

Inbreng **VOS/ABB** op de internetconsultatie ten aanzien van het wetsvoorstel '**Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers**'

VOS/ABB is de landelijke vereniging van openbare en algemeen toegankelijke scholen in het funderend onderwijs. Bij VOS/ABB zijn zo'n 280 schoolbesturen met 2.000 scholen aangesloten waaraan circa 700.000 leerlingen onderwijs wordt gegeven. Dit omvat zo'n 31% van het gehele funderend onderwijs.

Het onderhavige wetsvoorstel strekt ertoe om alleen nog kleine werkgevers te compenseren voor het betalen van een transitievergoeding aan werknemers die na 2 jaar ziekte uit dienst gaan. Schoolbesturen zijn veelal geen kleine werkgevers en zij zullen dus niet langer gecompenseerd worden. Hierdoor moeten er voor de transitievergoedingen reserves worden aangelegd. Daar is geen rekening mee gehouden in de begroting waardoor de lumpsum zal worden aangesproken. Geld dat besteed had kunnen worden aan personeel of materiële zaken, zal dan naar transitievergoedingen gaan.

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 is een transitievergoeding door werkgevers verschuldigd als een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. Deze transitievergoeding is ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat de werknemer de arbeid als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet langer kan verrichten en herplaatsing in andere passende arbeid niet mogelijk is. Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid zien onze leden als onrechtvaardig, omdat de werkgever voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband gedurende twee jaar het loon tijdens de ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald. Daarbij komt nog dat door de gigantische achterstanden bij het UWV, die al jaren voortduren¹, onze leden de loondoorbetaling ook na de 2^e ziektejaar blijvend moeten doorbetalen in afwachting van het UWV. Die doorbetaling heeft ook een verhogend effect op die transitievergoeding, waarmee er nog meer geld wordt besteed aan zaken die daardoor niet naar het primaire proces kunnen gaan.

De werkgever kan sinds 1 april 2020 bij het UWV een verzoek indienen voor een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding die de werkgever heeft betaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien deze is beëindigd vanwege het feit dat de werknemer wegens

¹ In 2023 [berichtte](#) de Rijksoverheid nog die achterstanden minder lijken te worden, maar in februari 2025 [berichtte](#) UWV zelf dat wachttijden nog verwacht worden op te lopen dit jaar.

'ziekte of gebreken' niet meer in staat was om de overeengekomen arbeid te verrichten. Deze compensatie kan zowel worden aangevraagd voor de transitievergoeding die verschuldigd is bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, als voor de vergoeding die de werkgever heeft betaald bij een beëindiging met wederzijds goedvinden. De compensatie kan echter niet hoger zijn dan de wettelijke transitievergoeding die is verschuldigd als de werknemer twee jaar ziek is.

Thans worden werkgevers gecompenseerd voor (in beginsel) de betaalde transitievergoeding en de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten. De regering meldde daarover eerder in de MvT bij het instellen van deze compensatie: "dit laatste om te voorkomen dat het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding tot gevolg heeft dat de compensatie lager wordt. De kosten in kwestie zou de werkgever in dat geval zelf dragen. Dat wordt – gelet op het doel van de regeling – niet redelijk geacht. Die compensatie zal door UWV verstrekt worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. De regering meent dat het aangewezen is de maatregel ook van toepassing te laten zijn in situaties waarin de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 (datum van inwerkingtreding van de wijziging van het ontslagrecht) is geëindigd of niet is voortgezet, om verschillen tussen werkgevers die voor en na inwerkintreding van de maatregel tot ontslag overgaan, te voorkomen."²

Zoals hiervoor te lezen is, wordt de premie van het Awf hoger ten gevolge van de compensatie. Nu deze compensatie grotendeels wordt afgeschaft, blijft die premie evenwel even hoog. Dit betekent dat werkgevers op die wijze blijvend de negatieve gevolgen hiervan zullen ondervinden. Omdat de vrijkomende middelen als gevolg van deze maatregel ter beperking van de compensatie niet aan die Awf-premie ten goede komt, maar aan iets anders. Het past om hierover in de MvT aandacht te besteden.

Het thans voorgelegde wetsvoorstel strekt ertoe om alleen nog kleine werkgevers te compenseren voor het betalen van een transitievergoeding aan werknemers die na 2 jaar ziekte uit dienst gaan. Schoolbesturen zijn veelal geen kleine werkgevers³. Dit betekent dat schoolbesturen aan zieke werknemers die uit dienst gaan een transitievergoeding moeten betalen en hier niet langer voor gecompenseerd zullen worden. Schoolbesturen zullen hiervoor reserves aan moeten leggen. De hoogte van de transitievergoeding kan immers flink oplopen, omdat deze afhangt van hoe lang een werknemer in dienst is geweest. In de bekostiging is geen rekening gehouden met deze kosten, waardoor scholen deze uit de reguliere lumpsum dienen te betalen. Dit betekent dat die middelen niet kunnen gaan naar de inzet van personeel of materiële zaken.

² Kamerstukken II, 2016–2017, 34.699, nr. 3, p. 3-4.

³ Kleine werknemer in de zin van art. 36 lid 2 Wfsv jo. Art. 2.19d Besluit Wfsv.

In het regeerprogramma is opgenomen dat het geld voor het onderwijs zoveel mogelijk moet landen in de klas.⁴ Het bezuinigen op de compensatieregeling maakt het noodzakelijk voor schoolbesturen om, middelen aan het primaire proces te onttrekken en reserves op te bouwen zodat aan een werknemer een transitievergoeding betaald kan worden. De bezuiniging draagt dus niet bij aan de het streven van de regering dat onderwijsgeld zo veel mogelijk moet landen in de klas. Het kan tevens zorgen voor grotere klassen, meer werkdruk, minder bevoegd en bekwame leraren.

Woerden, 16 maart 2025

⁴ Regeerprogramma kabinet-Schoof, p.78.