

Reactie internetconsultatie beperken van de compensatieregeling transitievergoeding

Zeist, 17 maart 2025

Koninklijke INretail is verbijsterd over de bezuinigingsmaatregel die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voornemens is om door te voeren. Het is namelijk slechts ingegeven door een opdracht van het kabinet tot bezuinigen, waarbij vervolgens een onderbouwing wordt gezocht die allerm minst overtuigend is. De omstandigheden die hebben geleid tot invoering van de compensatieregeling voor een transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna: compensatieregeling LAO) zijn immers ongewijzigd. De belangrijkste grond onder de uitspraak in het Xella-arrest wordt met het inperken van de compensatieregeling LAO weggehaald.

Met het inperken wordt een greep in de kas van werkgevers gedaan. Immers wordt de regeling gefinancierd vanuit een ophoging van de Aof-premie en daarmee door werkgevers zelf. Als het kabinet doorzet, toont zij zich hiermee een onbetrouwbare partner. De Aof-premie behoort immers geen 'duizend dingen'-doekje te zijn voor de Rijksoverheidsfinanciën.

Het wetsvoorstel dat nu ter consultatie is voorgelegd is verder ontijdig. Na de zomer van 2025 zal de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans worden opgeleverd. Tijdens het tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid op 27 november 2024 heeft de minister van SZW aangegeven dat daarbij ook gekeken wordt naar hoe de transitievergoeding in de praktijk wordt benut en of die voldoet aan de wettelijke doelstellingen en verwachtingen daaromtrent. Een motie over dit onderwerp is om die reden aangehouden in de Tweede Kamer.¹ Nu de compensatieregeling LAO afbouwen, terwijl binnen enkele maanden gekeken wordt naar nut en noodzaak van de transitievergoeding, is de verkeerde volgorde. Immers trad het probleem van slapende dienstverbanden pas op toen de transitievergoeding werd geïntroduceerd per 1 juli 2015.

Slapende dienstverbanden straks weer aan de orde van de dag

Dat de invoering van de transitievergoeding volgens de memorie van toelichting (MvT) in "sommige gevallen" leidde tot slapende dienstverbanden is een onderschatting van de situatie. Zo heeft bijvoorbeeld in de periode van 1 april 2020 tot 15 maart 2021 het UWV voor in totaal 87.623 werknemers aanvragen ontvangen.² Dit is inclusief de slapende dienstverbanden die sinds de invoering van de transitievergoeding per 1 juli 2015 waren opgebouwd, met de daarmee gepaard gaande rechtsonzekerheid voor werkgevers en werknemers.

Uit paragraaf 4.4.2. in de MvT blijkt dat jaarlijks 29.000 aanvragen worden ingediend voor werkgevers die straks zijn uitgesloten van de compensatieregeling LAO. Uit de januarinota 2025 van het UWV blijkt dat het aantal aanvragen in 2025 wordt geschat op 34.000. Dit betekent dus een verwachte afname van 85% van de aanvragen. Een deel hiervan zal wederom worden omgezet in slapende dienstverbanden.

¹ Motie van het lid Aartsen (VVD), Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 29 544, nr. 1259.

² Vragen van de leden Tielen en Aartsen (beiden VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over signalen van kleine werkgevers die recht hebben op compensatie voor de transitievergoeding, maar niet in staat zijn de transitievergoeding vóór te financieren (ingezonden 15 maart 2021). Antwoord van Minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 14 april 2021).

Om een inschatting te maken over het aantal mogelijke nieuwe slapende dienstverbanden hanteren we de volgende rekensom. We doen een aanname dat er mogelijk anticiperend gedrag was toen in april 2016 een compensatieregeling werd aangekondigd. Daarom beperken we ons tot de periode 1 juli 2015 tot en met 1 april 2016. Dit zijn in totaal 15 maanden op een periode van 1 juli 2015 tot en met maart 2021 die 87 maanden beslaat.

$(0,85 \times 87.623 - 29.000) / (15/87) = 7.822$ slapende dienstverbanden in de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2016 bij (middel)grote werkgevers. Dit zijn 6.257 per twaalf maanden, oftewel ongeveer 1 op de vijf gevallen waarbij na twee jaar ziekte een transitievergoeding betaald moet worden.

Daarbij speelt tevens mee dat de maximale transitievergoeding is opgelopen van € 75.000,- in 2015 naar € 98.000,- in 2025. Op basis van de januarinota's van het UWV is te achterhalen dat de gemiddelde transitievergoeding met € 2.000,- is toegenomen sinds de start van de compensatieregeling AOL. Een kostenafweging is een afweging die een werkgever vanuit goed werkgeverschap wellicht niet altijd wil maken, maar het is er wel een die meespeelt. Zo werkt de retail met kleine marges en kan een werkgever in voorkomende gevallen vanuit bijvoorbeeld een kasgeldkwestie geen transitievergoeding uitbetalen.

Tevens is het van belang om mee te wegen dat juist ook grote werkgevers slapende dienstverbanden opbouwen. Zo bleek uit onderzoeken van bijvoorbeeld EenVandaag en uit jurisprudentie dat zowel kleine als grote werkgevers medewerkers in een slapend dienstverband houden.³ De veronderstelling in de MvT dat "van middelgrote en grote werkgevers verwacht kan worden dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar een compensatie tegenover staat," is niet onderbouwd en wordt weersproken met voorbeelden uit het verleden.

Een belangrijke afweging in het Xella-arrest is het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid die de compensatieregeling LAO biedt. Nu die regeling ingeperkt wordt, kan juridisch niet langer afgedwongen dat een werkgever moet meewerken aan een einde van een slapend dienstverband.

Tot slot, blijft de cumulatie van financiële verplichtingen bij een langdurig zieke werknemer een aandachtspunt. Precies dit vormde de reden dat de compensatieregeling AOL werd ingevoerd.⁴

Een werkgever maakt veel kosten in de laatste twee jaar van een dienstverband bij een langdurig zieke medewerker. Onder meer kosten voor arbeidsdeskundige, kosten "spoor 2 begeleiding" en het doorbetalen van het salaris. Wanneer uiteindelijk de transitievergoeding wordt toegekend, wordt niet gestuurd op de verbetering van positie van de medewerker op de arbeidsmarkt. Slechts een kleine groep medewerkers gebruikt de transitievergoeding voor een opleiding of cursus voor het vinden van nieuw werk, bijna de helft weet niet waaraan het te besteden en vier op de tien gebruikt het voor iets anders. Met de transitievergoeding sturen medewerkers niet aan op verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt.

Koninklijke INretail geeft in overweging om de transitievergoeding na twee jaar ziekte volledig af te schaffen.

³ EenVandaag d.d. 2 februari 2017.

⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 'Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz), 1 december 2016.

Inperking compensatie transitievergoeding bedrijfsbeëindiging

Met het wetsvoorstel wordt tevens de compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging versoerd. Immers geldt nu een grens van 25 medewerkers en wordt een grens van 25 maal het gemiddelde premieplichting loon geïntroduceerd. Daarmee worden werkgevers uitgesloten die nu wel in aanmerking komen voor de compensatie transitievergoeding.

Volgens de MvT betreft het "een zeer beperkt aantal aanvragen per jaar en deze was al beperkt tot kleine werkgevers." Daarbij wordt niet alleen voorbij gegaan aan dat werkgevers die nu wél in aanmerking komen straks worden uitgesloten, ook gaat het hier om 570 werkgevers op jaarbasis en 1140 tot 1710 medewerkers.⁵ Een deel van de werkgevers zal straks opnieuw geconfronteerd worden met de onmogelijkheid om hun onderneming te beëindigen anders dan via een faillissement. Hetgeen een zeer onwenselijke ontwikkeling zou zijn, omdat het leidt tot hogere kosten voor het sociale vangnet (UWV).

De gevolgen van de inperkingen van de compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging worden niet onderbouwd.

INretail roept op deze versoering niet door te zetten.

Contact en nadere toelichting

Indien gewenst, lichten wij ons standpunt vanzelfsprekend graag nader toe. Contactpersoon is Jeroen van Dijken, jvdijken@inretail.nl, 06 30 08 04 74.

Koninklijke INretail is de grootste brancheorganisatie in retail non-food en is er voor iedereen die een (web)winkel heeft in retail non-food.

Bezoekadres: Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG te Zeist

Postadres: Postbus 762, 3700 AT te Zeist

⁵ Januarinota UWV 2025.