



## **Reactie VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN op internetconsultatie afschaffing compensatie transitievergoeding**

Met deze brief reageren wij op de voorgestelde wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (hierna Compensatieregeling LAO) tot kleine werkgevers. VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN verzoeken u dringend deze compensatieregeling in stand te houden. Dit draagt bij aan een minder zware belasting van het vaste contract, wat de arbeidsmarktpositie van veel mensen verbetert.

### Oorsprong transitievergoeding

De transitievergoeding bestaat sinds 1 juli 2015 en komt voort uit de Wet werk en zekerheid (Wwz). Deze transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer financieel in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De werkgever is een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of een tijdelijke arbeidsovereenkomst op zijn initiatief niet wordt verlengd. De werkgever is deze vergoeding ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Al bij de invoering is dit door werkgevers als onrechtvaardig ervaren; zij hebben dan immers, zoals de Wet Verbetering Poortwachter voorschrijft, al twee jaar in de re-integratie van de medewerker geïnvesteerd. De kosten van de transitievergoeding komen daar nog bovenop, ongeacht of de werknemer deze vergoeding daadwerkelijk voor zijn transitie inzet. Bovendien moet de transitievergoeding ook worden uitgekeerd aan werknemers die helemaal geen transitie meer maken, omdat zij bijvoorbeeld een IVA-uitkering krijgen of bijna AOW-gerechtigd zijn.

### Grote kostenpost

Anders dan in de Memorie van Toelichting op dit wetsvoorstel wordt gesteld, vormen de kosten voor de transitievergoeding ook voor 'middelgrote' (van 25 werknemers en meer) ondernemingen een flinke kostenpost. Ook bij grote ondernemingen die arbeidsintensief zijn loopt de rekening snel op. Schattingen hiervan lopen uiteen van zo'n 2% van de totale loonsom van een bedrijf tot hogere percentages afhankelijk van de kenmerken van de werknemer die de transitievergoeding krijgt.

Een voorbeeld: Een middelgroot bedrijf met een loonsom van 1,5 miljoen euro heeft twee oudere werknemers in dienst. Zij verdienen beiden € 5.000,- per maand. Het dienstverband eindigt wegens 2 jaar ziekten en beide hebben een arbeidsverleden bij het bedrijf van 25 jaar. De transitievergoeding bedraagt dan voor beide werknemers tezamen € 90.579,-. Dat is 6% van de totale loonsom van het bedrijf.

De transitievergoeding vormt een grote kostenpost voor bedrijven die toch al te maken hebben met de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte en bijkomende re-integratieverplichtingen. Al deze kosten samen zorgen voor een zware belasting van het arbeidscontract. Werkgevers zullen hierdoor terughoudender zijn bij het aanbieden van een vast contract, zeker aan werknemers van wie zij inschatten dat zij een hoger risico op arbeidsongeschiktheid hebben.

#### Afschaffen compensatieregeling transitievergoeding verkleint het vertrouwen in de overheid

Bij invoering van de compensatieregeling transitievergoeding is erkend dat de transitievergoeding na twee jaar ziekte ‘wringt’ en dat een compensatie van werkgevers hiervoor op zijn plaats is. Deze compensatieregeling wordt door alle werkgevers samen betaald, eerst vanuit de Awf en inmiddels vanuit het Aof. Het afschaffen van deze compensatieregeling zonder het neerwaarts bijstellen van de Aof-premie na slechts een paar jaar verkleint het vertrouwen van werkgevers in de overheid.

#### Afschaffen compensatie transitievergoeding leidt tot slapende dienstverbanden en juridische onduidelijkheid

Bij invoeren van de transitievergoeding is bemerkt dat dit leidde tot slapende dienstverbanden, vanwege de hoge lasten die deze voor werkgevers met zich meebrengt. De regering gaf daarop aan dat de transitievergoeding na twee jaar ziekte inderdaad “wringt” en onbillijk is in de situatie dat de werkgever zich aan zijn loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen heeft gehouden, maar het zou niet iets zijn wat gemakkelijk afgeschaft kon worden<sup>1</sup>. De regering bevestigde wel dat zij, in overleg met werkgevers en werknemers, zou gaan kijken of het “billijker en rechtvaardiger” kan<sup>2</sup>. Daar is toen het voorstel voor de compensatieregeling uitgekomen, die uiteindelijk in 2020 met de invoering van art. 7:673e BW in werking is getreden. Invoering van deze compensatieregeling zorgde ervoor dat 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 (Xella-arrest<sup>3</sup>). Het laten vervallen van de compensatie van de transitievergoeding voor een deel van de bedrijven zorgt ervoor dat de norm voor goed werkgeverschap niet meer als zodanig kan worden ingevuld en zal daarom leiden tot een toename in slapende dienstverbanden. Bovendien zorgt afschaffen van de compensatie voor rechtsonzekerheid, omdat opnieuw jurisprudentie moet ontstaan over de omgang met slapende dienstverbanden. Dit is zeer nadelig voor zowel werkgever als werknemer.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2016/17, 34351, nr. 15, p. 36-37.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2016/17, 34351, nr. 15, p. 41-42.

<sup>3</sup> HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734

Alternatief: afschaffing transitievergoeding na twee jaar ziekte

Daarnaast zijn de alternatieven voor de afschaffing van de compensatieregeling onvoldoende onderzocht en onderbouwd. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken<sup>4</sup>. Het wetsvoorstel gaat eraan voorbij dat bij langdurige zieke werknemers al is ingezet op transitie naar een andere baan. Veel werknemers zullen bovendien een WIA-aanvraag doen en vanuit die uitkeringssituatie begeleiding naar ander werk en (langdurig) een uitkering ontvangen. Ten aanzien van IVA-gerechtigden is bovendien maar zeer de vraag of er überhaupt nog een transitie naar een andere baan mogelijk is. De situatie van langdurig arbeidsongeschikten verschilt daarmee wezenlijk van de situatie van werknemers die niet langdurig arbeidsongeschikt zijn. Nu geen sprake is van gelijke gevallen, hoeft ook geen sprake te zijn van gelijke behandeling; een alternatief kan daarmee wel degelijk zijn dat mensen na twee jaar ziekte geen transitievergoeding meer ontvangen. Het wetsvoorstel besteedt hier onvoldoende aandacht aan.

Oproep

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN roepen het kabinet op om de compensatie van de transitievergoeding voor alle werkgevers in stand te houden. Dit draagt bij aan een minder zware belasting van het vaste contract, wat de arbeidsmarktpositie van veel mensen verbetert.

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 38.