

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Instructie voor gebruik:

Dit is het formulier voor de beantwoording van de Beleidskompasvragen ten behoeve van internetconsultatie. Per 29 maart 2023 worden bij nieuwe internetconsultaties de antwoorden op de vragen van het Beleidskompas gepubliceerd. Let op dat dit formulier op enkele punten afwijkt van het reguliere Beleidskompasformulier, aangezien dit formulier terugblijkt op de stappen voorafgaand aan de consultatie.

Alle tekstvakken in het formulier dienen te worden ingevuld en vragen mogen niet worden verwijderd. Indien het voorstel een technische wijziging betreft of om een andere reden beleidsarm is, kan bij de vragen die niet van toepassing zijn worden volstaan met het invullen van "n.v.t."

Verwijder de cursief gedrukte tekst na beantwoording van de vragen.

Titel:

(Vul hier de publicatietitel van de internetconsultatie in)

Wetsvoorstel beperken compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

Werkgevers, werknemers, MKB vakbonden, werkgeversorganisaties en UWV.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, werkgevers, werknemers, vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en juridische vertegenwoordigers.

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

In diverse fasen van de beleidsontwikkeling is gesproken met werknemersvertegenwoordiging, werkgeversorganisaties, UWV en de Belastingdienst.

1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het probleem?

De regering hecht belang aan houdbare overheidsfinanciën. Daarom is besloten om de wettelijke compensatieregeling voor een transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: Compensatieregeling LAO) te beperken tot kleine werkgevers. Het beperken van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers wordt als passend gezien, omdat van middelgrote en grote werkgevers verwacht wordt dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan een relatief grote kostenpost zijn voor kleinere werkgevers. Deze afspraak is onderdeel van het regeerprogramma en is budgettair verwerkt in de SZW-begroting. Het beperken van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers resulteert in een besparing van structureel circa € 380 miljoen.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Niet van toepassing

c) Wat is de omvang van het probleem?

Niet van toepassing

d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 is de werkgever op grond van artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek (BW) een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt op zijn initiatief niet wordt verlengd. De werkgever is deze vergoeding ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid werd door werkgevers als onrechtvaardig ervaren. Werkgevers ervoeren dat specifiek bij deze werknemers omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft betaald en kosten heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in zijn bedrijf of bij een andere werkgever. Dit leidde in sommige gevallen tot slapende dienstverbanden: werkgevers lieten het dienstverband formeel voortbestaan, terwijl er geen arbeid meer door de werknemer werd verricht en er ook geen loondoorbetalingsverplichting meer bestond. Omdat het dienstverband niet werd beëindigd, hoefde de werkgever geen transitievergoeding te betalen.

Om de voorgenoemde redenen is toentertijd besloten om een wijziging aan te brengen die met de Wwz in titel 10 van Boek 7 BW (inzake de arbeidsovereenkomst) is opgenomen en die betrekking heeft op de mogelijkheid van compensatie voor een betaalde transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De Compensatieregeling LAO is toen aangekondigd en per 1 april 2020 in werking getreden. Vanaf dat moment worden werkgevers (onder voorwaarden) gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid betaalde transitievergoeding.

- e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Als de regering uitgaat van de nuloptie (het niets doen), dan blijft de huidige situatie zoals hij is. Er wordt geen structurele besparing van €380,- miljoen gerealiseerd. Onafhankelijk van het aantal werknemers dat werkzaam is bij de werkgever, komt de werkgever (onder voorwaarden) voor compensatie in aanmerking van de betaalde transitievergoeding aan de zieke werknemer.

2. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Het beperken van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers draagt bij aan houdbare overheidsfinanciën. De maatregel leidt tot een afname van het aantal compensatie-toekenningen met 80% en resulteert in een besparing van structureel circa €380 miljoen. Deze besparing is verwerkt in de SZW-begroting.

Het beperken van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers wordt als passend gezien, omdat van middelgrote en grote werkgevers verwacht wordt dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat. Het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan voor kleinere werkgevers echter een relatief grote kostenpost zijn. Omdat kleine werkgevers doorgaans financieel minder draagkrachtig zijn, blijft de regering deze werkgevers ondersteunen met compensatie voor de transitievergoeding.

- b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\) en brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

De maatregel draagt indirect bij aan verscheidene SDG's, omdat de maatregel bijdraagt aan houdbare overheidsfinanciën.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Het aangrijpingspunt om het doel van besparingen op de overheidsuitgaven te realiseren, ligt in het aanpassen van de voorwaarden voor compensatie.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

- Vergoeding compensatie LAO voor alle werkgevers verlagen met 50%.
- Afschaffen Compensatie LAO

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

- Vergoeding Compensatie LAO verlagen met 50%: Deze maatregel zou een jaarlijkse besparing van structureel circa € 286 miljoen opleveren. Deze variant verhoogt de ontslagkosten voor alle werkgevers. Het voornaamste doel van de compensatieregeling, het voorkomen van opeenstapeling van kosten bij ziekte voor werkgevers (loondoorbetaling en re-integratiekosten tezamen met de transitievergoeding bij ontslag) wordt met deze maatregel in mindere mate bereikt. Daarnaast zouden met deze maatregel alle werkgevers worden geraakt, dus ook de kleine werkgevers die doorgaans financieel minder draagkracht hebben.

- Afschaffen compensatie LAO: Deze maatregel levert een besparing van de overheidsuitgaven op van circa € 569 miljoen structureel. Echter kan het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een relatief grote kostenpost zijn voor kleinere werkgevers. Omdat kleine werkgevers doorgaans financieel minder draagkracht hebben, wil de regering deze bedrijven blijven ondersteunen met compensatie voor de transitievergoeding. Om die reden is het volledig afschaffen van de Compensatieregeling LAO op dit moment dan ook niet wenselijk geacht.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

- Vergoeding Compensatie LAO verlagen met 50%: Deze variant verhoogt de ontslagkosten voor alle werkgevers. Het voornaamste doel van de compensatieregeling, het voorkomen van opeenstapeling van kosten bij ziekte voor werkgevers (loondoorbetaling en re-integratiekosten tezamen met de transitievergoeding bij ontslag) wordt met deze maatregel in mindere mate bereikt. Daarnaast zouden met deze maatregel alle werkgevers worden geraakt, dus ook de kleine werkgevers die doorgaans financieel minder draagkracht hebben.

- Afschaffen compensatie LAO: Het betalen van de transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan een relatief grote kostenpost zijn voor kleinere werkgevers. Omdat kleine werkgevers doorgaans financieel minder draagkracht hebben, wil de regering deze bedrijven blijven ondersteunen met compensatie voor de transitievergoeding. Om die reden is het volledig afschaffen van de Compensatieregeling LAO op dit moment dan ook niet wenselijk geacht.

b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

Regeldruktoets ATR: Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het beperkt structurele gevolgen voor de regeldruk heeft, die toereikend in beeld zijn gebracht.

Doenvermogenstoets:

Rondom doenvermogen verandert er niets voor middelgrote en grote werkgevers. Zij komen niet meer in aanmerking voor compensatie van de betaalde transitievergoedingen. Wat betreft kleine werkgevers: om in aanmerking te kunnen komen voor compensatie, moet deze groep aantonen dat ze worden aangemerkt als zijnde een kleine werkgever. Dit zal voor deze werkgevers doenbaar zijn omdat werkgevers niet zelf hoeven te berekenen onder welke categorie zij vallen. De Belastingdienst geeft namelijk voor het begin van het kalenderjaar aan alle werkgevers door onder welke categorie zij vallen. Het is van belang dat werkgevers die door dit wetsvoorstel worden geraakt 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. De regering heeft het vertrouwen dat dit wetsvoorstel doenbaar is voor werkgevers.

MKB-toets:

Er is in januari 2025 een MKB-toets georganiseerd. Deze is vanwege te weinig aanmeldingen niet doorgegaan. Wel is nog de mogelijkheid geboden om schriftelijk input te leveren rondom de Compensatieregeling LAO en het wetsvoorstel. De input was overwegend positief over het aanvraagproces en de begrijpelijkheid van de Compensatieregeling LAO. Over de (financiële) gevolgen van het beperken van de Compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers was de input kritisch. Dit vanwege het feit dat de kosten voor werkgevers zullen stijgen, met name voor werkgevers in een sector met een hoog ziekteverzuim. Daarnaast is de verwachting uitgesproken dat de beperking van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers mogelijk leidt tot een toename in het aantal tijdelijke contracten. Verder is ook meermaals gesproken met vertegenwoordigers van het MKB.

Bedrijfseffectentoets:

Effecten op innovatie

De verwachting is dat het wetsvoorstel minimaal van invloed is op de mogelijkheid en de bereidheid van ondernemingen om te innoveren. Door het wetsvoorstel komen alleen kleine werkgevers in aanmerking voor compensatie van een betaalde transitievergoeding. Gevolg hiervan kan zijn dat middelgrote en grote werkgevers minder bereid zijn om te innoveren en geld hiervoor vrij te maken omdat ze niet gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding. Er is immers minder geld beschikbaar voor innovatie. De verwachting is echter dat de effecten minimaal zullen zijn omdat het wetsvoorstel werkgevers raakt die naar verwachting financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen en hier verder geen nadeel van ondervinden wat betreft innovatie.

Uitvoeringstoets UWV en Belastingdienst: resultaten volgen na de uitvoeringstoets.

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

De voorkeursoptie is om de om de Compensatieregeling LAO te beperken tot kleine werkgevers.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));
- brede maatschappelijke impact?

Hiermee wordt een structurele besparing van €380,- miljoen gerealiseerd. De verwachting is dat grote werkgevers financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat. De verwachting is dus dat werkgevers een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding aan de werknemers gewoon kan blijven betalen.

Omdat kleine werkgevers doorgaans financieel minder draagkrachtig zijn en dit voor hen een relatief grote kostenpost zou zijn, blijft de compensatiemogelijkheid voor deze groep bestaan, waardoor ook deze groep werkgevers een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding aan de werknemers gewoon kan blijven betalen.

De wetswijziging is naar verwachting goed uitvoerbaar. De enige extra toets die UWV moet gaan doen t.o.v. de huidige situatie is of de aanvraag voldoet aan het criterium 'kleine werkgever.' UWV is gevraagd een uitvoeringstoets te doen.

Na de eenmalige kennisnamekosten brengt deze wetswijziging een verlaging van de regeldruk met zich mee. Er hoeven namelijk geen aanvragen meer gedaan worden door grote werkgevers die zonder wetswijziging recht zouden hebben gehad op compensatie. Voor kleine werkgevers verandert er niets. Zij blijven dezelfde aanvragen kunnen doen. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het beperkt structurele gevolgen voor de regeldruk heeft, die toereikend in beeld zijn gebracht.

De brede maatschappelijke impact is meerledig. Allereerst draagt de wijziging bij aan gezonde overheidsfinanciën, wat dan weer bijdraagt aan de brede welvaart. Een tweede gevolg is dat grote werknemers minder winst zullen maken boeken vanwege de verhoogde last.

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

- Een onzekerheid bij dit voorstel is dat de raming tegen kan vallen. Aangezien dit een theoretische onzekerheid is en inherent is aan ramingen is dit geen risico dat gemitigeerd moet worden.

- De Werknemers van middelgrote en grote werkgevers 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 onderhavig voorstel hiervoor niet langer gecompenseerd. Aangezien middelgrote en grote werkgevers na inwerkingtreding van dit voorstel geen compensatie meer kunnen ontvangen voor het betalen van een transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid, neemt het risico toe dat zij deze dienstverbanden slapend zullen houden. Werknemers ontvangen dan geen transitievergoeding. In hoeverre dit zich voor zal doen, is niet op voorhand vast te stellen.

In dit kader is de zogenoemde Xella-beslissing van de Hoge Raad van belang.¹ In deze prejudiciële beslissing 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. Het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid heeft daarom mogelijk invloed op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm. Dat laat onverlet dat de regering wil benadrukken dat het de voorkeur verdient dat werkgevers, onafhankelijk van hun eventuele recht op compensatie, meewerken aan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten met langdurig arbeidsongeschikte werknemers.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

Niet van toepassing.