

De (on)houdbaarheid van de transitievergoeding in crisistijd

ArbeidsRecht 2021/39

Het aantal faillissementen is sinds mei 2020 sterk gedaald, ondanks de coronacrisis.² Dat neemt niet weg dat bepaalde sectoren financieel zwaar zijn geraakt. Er zijn werkgevers die daardoor willen sluiten of reorganiseren, maar dat niet kunnen wegens hoge ontslagkosten.³ Deze problematiek wordt eveneens vanuit de rechtspraak signaleerd.⁴ Recent werd door de kantonrechter Amsterdam een werkgeverspleidooi voor het achterwege laten van de aanspraak op transitievergoeding evenwel eenvoudigweg gepasseerd wegens gebrek aan onderbouwing.⁵ Een cruciale vraag blijft daarmee onbeantwoord: is de transitievergoeding onhoudbaar in tijden van (corona)crisis?

1. Wwz: een compromis tussen werkgevers- en werknemersbelangen

1.1 Introductie transitievergoeding

Voor inwerkingtreding van de Wwz kon de werkgever kiezen voor een ontslagprocedure via de kantonrechter of het UWV, ongeacht de ontslaggrond. Het contrast was groot; de werknemer kreeg vaak een ontslagvergoeding na een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, maar stond veelal met lege handen na een 'goedkopere' UWV-procedure. Met de Wwz werd gestreefd naar een eenvoudiger, goedkoper, eerlijker en sneller ontslagstelsel.⁶ De transitievergoeding is een soort 'polderresultaat': lagere ontslagvergoedingen, maar dan in beginsel voor alle werknemers die tegen hun wil hun baan verliezen. De transitievergoeding biedt volgens de wetgever naast compensatie voor de gevolgen van het ontslag ook ondersteuning bij de transitie naar ander werk aan de ontslagen werknemer. Of de transitievergoeding ook daadwerkelijk wordt aangewend voor de overstap naar een andere baan, is echter irrelevant voor de aanspraak op de transitievergoeding.⁷

1.2 Hardheidsclausule

De Wwz geeft gevolg aan (een deel van) de afspraken in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013. Een van die afspraken was dat bij de introductie van de transitievergoeding ook een wettelijke hardheidsclausule zou komen. De verplichting tot betaling van een transitievergoeding moest worden verminderd dan wel op nul gesteld, indien de betaling van de volledige vergoeding zou leiden tot gevaar voor de continuïteit van een bedrijf. Volgens de wetgever was deze ruime hardheidsclausule uit het Sociaal Akkoord echter te weinig eenduidig voor de rechtspraak, waardoor in de Wwz een beperkte(re) hardheidsclausule is opgenomen in art. 7:673c BW.⁸ Daarin is geregeld dat de aanspraak op een transitievergoeding in zijn geheel vervalt bij surseance van betaling, faillissement of schuldsanering. In lid 2 van hetzelfde wetsartikel is geregeld dat de transitievergoeding in termijnen kan worden betaald, als betaling ineens leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering. Hieronder beschouwen wij het gestandaardiseerde stelsel van de transitievergoeding nader.

2. Het gestandaardiseerde stelsel van de transitievergoeding – de (on)mogelijkheden

2.1 Insolvente werkgever

De transitievergoeding is in geval van faillissement of surseance niet verschuldigd en kan daarmee worden gezien als codificering van de 'Habe Nichts-exceptie'.⁹ De transitievergoeding valt niet onder de loongarantieregeling van art. 64 Werkloosheidswet, waardoor werknemers in faillissement of surseance de transitievergoeding niet alsnog kunnen claimen bij het UWV. De aanspraak op een transitievergoeding vervalt eveneens als het faillissement of de surseance pas wordt aangevraagd nadat de betalingsverplichting is ontstaan. Uit de ruime formulering van art. 7:673c lid 1 BW volgt dat ook na eventuele opheffing van de surseance, de aanspraak op de transitievergoeding toch verbeurd blijft.¹⁰

2.2 Surseance: reorganisatieprocedure of voorportaal van faillissement?

Voor het aanvragen van surseance hoeft niet vast te staan dat de werkgever is opgehouden te betalen. Ook een aandeelhoudersbesluit of aandeelhoudersregister is niet nodig. De drempel is daarmee lager dan voor het aanvragen

1 Mevr. mr. C. Gunning is advocaat bij Allen & Overy LLP te Amsterdam en mevr. mr. K.A. Görgün is advocaat bij De Brauw Blackstone Westbroek N.V. te Amsterdam.

2 Nieuwsbericht Raad voor de Rechtspraak 8 juni 2021 (<https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Raad-voor-de-rechtspraak/Nieuws/Paginas/Aantal-faillissementen-in-mei-gedaald.aspx>).

3 Zie bijvoorbeeld R. Smit, 'Veel ondernemers willen stoppen, maar kunnen dat niet door te hoge kosten', FD 25 maart 2021 (<https://fd.nl/ondernemen/1378139/veel-ondernemers-willen-stoppen-maar-kunnen-dat-niet-vanwege-te-hoge-kosten-uyd1caGGQCs>).

4 Zie onder andere interview kantonrechter E.W. de Groot in Nieuwsuur (2021, 25 maart). Transitievergoeding obstakel voor noodlijdende ondernemers (<https://tvblik.nl/nieuwsuur/25-maart-2021>).

5 Kantonrechter Amsterdam 28 mei 2021, ECLI:NLRBAMS:2021:2209.

6 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3 (MVT), p. 5.

7 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 70.

8 Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 42.

9 F.B.J. Grapperhaus, 'Habe Nichts, een armoedig verweer', *Ondernemingsrecht* 2015/68.

10 J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, *Handboek nieuw ontslagrecht*, (2015), paragraaf 8.2.7.1.

van faillissement.¹¹ Van Slooten, Zaal en Zwemmer signaleren dat art. 7:673c lid 1 BW werkgevers de mogelijkheid biedt om gecontroleerd in surseance te gaan, een aantal werknemers te ontslaan, om de surseance enkele dagen later weer op te (laten) heffen – claims wegens misbruik van recht daargelaten.¹² Hoewel de hiervoor beschreven mogelijkheid theoretisch klopt, is de praktijk weerbarstiger. Omdat surseance alleen concurrente schuldeisers raakt en niet de separatisten, hebben de belangrijkste schuldeisers vaak 'geen plek aan tafel', terwijl daar juist de onderhandelingsmacht zit. Ook verandert de dynamiek nadat surseance wordt aangevraagd, doordat aan alle kanten wordt getrokken aan het onfortuinlijke bedrijf door positie innemende schuldeisers, bijvoorbeeld door het verkorten van betalingstermijnen of het eisen van vooruitbetalingen. Hoewel surseance is bedoeld om het bedrijf weer winstgevend te maken, kan het aanvragen daarvan dus juist werken als 'zelfvullende voorspelling', waardoor de onderneming uiteindelijk in een nog slechtere financiële situatie terechtkomt. Nog los van de kosten die gemoeid zijn met het aan boord stappen van de bewindvoerder¹³ en de wetenschap dat een bewindvoerder meer bevoegdheden heeft als curator wanneer de surseance wordt omgezet in een faillissement. Bovendien blijft het gewone ontslagrecht gelden, waardoor surseance als reorganisatiemiddel niet altijd werkt en in de literatuur ook wel wordt gekwalificeerd als voorportaal van het faillissement.¹⁴ Zo blijkt dat van de 32 surseances die in de periode maart – augustus 2021 zijn aangevraagd, ongeveer de helft reeds is beëindigd vanwege omzetting in faillissement.¹⁵ Surseance zal daarom vermoedelijk geen oplossing bieden voor alle werkgevers in financieel zwaar weer. Wij onderschrijven voorts dat kritische kanttekeningen kunnen worden gezet bij de ruime werking van art. 7:673c lid 1 BW in en vooral na surseance.¹⁶ De transitievergoeding blijft immers verbeurd, ook als de onderneming weer winstgevend wordt en de surseance wordt opgeheven. Afgezet tegen genoemde nadelen, achten wij surseance echter wel een oplossing in de vorm van een gecontroleerde liquidatie of een voortzetting van de activiteiten in afgeslankte vorm, als separatisten die ruimte bieden. Met het blijvend vervallen van het recht op de transitievergoeding in surseance, wordt ruimte gecreëerd om de voortzetting van de activiteiten te vergemakkelijken.¹⁷

11 M.R. van Zanten, 'Wetsvoorstel rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming in faillissement: over het dichten van de kloof van de arbeidsrechtelijke bescherming in en buiten faillissement', *Tvl* 2020/6, paragraaf 3.6.

12 Zie voetnoot 10.

13 Het basisuurtarief curatoren en bewindvoerders is per 1 januari 2021 vastgesteld op € 226.

14 Zie onder andere voetnoot 11.

15 Centraal Insolventieregister, online geraadpleegd op 22 augustus 2021 (insolventies.rechtspraak.nl).

16 Zie onder andere F.B.J. Grapperhaus, 'Habe Nichts, een armoedig verweer', *Ondernemingsrecht* 2015/68.

17 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 114.

2.3 *Betaling in termijnen*

Betaling van de transitievergoeding in termijnen is mogelijk als een betaling ineens zou leiden tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering (art. 7:673c lid 2 BW). De betalingstermijn is gemaximeerd op zes maanden en daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd, welk percentage thans is vastgesteld gelijk de wettelijke rente.¹⁸ Het is uiteindelijk aan de rechter om te beoordelen of de werkgever terecht betaling in termijnen voorstelt, als de werknemer niet instemt met een betalingsregeling.¹⁹ Deze regeling biedt aldus (slechts) een oplossing voor de korte termijn en kent de (on)nodige hobbels voor werkgevers. Als het water een ondernemer tot aan de lippen staat, is het maar de vraag of deze geholpen is met een betaling op termijn van zes maanden. Opvallend is dat de kantonrechter Amsterdam recent zonder nadere motivering een betalingstermijn van 15 maanden heeft vastgesteld.²⁰

2.4 *Voorziening bij cao*

Sinds 1 januari 2020 (inwerkingtreding Wet arbeidsmarkt in balans) kan bij cao worden afgesproken dat de transitievergoeding niet is verschuldigd bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen als daarvoor in de plaats voorzieningen worden getroffen die bijdragen aan het voorkomen of bekorten van de werkloosheid (art. 7:673b BW). In tegenstelling tot de transitievergoeding, komt de aanspraak op zo'n cao-voorziening niet te vervallen in situaties van faillissement of surseance, tenzij dat zo is geregeld bij cao.²¹ Hoewel de cao-voorziening kan worden gezien als uitbreiding van de 'wettelijke hardheidsclausule', beoordelen wij dit als een potentiële langetermijnoplossing die weinig soelaas zal bieden aan werkgevers in acute financiële nood die niet reeds onder een cao vallen waarin een dergelijke voorziening is opgenomen. Bovendien is zo'n voorziening voor de werkgever niet per definitie goedkoper dan de transitievergoeding.

2.5 *Tijdelijke overbruggingsregeling*

De inmiddels vervallen overbruggingsregeling (art. 7:673d BW (oud)) voorzag – onder strikte voorwaarden – in een zeer beperkt te betalen transitievergoeding door kleine werkgevers bij ontslag vanwege een slechte economische situatie. De overbruggingsregeling gold welbewust voor een periode van vijf jaar omdat werkgevers per 1 januari 2020 werden geacht voldoende tijd te hebben gehad om reserves op te bouwen.²² Het is de vraag of werkgevers inderdaad reserves hebben opgebouwd, en zo ja, of die reserves inmiddels zijn verbruikt om de coronaproblemen op te lossen. Uit het tussentijdse evaluatieonderzoek bleek immers dat ondernemers die in zwaar weer verkeren, in de regel eerst de reserves uitputten voordat zij overgaan tot het ontslag van werknemers en dat de overbruggingsregeling daarin

18 Art. 25 Ontslagregeling jo. 7:686a lid 1 en 7:673c lid 2 BW.

19 Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 83.

20 Zie voetnoot 5.

21 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. C, p. 99-100.

22 *Kamerstuk* 33 818, nr. 24.

geen verschil maakte.²³ Hieronder onderzoeken wij of een werkgever die niet uit de voeten kan binnen het hiervoor beschreven gestandaardiseerde stelsel, met een beroep op andere wettelijke gronden de aanspraak op de transitievergoeding alsnog terzijde kan laten stellen in crisistijd.

3. Redelijkheid en billijkheid

3.1 *Uitgangspunt: terughoudende toetsing*

Als onderdeel van een korte (online) discussie tussen De Groot en Sagel, is door laatstgenoemde in reactie op de door De Groot aangekondigde stellingname²⁴ onder meer de vraag opgeworpen of de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid een oplossing biedt voor de rechter die naar maatwerk zoekt in coronatijden. En of die hoge lat niet de enige juiste maatstaf is om een belangrijk element uit het compromis tussen werkgevers- en werknemersbelangen, dat de Wwz is, (deels) buiten toepassing te laten.²⁵ De derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid kan inderdaad in voorkomende gevallen de wet – en daarmee ook de transitievergoeding – opzijzetten als de situatie onaanvaardbaar is (art. 6:2 lid 2 BW of art. 6:248 lid 2 BW). De rechter zal echter terughoudend moeten toetsen omdat de transitievergoeding dwingend recht is,²⁶ waarvan slechts bij cao kan worden afgeweken in bepaalde gevallen. Als in de wettelijke regeling al een afweging van belangen door de wetgever besloten ligt, kan een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid ten aanzien van die belangen slechts in uitzonderlijke situaties slagen.²⁷ Dat rechters inderdaad terughoudend toetsen, wordt onderschreven door twee pre-corona uitspraken waarin werkgevers tevergeefs hebben gesteld de transitievergoeding niet te kunnen opbrengen.²⁸ Kort gezegd overwogen de kantonrechters in beide zaken dat er bijzonder weinig ruimte is om – buiten het hiervoor beschreven gestandaardiseerde stelsel – rekening te houden met de slechte financiële situatie van de (kleine) werkgever, omdat de Wwz al rekening houdt met werkgevers in financiële problemen. De vergelijking met een beschikking van de Hoge Raad uit 2018 over de aanspraak op de volledige transitievergoeding kort voor de pensioengerechtigde leeftijd laat zich denken.²⁹ De Hoge Raad benadrukte toen dat de wetgever in het kader van art. 7:673 BW heeft gekozen voor een abstract en gestandaardiseerd stelsel. In dat stelsel wordt geen rekening gehouden met andere dan de in art. 7:673-673d BW (inmiddels art. 7:673-673c BW) vermelde omstandigheden,

waardoor het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is dat een werknemer ook bij ontslag kort voor de pensioengerechtigde leeftijd aanspraak houdt op de volledige transitievergoeding.³⁰

3.2 *Rekening gehouden met de pandemie?*

De vraag is of in de wettelijke regeling van de transitievergoeding ook een afweging van belangen voor crisissituaties besloten ligt. In de Memorie van Toelichting wordt verwezen naar eerdere crises, zoals de bankencrisis (2008) en de oliecrisis (begin jaren 70), maar enig rekenschap van mogelijke nieuwe crisissituaties is niet te zien bij de totstandkoming van de Wwz. Derhalve zou men kunnen betogen dat er ruimte moet zijn voor een beroep op art. 6:2 lid 2 BW c.q. art. 6:248 lid 2 BW. De Minister van SZW heeft in november 2020 echter nog bevestigd dat aanpassing van de transitievergoeding niet in lijn is met het hoofddoel van de NOW-regeling, namelijk behoud van werkgelegenheid. Bovendien biedt, aldus de minister, de wet al voldoende flexibiliteit voor werkgevers in financiële moeilijkheden. De minister miskent hiermee echter dat artikel 7:673c lid 1 BW een belangrijk onderdeel is van voornoemde 'flexibiliteit' en dat gebruikmaking daarvan doorgaans vaker tot verlies dan behoud van werkgelegenheid zal leiden. In een breder perspectief houdt de Wwz echter wel rekening met werkgevers in financiële moeilijkheden en bovendien zijn andere maatregelen van overheidswege getroffen om werkgevers in de coronacrisis tegemoet te komen. Hoewel de NOW-regeling om uiteenlopende redenen niet elke werkgever de nodige soelaas biedt, zien wij al met al weinig ruimte om enkel op basis van een financieel slechte situatie de transitievergoeding met een beroep op de redelijkheid en billijkheid terzijde te stellen.

4. Onvoorziene omstandigheden

Kan de coronacrisis dan als onvoorziene omstandigheid (art. 6:258 BW) de aanspraak op de transitievergoeding terzijde stellen? Rechters oordelen wisselend over de aan hen voorgelegde (met name huurrecht gerelateerde) vraag of, respectievelijk in hoeverre, de coronacrisis een inbreuk op bestaande contractuele afspraken rechtvaardigt. Inmiddels heeft de kantonrechter Roermond prejudiciële vragen gesteld in een huurzaak.³¹ Ook in het arbeidsrecht wordt de coronacrisis als onvoorziene omstandigheid betrokken in procedures. Volgens de kantonrechter Amsterdam had een zwaar getroffen horecazaak in ieder geval niet het recht om eenzijdig en zonder overleg de lonen te halveren, ondanks de onvoorziene coronacrisis.³² De transitievergoeding is – anders dan loon – geen aanspraak die wordt ontleend aan de arbeidsovereenkomst, maar aan de wet zelf. Het is de vraag of art. 6:258 BW ook grondslag biedt

23 Kamerstuk 34 351, nr. 29.

24 Zie voetnoot 4.

25 LinkedIn-bericht E.W. de Groot, 25 maart 2021 (laatstelijk geraadpleegd op 25 augustus 2021: (https://www.linkedin.com/posts/ellen-w-de-groot-07017560_vanavond-ben-ik-in-nieuwsuur-met-uitleg-activity-6780908729031286786-sbz0)).

26 Zie onder meer HR 28 januari 2011, ECLI:NL:HR:2011:BO7122, NJ 2011/167, rov. 3.8 en HR 22 juni 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW5695, NJ 2012/396, rov. 4.2.1.

27 Vgl. Parl. Gesch. Boek 6, p. 73 en HR 18 mei 2018, ECLI:NL:HR:2018:729, rov. 3.8.1.

28 Ktr. Utrecht 20 juli 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4809 en Ktr. Zaanstad 12 maart 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:2030.

29 HR 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845, r.o. 3.4.2 – 3.4.4.

30 Vgl. HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651, rov. 3.3.8.

31 Zie voor een overzicht: P.S. Bakker, *Groene Serie Verbintenissenrecht*, 12.1 Inventaris van gevallen bij: Burgerlijk Wetboek Boek 6, Artikel 258 [Onvoorziene omstandigheden] – Coronacrisis en Ktr. Roermond 31 maart 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:2982.

32 Rb. Amsterdam (vzr.) 28 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2734, r.o. 10.

om zo'n wettelijke aanspraak te wijzigen. In een 96 Rv-procedure waarin onvoorziene omstandigheden niet konden leiden tot terzijdestelling van de contractuele vergoeding, overwoog de kantonrechter (ten overvloede) dat de werknemer 'anders in elk geval aanspraak zou kunnen maken op de wettelijke transitievergoeding van artikel 7:673 BW' en dat geen derde (zelfs niet de Staat) een werkgever kan 'verbieden' om de transitievergoeding uit te keren.³³ Daarmee lijkt de kantonrechter – terecht – een beroep op art. 6:258 BW uit te sluiten voor het terzijde stellen van de wettelijke transitievergoeding. Dat ligt wat ons betreft anders wanneer sprake is van een cao-voorziening, nu een cao is aan te merken als een obligatoire overeenkomst.³⁴ In alle gevallen zal de rechter evenwel dezelfde terughoudendheid moeten betrachten als uit de bewoordingen van art. 6:248 lid 2 BW ('onaanvaardbaar') voortvloeit voor de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid in het algemeen.³⁵ De lat voor een beroep op onvoorziene omstandigheden is dus niet lager dan voor een beroep op (de derogerende werking) van de redelijkheid en billijkheid.

5. Tussenoplossing bedrijfseconomisch ontslag

De hiervoor besproken huidige wettelijke uitzonderingen resulteren veelal in een alles of niets benadering, ongeacht de ontslaggrond. Ook bij een ontslag vanwege een slechte financiële situatie is in beginsel de volle transitievergoeding verschuldigd. Dat was anders onder de overbruggingsregeling van art. 7:673d BW (oud). Zoals hiervoor genoemd, was het idee dat werkgevers voldoende tijd zouden moeten krijgen om reserves op te bouwen. Zou dan de coronacrisis, waardoor veel werkgevers (groot en klein) flink hebben moeten interen op de reserves, niet aanleiding moeten zijn om zo'n noodventiel – al dan niet tijdelijk – nieuw leven in te blazen? Daarbij achten wij relevant dat ter ondersteuning van werkgeversinitiatieven voor van-werk-naar-werk-trajecten, de overheid thans ook de subsidieregeling 'NL leert door' beschikbaar stelt. Die regeling biedt aan iedereen tussen de 18 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd gratis scholing en sectoraal maatwerk, waardoor in ieder geval een deel van het tweeledige doel van de transitievergoeding – namelijk ondersteuning bij het vinden van ander werk – al deels door de Rijksoverheid wordt ondervangen. In het verlengde daarvan, zou een creatief alternatief voor het herintroduceren een noodventiel als de overbruggingsregeling kunnen zijn dat het loonbegrip³⁶ bijvoorbeeld procentueel wordt verlaagd voor het deel van het transitiedoel dat al door de subsidieregeling 'NL leert door'

wordt ondervangen. In principe biedt art. 7:673 lid 10 BW ruimte om het loonbegrip bij algemene maatregel van bestuur te wijzigen. Zo zijn nog tal van andere berekeningsmethoden denkbaar voor een lagere transitievergoeding bij ontslag vanwege een slechte financiële situatie. Wij achten de kans dat de regering in het kader van de coronacrisis (structureel) aan de transitievergoeding zal willen toornen echter minimaal.

6. Onhoudbaar?

De wetgever heeft crisissituaties niet kenbaar meegewogen bij het codificeren van de transitievergoeding. Dat neemt echter niet weg dat in het gestandaardiseerde stelsel van de Wwz al op meerdere manieren rekening is gehouden met werkgevers in financieel zwaar weer en dat verder maatwerk daarom thans vrijwel onmogelijk lijkt. Het is onwaarschijnlijk dat de coronacrisis als onvoorziene omstandigheid überhaupt de wettelijke transitievergoeding opzij kan zetten en er is voor werkgevers bijzonder weinig ruimte om op basis van de redelijkheid en billijkheid de verplichtstelling van de transitievergoeding te ontspringen. De Wwz is immers een compromis tussen werkgevers- en werknemersbelangen. De gedachte achter de verplichtstelling van de transitievergoeding was echter ook dat werkgevers genoeg reserves zouden moeten kunnen opbouwen om de transitievergoeding te betalen, juist ook in het kader van behoud van werkgelegenheid. Die gedachte zien we terug in de hardheidsclausule uit het Sociaal Akkoord en ook in de inmiddels vervallen overbruggingsregeling (art. 7:673d BW (oud)). Dat zo'n gebalanceerde tussenoplossing als de overbruggingsregeling inmiddels niet meer geldt bij bedrijfseconomisch ontslag, laat zich juist gevoelen in tijden dat werkgevers hebben moeten interen op de reserves. Een ding is echter wel duidelijk: indien de transitievergoeding onhoudbaar wordt geacht in tijden van (corona)crisis, dan is de wetgever – gelet op de beperkte wettelijke mogelijkheden – aan zet.

33 Ktr. Amsterdam 8 december 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:7240, r.o. 13.

34 Vgl. Hof Den Bosch 28 januari 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:247.

35 Zie P.S. Bakker, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:258 BW, aant. 2.2.1 (online geraadpleegd op 25 augustus 2021) waarin wordt verwezen naar MvA II, *Parl. Gesch.*, p. 974. Vergelijk: *Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-III 2018/444*; E. Nierop, *Kwartalbericht Nieuw BW 1989/2*, p. 34-35, en P.S. Bakker en J.W. de Groot, *Onvoorziene omstandigheden: de stand van zaken*, WPNR 2009/6797, p. 372-373. Enigszins anders: Jac. Hijma, *Het constitutionele wijzigingsvonnis (rede)*, Deventer 1989, p. 6-7.

36 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.