

**36 869**

**Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk  
Wetboek in verband met het beperken van de  
compensatieregeling transitievergoeding bij  
ontslag wegens langdurige  
arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers**

**Nr. 9**

**NOTA VAN WIJZIGING**  
Ontvangen 2 juni 2026

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

Het opschrift komt te luiden: Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het afschaffen van de regels inzake compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfsbeëindiging

B

In de considerans wordt 'te beperken tot kleine werkgevers' vervangen door 'en bij bedrijfsbeëindiging af te schaffen'.

C

Artikel I komt te luiden:

**ARTIKEL I. WIJZIGING VAN BOEK 7 VAN HET BURGERLIJK  
WETBOEK**

Artikel 673e van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vervalt.

D

Artikel II komt te luiden:

**ARTIKEL II. OVERGANGSWET NIEUW BURGERLIJK WETBOEK**

Na artikel 212 van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek wordt een artikel ingevoegd, luidende:

**Artikel 213**

1. Artikel 673e van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop de Wet tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het afschaffen van de regels inzake compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige

arbeidsongeschiktheid en bedrijfsbeëindiging in werking treedt, blijft van toepassing ten aanzien van gevallen als bedoeld in artikel 673e, lid 1, aanhef en onderdeel a, van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop voornoemde wet in werking treedt, waarin de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, van Boek 7, gelegen is voor inwerkingtreding van voornoemde wet.

2. Artikel 673e van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop de Wet tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het afschaffen van de regels inzake compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfsbeëindiging in werking treedt, blijft van toepassing ten aanzien van gevallen als bedoeld in artikel 673e, lid 1, aanhef en onderdeel b, van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop voornoemde wet in werking treedt, waarin de dag waarop het eerste verzoek dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a van Boek 7 of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, van Boek 7, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van voornoemde wet.

3. Algemeen verbindende voorschriften die op grond van artikel 673e, lid 1, onderdeel b, leden 4 en 7, van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop de Wet tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het afschaffen van de regels inzake compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfsbeëindiging in werking treedt, tot stand zijn gebracht blijven van toepassing:

a. Voor zover het gaat om gevallen als bedoeld in artikel 673e, lid 1, aanhef en onderdeel a, van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop voornoemde wet in werking treedt: op gevallen waarin de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, van Boek 7, gelegen is voor inwerkingtreding van voornoemde wet;

b. Voor zover het gaat om gevallen als bedoeld in artikel 673e, lid 1, aanhef en onderdeel b, van Boek 7, zoals dat luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop voornoemde wet in werking treedt: op gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a van Boek 7 of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, van Boek 7, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van voornoemde wet.

E

Na artikel II worden vijf artikelen ingevoegd, luidende:

## **ARTIKEL IIA. WIJZIGING VAN DE WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

De Wet financiering sociale verzekeringen wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 99, onderdeel f, vervalt.

B

Artikel 100 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel c vervalt 'en de bedragen, bedoeld in onderdeel f'.
2. Onderdeel f vervalt.

C

Artikel 114, onderdeel k, vervalt.

D

Artikel 115, onderdelen k en l, vervallen.

#### **ARTIKEL IIB. WIJZIGING VAN DE WET VAN 11 juli 2018, HOUDENDE MAATREGELEN MET BETREKKING TOT DE TRANSITIEVERGOEDING BIJ ONTSLAG WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN OF LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Artikel VI, tweede en derde lid, van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234) vervallen.

#### **ARTIKEL IIC. WIJZIGING VAN DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS**

Artikel XIII, eerste lid, alsmede de aanduiding '2.' voor het tweede lid van de Wet arbeidsmarkt in balans vervallen.

#### **ARTIKEL IID. BESLUIT COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING BIJ BEËINDIGING VAN DE WERKZAAMHEDEN VAN DE ONDERNEMING**

Het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming wordt ingetrokken.

#### **ARTIKEL IIE. REGELING COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING**

De Regeling compensatie transitievergoeding wordt ingetrokken.

## **Toelichting**

### *Algemeen*

Met deze nota van wijziging, aangeboden mede namens de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, wordt het wetsvoorstel aangepast. Er wordt geregeld dat de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: Compensatieregeling LAO) wordt afgeschaft. Ook wordt geregeld dat de compensatieregeling transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming (hierna: Compensatieregeling BE) zal komen te vervallen. Hieronder zal worden toegelicht waarom hiervoor is gekozen. In het Coalitieakkoord<sup>1</sup> en de budgettaire tabel<sup>2</sup> kabinet-Jetten is opgenomen dat de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE per 1 januari 2028 volledig worden afgeschaft. Hierdoor komen werkgevers niet meer in aanmerking voor compensatie van betaalde transitievergoedingen bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid en bij ontslag na bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of overlijden van de werkgever. Hiervoor is in het Coalitieakkoord een besparing opgenomen van structureel € 262 miljoen.<sup>3</sup> Gelet hierop is het niet langer aangewezen om het wetsvoorstel ongewijzigd verder te brengen. Het zou naar de mening van het kabinet bovendien onwenselijk zijn wanneer de Compensatieregeling LAO een jaar zou worden beperkt tot kleine werkgevers om deze vervolgens kort daarna alsnog af te schaffen. Bovendien zou dit een onnodige last vormen voor de uitvoering. UWV zou dan voor maar een korte periode een volledig nieuwe systematiek en werkwijze moeten implementeren, om dit kort daarna weer af te schaffen. Het samenvoegen van beide trajecten heeft tot gevolg dat het volledig afschaffen van de compensatieregelingen eerder dan de in het coalitieakkoord genoemde datum van 1 januari 2028 zal plaatsvinden. De voorziene inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2027.

## **Gevolgen**

---

<sup>1</sup> Bijlage bij Kamerstukken II 2025/26, 36848, nr. 31, p. 43.

<sup>2</sup> Budgettaire tabel Coalitieakkoord, 30 januari 2026, p. 2.

<sup>3</sup> Voor de inperking tot kleine werkgevers is structureel € 380 miljoen ingeboekt in de begroting van SZW voor het jaar 2025. Bij de voorjaarsnotabijstelling is de besparingsreeks voor het afschaffen van structureel € 262 miljoen ingeboekt. In de tussentijd is de raming van de Compensatieregeling bijgesteld. De gemiddelde hoogte van de compensatie en het aantal toekenningen is op basis van uitvoeringsinformatie bijgesteld. Dit heeft ook impact op de hoogte van de besparing, deze is immers gelijk aan de verwachte uitgaven aan de Compensatieregeling mocht deze wel in de huidige vorm in stand blijven. De structurele besparing excl. uitvoeringskosten zou nu structureel € 831 miljoen zijn

In dit hoofdstuk zal stil worden gestaan bij de gevolgen van de wijziging voor werkgevers, werknemers, de financiële gevolgen, het doenvermogen, de arbeidsmarkt en de regeldruk.

### *1. Werkgevers*

Door de afschaffing van de Compensatieregeling LAO en de Compensatieregeling BE komen werkgevers niet meer in aanmerking voor compensatie van betaalde transitievergoedingen na langdurige arbeidsongeschiktheid en bij bedrijfsbeëindiging van de onderneming vanwege pensionering of overlijden.

Met name voor het afschaffen van de Compensatieregeling LAO geldt dat het gevolg voor ondernemers kan zijn dat zij minder winst kunnen maken en hun economische groei daardoor geremd kan worden. De regering erkent dat dit mogelijk impact heeft op werkgevers. Alhoewel de kosten in gevallen fors kunnen zijn mag er echter van een gezonde onderneming verwacht worden dat de onderneming voldoende buffer aanhoudt voor ondernemingsrisico's, waaronder een werknemer die ziek wordt.

Wat betreft de gevolgen van afschaffing van de Compensatieregeling BE: de verwachting is dat afschaffing geen grote gevolgen heeft voor werkgevers. Zo blijkt uit een nulmeting rondom de Compensatieregeling BE, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW, dat de relatieve en absolute financiële impact van de te betalen transitievergoeding gemeten vóór inwerkingtreding van de Compensatieregeling BE in de meeste gevallen beperkt was tot ondernemers of hun erfgenamen in geval van pensionering of overlijden van de ondernemer. Voor veruit het grootste deel van deze ondernemers geldt dat het bedrag aan te betalen transitievergoeding klein was ten opzichte van het vermogen van de ondernemer. Ook was er geen duidelijk effect zichtbaar van de hoogte van de te betalen transitievergoedingen op de beslissing om de onderneming al dan niet te beëindigen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel na het overlijden van de ondernemer<sup>4</sup>.

### *2. Werknemers*

Werknemers bij wie na twee jaar arbeidsongeschiktheid de loondoorbetalingsplicht vervalt, zullen indirect worden geraakt door deze wetwijziging. Bij ontslag blijft deze groep recht houden op een transitievergoeding, maar hun werkgevers worden na inwerkingtreding van het wetsvoorstel niet langer gecompenseerd. Dit zou kunnen leiden tot 'slapende dienstverbanden'. In die gevallen beëindigen werkgevers het dienstverband niet, ondanks dat er geen arbeid meer wordt verricht en de loondoorbetalingsplicht is vervallen. Omdat het dienstverband niet eindigt, is geen transitievergoeding verschuldigd. In hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen, is niet op voorhand vast te stellen.

---

<sup>4</sup> CBS, 'Nulmeting Compensatieregeling', 7 december 2023, p.18.

Het is aan werknemers en werkgevers onderling om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het is wel aannemelijk dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm rondom goed werkgeverschap<sup>5</sup>.

Wat betreft gevolgen voor werknemers in geval van bedrijfsbeëindiging: voor deze groep worden geen grote gevolgen verwacht. Immers, zoals hiervoor vermeld, blijkt uit een nulmeting rondom de Compensatieregeling BE, dat (kort gezegd) voor het grootste deel van deze ondernemers het bedrag aan te betalen transitievergoeding klein was ten opzichte van het vermogen van de ondernemer.<sup>6</sup>

### *3. Financiële gevolgen*

De afschaffing van de Compensatieregeling LAO en Compensatieregeling BE per 1 januari 2027 leidt tot een besparing, zoals weergegeven in onderstaande tabel. Door het overgangsrecht kunnen werkgevers een aanvraag doen voor vergoedingen die worden betaald tot negen maanden nadat een ontslagvergunning is verleend of de kantonrechter het verzoek om ontbinding heeft ingewilligd. Daarnaast heeft UWV tijd nodig om de aanvragen te verwerken. Hierdoor is het mogelijk dat er in 2027 nog toekenningen plaatsvinden. Dit dempt de besparing in 2027. Vanaf 2028 zullen de uitgaven aan de Compensatieregeling structureel € 0 zijn.

Voor de Compensatieregeling LAO betekent dit een besparing die oploopt van ca. € 452 miljoen in 2027 naar ca. € 821 miljoen structureel. Deze oploop is het gevolg van een oploop van het verwachte aantal gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor de Compensatieregeling BE leidt de afschaffing tot een structurele besparing van ca. € 10 miljoen. De raming is van update voorzien o.b.v. de meest recente uitvoeringsinformatie. De raming van het aantal toekenningen bij het in stand blijven van de Compensatieregeling is opwaarts bijgesteld. Hierdoor is de besparing hoger dan de besparing zoals vermeld in de budgettaire bijlagen van het Hoofdlijnenakkoord van kabinet-Schoof en het Coalitieakkoord van kabinet-Jetten bij elkaar opgeteld. De ramingsbijstelling is als autonome ontwikkeling verwerkt in de Voorjaarsnota 2026.

Met de afschaffing van de Compensatieregeling LAO en Compensatieregeling BE vervalt de taak van UWV voor de uitvoering van

---

<sup>5</sup> In de Xella-beslissing van de Hoge Raad (HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734) overwoog de Hoge Raad dat wanneer voldaan is aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, de werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van het (slapende) dienstverband met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding. De invulling van deze norm van goed werkgeverschap vindt haar grondslag in het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid.

<sup>6</sup> CBS, 'Nulmeting Compensatieregeling', 7 december 2023, p. 18.

deze regelingen. Dit leidt tot een besparing, die wordt geraamd op structureel € 3,3 miljoen. De definitieve besparing op de uitvoeringskosten van UWV zullen volgen uit de Uitvoeringstoets die uiterlijk in juli verwacht wordt.

De kosten voor de Raad voor de rechtspraak (hierna 'de Raad) zoals vermeld in tabel 1 zijn circa € 0,8 miljoen structureel. Dit is op basis van het advies op de beperking tot kleine werkgevers van de Compensatieregeling LAO. In haar advies op de afschaffing geeft de Raad aan dat de afschaffing naar verwachting niet tot een substantiële wijziging van het aantal extra zaken zal leiden. Per saldo verwacht de Raad dan ook met de nota van wijziging geen wezenlijke afwijking van de eerder verwachte stijging van de werklast en kosten.

Tabel 1: budgettaire gevolgen afschaffing Compensatieregeling LAO en Compensatieregeling BE

<i>(in miljoenen euro's)</i>	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Compensatieregeling LAO	0,0	-452,3	-711,4	-745,8	-783,1	-820,8
Compensatieregeling BE	0,0	-7,0	-10,4	-10,4	-10,4	-10,4
Kosten de Raad	0,4	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Uitvoeringskosten	2,6	-3,3	-3,3	-3,3	-3,3	-3,3
<b>Totaal</b>	<b>3,0</b>	<b>461,7</b>	<b>724,3</b>	<b>-758,7</b>	<b>-795,9</b>	<b>-833,7</b>

#### 4. Doenvermogen

Rondom doenvermogen verandert er niets voor werkgevers. Werkgevers komen door de wijziging alleen niet meer in aanmerking voor compensatie van de betaalde transitievergoedingen. Het is van belang dat werkgevers goed worden geïnformeerd over de nieuwe situatie. Daarvoor kan worden aangesloten bij de bestaande informatievoorziening vanuit UWV of informatie vanuit het Rijk. Deze informatieverstrekking zorgt voor bewustwording bij werkgevers.

#### 5. Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Het is denkbaar dat door deze maatregel de kosten voor overeenkomsten voor onbepaalde tijd (vaste contracten) relatief iets meer stijgen dan de kosten van flexibele contracten. Dit vanwege het feit dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfsbeëindiging, zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Voor vaste contracten geldt dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte doorgaans langer is dan bij tijdelijke dienstverbanden en dat de hoogte van de transitievergoeding doorgaans hoger is. Het vaste contract kan hierdoor relatief gezien iets duurder worden, echter zal dit effect over de gehele arbeidsmarkt beperkt zijn. Voor het merendeel van de

werkgevers is de kwaliteit van het personeel namelijk het belangrijkste motief voor het aanbieden van een vast contract<sup>7</sup>.

Voor wat betreft afschaffing van de Compensatieregeling BE is de verwachting dat dit geen gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt. Immers blijkt uit het hiervoor genoemde onderzoek onder punt 1, dat de relatieve en absolute financiële impact van de te betalen transitievergoeding gemeten vóór inwerkingtreding van de Compensatieregeling BE in de meeste gevallen beperkt was voor ondernemers of hun erfgenamen in geval van pensionering of overlijden van de ondernemer. Voor veruit het grootste deel van deze ondernemers geldt dat het bedrag aan te betalen transitievergoeding klein was ten opzichte van het vermogen van de ondernemer<sup>8</sup>.

## **Regeldruk**

De wijziging heeft beperkte gevolgen voor de regeldruk bij werkgevers/bedrijven, maar heeft ook een regeldruk verlagend effect. Voor werknemers zelf zal de wijziging geen gevolgen voor de regeldruk hebben.

### *1. Eenmalige regeldruk voor werkgevers/bedrijven*

Uit data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat er in het eerste kwartaal van 2026 circa 413.920 bedrijven in Nederland waren met 2 of meer werknemers<sup>9</sup>. Dit is de doelgroep die mogelijk regeldruk kan ervaren vanwege eenmalige kennismakingskosten.

Werkgevers/bedrijven zullen kennis moeten nemen van de wijziging en er geen recht meer bestaat op compensatie. Uitgaande van 413.920 bedrijven die ieder 10 minuten tijd besteden aan de kennisname tegen een uurtarief van een administratief medewerker van € 39<sup>10</sup> zullen de totale kosten voor kennisname voor werkgevers uitkomen op ongeveer € 2,7 miljoen (afgerond).

Deze kennismakingskosten zijn eenmalig en hoeven bij vaker gebruik niet opnieuw te worden gemaakt. Aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van de Ministeries van SZW en UWV worden geïnformeerd zijn de kennismakingskosten beperkt.

### *2. Verlaging regeldruk*

Tegelijkertijd ontstaat er ook een verlaging van de regeldruk voor werkgevers die zonder wetwijziging recht zouden hebben gehad op compensatie. Het geraamde aantal aanvragen voor 2027 is circa 42.500

---

<sup>7</sup> ECORYS, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, Rotterdam: ECORYS 2013, p. 25.

<sup>8</sup> CBS, 'Nulmeting Compensatieregeling', 7 december 2023, p. 18.

<sup>9</sup> Bron: CBS Statline data, bedrijven; bedrijfstak. Geraadpleegd op 13 april 2026.

<sup>10</sup> Voor de benodigde tijd per handeling en het uurtarief is uitgegaan van de tijdsbestedingstabel voor bedrijven en de lijst met standaardtarieven voor intern personeel bij bedrijven uit het Handboek Meting Regeldrukkosten (2023).

aanvragen. Ervan uitgaande dat een werkgever per aanvraag voor een administratieve werknemer (€ 39) 30 minuten inzet betekent dat een verlaging van de regeldruk van circa € 830.000 per jaar (afgerond).

### **Raad voor de rechtspraak**

De Raad is van mening dat de toelichting geen helderheid verschaft over de verschuldigdheid van de transitievergoeding na afschaffing van de Compensatieregeling LAO bij een slapend dienstverband. De Raad verwacht om die reden dat de ontstane onduidelijkheid als gevolg van de afschaffing van de Compensatieregeling LAO, tot extra zaken voor de Rechtspraak zal leiden.

Bij ontslag blijft deze groep, zoals ook nu het geval is, recht houden op een transitievergoeding. Het oorspronkelijke wetsvoorstel en de nota van wijziging zien niet op het recht op transitievergoeding als zodanig en hebben daar dan ook geen gevolgen voor. Werkgevers worden na inwerkingtreding van het wetsvoorstel niet langer gecompenseerd voor de transitievergoeding. Dit zou kunnen leiden tot 'slapende dienstverbanden', waarbij de arbeidsovereenkomst na afloop van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte blijft voortbestaan en dan 'slapend' is. In hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen, is niet op voorhand vast te stellen. Het is aan werknemers en werkgevers onderling om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het is wel aannemelijk dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm rondom goed werkgeverschap. Maar het is aan de rechter om in een individueel geval te oordelen welke verplichtingen het goed werkgeverschap met zich brengt, ook in dit soort gevallen.

De Raad merkt op dat de Raad van State heeft geadviseerd om het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte, en daarmee het overbodig maken van een compensatieregeling, nader te overwegen. De Raad mist een dergelijke heroverweging en adviseert daaraan alsnog aandacht aan te besteden. Zoals in het nader rapport is opgemerkt, loopt het afschaffen van de transitievergoeding in dit geval aan tegen een aantal bezwaren<sup>11</sup>. Eén daarvan is dat naar het oordeel van de regering dit kan leiden tot een ongerechtvaardigd (indirect) onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. De aard van dat bezwaar maakt dat een heroverweging niet tot een andere uitkomst leidt. Er is evenmin sprake van gewijzigde omstandigheden. Verder merkt de Raad op dat het wegvallen van de compensatie voor kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging een forse financiële druk op het MKB betekent, nu zij de kosten van de transitievergoeding zelf moeten dragen. Het kan leiden tot een aanslag op hun pensioen en tot uitstel van hun bedrijfsbeëindiging om de hoge ontslagkosten te vermijden. Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans is juist overwogen dat de

---

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2025/26, 36869, nr. 4.

verplichting tot het betalen van een transitievergoeding in die gevallen tot ongewenste gevolgen zou leiden, zoals het aanspreken van zijn pensioenvoorziening door de werkgever.

Voor wat betreft afschaffing van de Compensatieregeling BE is de verwachting dat dit geen grote gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt. Immers blijkt uit een nulmeting naar de Compensatieregeling BE dat de relatieve en absolute financiële impact van de te betalen transitievergoeding gemeten vóór inwerkingtreding van de Compensatieregeling BE in de meeste gevallen beperkt was voor ondernemers of hun erfgenamen in geval van pensionering of overlijden van de ondernemer. Voor veruit het grootste deel van deze ondernemers geldt dat het bedrag aan te betalen transitievergoeding klein was ten opzichte van het vermogen van de ondernemer<sup>12</sup>.

## **UWV**

Op basis van de uitvoeringstoets die UWV heeft uitgebracht ten aanzien van het wetsvoorstel 'Compensatieregeling LAO beperken tot kleine werkgevers' is de inschatting dat afschaffing per 1 januari 2027 uitvoerbaar is. Desondanks voert UWV voor de volledigheid een uitvoeringstoets uit die naar verwachting in juli volgt. Omdat het tijdspad van dit wetstraject zeer krap is en bovendien niet aannemelijk is dat de uitkomst van deze uitvoeringstoets zal leiden tot aanpassingen van de nota van wijziging, wordt niet gewacht op de oplevering van deze uitvoeringstoets. Deze zal uiteraard wel worden nagezonden.

## **Sociale partners**

Sociale partners zijn bij de totstandkoming van de wijziging betrokken geweest. Werkgevers hebben met name hun zorgen geuit over de lastenverzwaring voor werkgevers. Vakbonden hebben met name hun zorgen geuit over de risico's rondom slapende dienstverbanden. Ook hebben zij kritiek geuit op de hoeveelheid wijzigingen in het naar hun inziens korte bestaan van deze regeling.

## **Overgangsrecht en inwerkingtreding**

De voorziene inwerkingtredingsdatum voor het wetsvoorstel is niet langer 1 juli 2026, zoals genoemd in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel<sup>13</sup>, maar 1 januari 2027.

Het in het wetsvoorstel voorgestelde overgangsrecht in artikel 213 van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek wordt met deze nota van wijziging aangepast. Het overgangsrecht voor de compensatie voor het betalen van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid is inhoudelijk ongewijzigd gebleven en alleen technisch aangepast aan het feit dat de compensatie middels deze nota van wijziging voor alle

---

<sup>12</sup> CBS, 'Nulmeting Compensatieregeling', 7 december 2023, p. 18.

<sup>13</sup> Kamerstukken II 2025/2026, 36869, nr. 3.

werkgevers wordt afgeschaft. Compensatie blijft mogelijk voor gevallen waarin de dag na het verstrijken van de twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is gelegen voor de inwerkingtreding van deze wet. Situaties waarbij op grond van artikel 7:670 lid 11 BW de twee jaar termijn wordt verlengd, waaronder vanwege een eventuele loonsanctie, blijven dus buiten beschouwing. Aansluiting hierbij biedt meer duidelijkheid rondom welk recht van toepassing is. Het derde lid regelt dat de lagere regelgeving van toepassing blijft op gevallen die onder het overgangsrecht vallen. Deze lagere regelgeving wordt met deze nota van wijziging ingetrokken.

Nieuw is het overgangsrecht voor het aanvragen van compensatie voor het betalen van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens overlijden of pensioen van de werkgever vanwege het vervallen van die compensatiemogelijkheid. Het voorgestelde overgangsrecht regelt dat compensatie mogelijk blijft voor gevallen waarin de dag waarop het eerste verzoek, dat heeft geleid tot toestemming als bedoeld in artikel 671a of tot ontbinding als bedoeld in artikel 671b, lid 1, onderdeel b, is ingediend, is gelegen voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Dit wordt geregeld door het nieuwe tweede lid. Voor de toepassing van het overgangsrecht is het ijkpunt de datum waarop het eerste verzoek bij UWV is ingediend dat heeft geleid tot toestemming voor het ontslag door UWV of de datum van het eerste ontbindingsverzoek dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. In het geval dat er later voor andere werknemers nieuwe verzoeken worden gedaan, dan blijft de dag van het allereerste verzoek het ijkpunt en is het overgangsrecht dus van toepassing.

Hierbij is van belang dat op grond van het voorgestelde derde lid de met deze nota van wijziging ingetrokken lagere regelgeving van toepassing blijft op gevallen die onder het overgangsrecht vallen. Dat betekent dat sprake moet zijn van verval van arbeidsplaatsen als bedoeld in artikel 2 van het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Dat is pas het geval zodra voor één werknemer UWV toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669, lid 3, onderdeel a, BW op te zeggen of de arbeidsovereenkomst, als UWV de ontslagvergunning heeft geweigerd, door de kantonrechter is ontbonden wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Het overgangsrecht houdt dat het verzoek voor een ontslagvergunning of ontbinding voor die eerste werknemer waarvoor het verzoek wordt ingewilligd vóór datum van inwerkingtreding moet zijn gedaan. Ook artikel 7 van het genoemde besluit is hier van belang. Dat artikel regelt voor welke vergoedingen compensatie wordt verstrekt. Dit zijn vergoedingen die door de werkgever zijn betaald in de zes maanden voorafgaand aan het eerste verzoek om toestemming of ontbinding, tot negen maanden nadat die toestemming is verleend of de arbeidsovereenkomst door de rechter is ontbonden.

### *Artikelsgewijs*

De kern van deze nota van wijziging is dat artikel 7:673e BW vervalt, waarin de compensatieregelingen bij langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfsbeëindiging zijn geregeld (onderdeel C). Het opschrift en de considerans worden met de onderdelen A en B aangepast op het vervallen van beide regelingen. Onderdeel D past het overgangsrecht in het wetsvoorstel aan, zie 'Overgangsrecht en inwerkingtreding' hierboven.

Onderdeel E voegt een aantal nieuwe artikelen in, waarmee een aantal wetsartikelen in aanverwante wetgeving wordt aangepast op het vervallen van artikel 7:673e BW. Zo vervallen in de Wet financiering verzekering sociale verzekeringen een aantal bepalingen op grond waarvan de bedragen die betaald worden op grond van artikel 7:673e BW ten laste komen van het Awf dan wel het Aof, dan wel teruggevorderde onverschuldigd betaalde compensatie toevloeien aan die fondsen (artikel IIA). Met de artikel IIB en IIC vervalt overgangsrecht dat verwijst naar artikel 7:673e BW; dit is inmiddels uitgewerkt.

Middels de ingevoegde artikelen IID en IIE wordt ook de op artikel 7:673e BW gebaseerde uitvoeringsregelgeving, het Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming en de Regeling compensatie transitievergoeding, ingetrokken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J.A. Vijlbrief