

### **Internetconsultatie**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag

#### **Leidschendam**

17 maart 2025

#### **Kenmerk**

RND-25.016/ML/cl

#### **E-mail**

info@[rndweb.nl](mailto:info@rndweb.nl)

#### **Betreft**

Reactie RND op internetconsultatie 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

Geachte heer/mevrouw,

Het wetsvoorstel waarop de internetconsultatie ziet, dient om de wettelijke compensatieregeling voor de transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken tot kleine werkgevers. Belangrijkste argument dat bij het voorstel in de Memorie van Toelichting wordt genoemd, is dat van middelgrote en grote werkgevers verwacht kan worden dat ze daadkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder compensatie. Voor kleine werkgevers kan de betaling van de transitievergoeding een grote kostenpost zijn, aldus de Memorie van Toelichting. Daarbij wordt volgens ons voorbij gegaan aan het feit dat datzelfde ook geldt voor grote(re) werkgevers, ongeacht de wijze van organiseren zoals bijvoorbeeld filiaalbedrijven, franchisesamenwerking of samenwerking in een inkooporganisatie. De Raad Nederlandse Detailhandel (RND) is tegen de afschaffing van de compensatieregeling en licht dat hieronder graag verder toe.

#### **Doel van de compensatieregeling**

De compensatieregeling werd in april 2020 als laatste onderdeel 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), ingesteld. Dit onderdeel regelt dat er een compensatie wordt verstrekt voor een betaalde transitievergoeding na ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Doel van de compensatieregeling is het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers: te weten het loon dat zij gedurende twee jaar ziekte doorbetalen én de transitievergoeding die zij vervolgens bij ontslag verschuldigd zijn. UWV compenseert deze transitievergoeding op verzoek van de werkgever. Hierdoor wordt gestimuleerd dat werkgevers eerder tot beëindiging van (slapende) dienstverbanden overgaan met betaling van de transitievergoeding. Dat geeft werknemers meer zekerheid en worden er geen 'slapende dienstverbanden' aangehouden.

Bij de invoering van de compensatie transitievergoeding is destijds overwogen om de betaling van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid te laten vervallen. Echter, vanuit het beginsel van gelijke behandeling werd daar niet voor gekozen. Ook het in mindering brengen van de kosten van re-integratie op de transitievergoeding om zo de lasten voor werkgevers te drukken, werd niet als oplossing gezien (o.a. teveel administratieve lasten). De oplossing werd dus gevonden in het compenseren van werkgevers voor (in beginsel) de betaalde transitievergoeding (en de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten). Dat bleek een voor werkgevers rechtvaardige uitkomst, die naar onze mening nog onverminderd geldt, ongeacht de organisatievorm of bedrijfsgrootte. Een rechtvaardiger regeling waarvoor werkgevers ook zelf betalen en geen onderscheid wordt gemaakt in bedrijfsgrootte.

### **Doel afschaffen van de compensatieregeling**

Zoals wij de conceptregeling lezen is het enige doel van de regeling een bezuiniging van zo'n € 380 miljoen. Deze lasten worden teruggedugd bij 'grote' en in de ogen van het ministerie 'daadkrachtige' bedrijven. Dat betekent voor deze groep werkgevers dus een lastenverzwaring, terwijl bij de invoering van de compensatieregeling de premie Awf al met 0,1% werd verhoogd. Er wordt aangenomen dat grote werkgevers die lasten kunnen dragen, zonder dat dit is onderzocht of onderbouwd. Bij lange dienstverbanden kan de transitievergoeding in de tienduizenden euro's per medewerker lopen. Een medewerker met een gemiddeld loon van € 4.000,- en 10% aan toeslagen, heeft na dertig jaar dienstverband al snel recht op € 50.000 aan transitievergoeding. Dat kan bij een hoger salaris oplopen tot maximaal € 98.000,-.

### **Doelmatigheid ter discussie; hek open voor slapende dienstverbanden**

De RND is het niet eens met de zienswijze dat door het beperken van de compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers de regeling doelmatiger wordt. De gesuggereerde doelmatigheid wordt verder niet onderbouwd. Wij werpen hiertegen dat het verstrekken van een verplichte transitievergoeding bij langdurig arbeidsongeschikte sowieso ondoelmatig is. Welk doel heeft de transitievergoeding bij dossiers IVA en WGA 80-100 dossiers waarbij transitie naar ander werk niet meer te verwachten is?

Zoals wij ernaar kijken zal het afschaffen van de compensatie, in tegenstelling tot wat het Xella-arrest beoogde, de deur weer open zetten voor slapende dienstverbanden (van werknemers zonder restverdien capaciteit bij de eigen werkgever), om zo de transitievergoeding niet te hoeven uitbetalen.

Werkgevers en zeker die werkgevers die Eigen Risico Drager zijn, investeren tijdens de wachttijd voor de WIA in de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze kosten, waaronder een Spoor 2 traject, opleidingskosten in het kader van Spoor 2 en andere (medische) interventies die daarvoor worden ingezet moeten toch eenvoudig kunnen worden verrekend met de transitievergoeding. Hiermee bedoelen wij dat - anders dan nu in de wet staat - het zonder toestemming van de werknemer zou moeten kunnen. Er is immers een wederzijds belang.

### **Argumenten tegen afschaffing van de compensatievergoeding:**

1. Voorkomen van dubbele lasten voor werkgevers. Werkgevers dragen al ruim 2 jaar de kosten voor loondoorbetaling en re-integratie, zonder tegenprestatie. Werkgeverslasten voor grotere ondernemingen nemen onevenredig toe, zonder dat onderbouwd wordt waarom dat rechtvaardig is. Het zorgt in sommige situaties voor torenhoge kosten voor werkgevers en werkt oneerlijke situaties in de hand. Goed werkgeverschap wordt dan in

feite niet beloond maar bestraft. Binnen de detailhandel kan het dus voorkomen dat bij een hybride formule die zowel eigen filialen als franchisenemers heeft, de kosten van een arbeidsongeschikte medewerker wel gedragen moeten worden door de eigen filialen en niet door een franchisenemer, terwijl beiden op een zelfde soort winkel exploiteren mogelijk hetzelfde winkelgebied, dezelfde inkooprijzen kennen en een vergelijkbare kostenstructuur. Dat is binnen een formule moeilijk uit te leggen, aangezien de risico's dezelfde zijn. Doordat de transitievergoeding wordt berekend over de gehele duur van het dienstverband, lopen de bedragen aardig op. Dat heeft wel degelijk invloed op de bedrijfsvoering.

2. Afschaffing van de compensatie draagt niet bij aan het nakomen van gemaakte afspraken uit het hoofdlijnenakkoord waarin wordt toegewerkt naar een lastenverlichting voor ondernemers en verbetering van het vestigingsklimaat. De regering heeft met het voorliggende voorstel geen oog voor de lastendruk van de afschaffing. Op zijn minst zou dan de 0,1% verhoging van de premie, (inmiddels Aof) weer moeten worden teruggedraaid.
3. De huidige regeling werkt gezien de eerder gemaakte afwegingen goed en biedt zekerheid aan zowel werkgevers als werknemers.
4. Moeten werknemers na twee jaar arbeidsongeschiktheid überhaupt nog aanspraak maken op een transitievergoeding? De transitievergoeding bij ontslag van arbeidsongeschikten is niet uit te leggen aan werknemers die nog in dienst zijn (het werk hebben overgenomen) en verstoort de bedrijfsvoering.
5. Werknemers kunnen ook nadelen ondervinden: als zij na hun ontslag wegens arbeidsongeschiktheid een forse uitkering krijgen, kan de transitievergoeding hun recht op bepaalde uitkeringen of toeslagen verkleinen. Kwetsbare mensen worden zo nóg kwetsbaarder.

### **Conclusie**

Tien jaar geleden toen de regeling in de steigers stond, heeft men nooit bedacht dat er een compensatie gegeven moest worden aan medewerkers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid uit dienst zouden gaan. Men had waarschijnlijk ook niet kunnen vermoeden dat het aantal zo'n enorme omvang zou krijgen, gebleken de wens om daar als overheid op te willen bezuinigen.

Volgens de RND is het geen moment om de regeling aan te passen. Als er al iets moet worden gewijzigd, dan moet de regeling transitievergoeding bij ontslag na twee arbeidsongeschiktheid volledig worden afgeschaft. Dan lopen de kosten voor werkgevers niet verder op en kan er een doelmatiger besteding van de gelden plaatsvinden. De pijlen alleen op grote werkgevers richten, die juist de Nederlandse economie overeind houden, lijkt ons niet de gewenste weg en behandelt gelijke werkgevers ongelijk.

Uiteraard tot verdere toelichting bereid.

Raad Nederlandse Detailhandel - RND