer alsook voor diens werkgever die de transitievergoeding vergoed krijgt van het UWV. Als werkgever en werknemer na twee jaar 'arbeidsongeschiktheid' afscheid van elkaar nemen en de werknemer geen WIA-uitkering aanvraagt, controleert het UWV niet of er daadwerkelijk sprake is van arbeidsongeschiktheid die zodanig is dat er geen reële re-integratiemogelijkheden meer zijn bij de werkgever. Met andere woorden, er wordt niet gecontroleerd of er wel sprake is van een slapend dienstverband. Een beëindiging met wederzijds goedvinden onder toekenning

van de wettelijke transitievergoeding geeft aan het eind van twee jaar ziekte recht op compensatie als er geen volledig herstel is. Dit werkt misbruik in de hand: het is immers een mogelijkheid om afscheid te nemen van een werknemer met een lang dienstverband op kosten van de samenleving. Een van de belangrijke doelen van de wettelijke transitievergoeding – transitie van werk naar werk – is bovendien niet aan de orde bij uitdiensttreding in verband met volledige arbeidsongeschiktheid en heel vaak niet bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Met het afschaffen van de transitievergoeding voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers – ongeacht op wiens initiatief het slapende dienstverband wordt beëindigd – wordt niet alleen een besparing gerealiseerd die veel groter zal zijn dan het bedrag dat nu is opgenomen in het Hoofdlijnenakkoord, maar wordt ook een einde gemaakt aan een niet goed te rechtvaardigen praktijk.²⁷

25 HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734, r.o. 2.7.3 (*Xella*).

26 Dit gebeurde in de *Kolom*-zaak, HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617.

27 Een simpel lid d toevoegen aan art. 7:673 lid 7 BW met als tekst "[De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst] het gevolg is van de ontslaggrond in art. 7:669 lid 3 sub b BW" volstaat.