

DATUM 18 MAART 2025
ONDERWERP Consultatie Wetsvoorstel het beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Regeerakkoord:

Het kabinet is van mening dat ondernemen en ondernemers gewaardeerd moeten worden voor de belangrijke economische, sociale en maatschappelijke rol die zij vervullen en zal dit ook uitdragen.

Ondernemen moet lonen om onze welvaart op hoog niveau te houden.

Voor bedrijven is duidelijk, stabiel en voorspelbaar beleid belangrijk. Alleen daarmee kunnen zij beslissingen nemen voor lange termijn. Dit kabinet staat voor stabiel en voorspelbaar (fiscaal) beleid.

Volgens FME is het concept wetsvoorstel in tegenspraak met deze doelstelling uit het regeerakkoord.

1. Inleiding

Tot 2015 kon een werkgever de arbeidsovereenkomst met een zieke medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigen, zonder dat hier een vergoeding tegenover stond. Met de invoering van de transitievergoeding werd een ontslagvergoeding in het leven geroepen die ook na langdurige ziekte gold.

Het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt door werkgevers als onrechtvaardig ervaren. Onrechtvaardig omdat de werkgever voorafgaand daaraan (veelal) gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald en kosten heeft gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in zijn bedrijf of bij een andere werkgever. Deze onrechtvaardigheid werd erkend door de toenmalige minister van SZW en al snel werd gesproken over de compensatieregeling die in 2020 is ingevoerd, gefinancierd door een verhoging van het Awf.

Slechts vijf jaar later wil het kabinet deze regel al weer beëindigen. De regering wil met het huidige voorstel deze compensatie beperken tot kleine werkgevers met als enige doel een bezuiniging te realiseren. Daarbij is de veronderstelling van het kabinet dat middelgrote en grote werkgevers draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding zelf te dragen.

FME vraagt dit te heroverwegen en draagt daartoe de volgende argumenten aan. Bovendien is onvoldoende naar alternatieven gekeken, waarvoor wij graag nog aandacht vragen.

2. Bezuinigingsmaatregel zonder samenhangend beleid

De voorgestelde aanpassing van de wet komt uit de begrotingsbijlage van het regeerakkoord van het kabinet en is voorgesteld als bezuinigingsmaatregel. De maatregel past niet in een samenhangend beleid dat hoort bij de complexe problematiek rondom arbeidsongeschiktheid en sociale zekerheid.

Voor ondernemers is om te kunnen ondernemen een betrouwbare en stabiele overheid nodig. Een overheid die een visie heeft en beleid maakt in het belang van de samenleving. Loondoorbetaling bij ziekte, re-integratie en sociale zekerheid is een stelsel dat de afgelopen jaren flink onder druk is komen te staan. Toenemende kosten, complexere regelgeving en een uitvoeringsinstantie die te kampen heeft met grote tekorten, zijn daar de belangrijkste oorzaken van. Bij een stelsel dat al zo onder druk staat is goed doordacht en samenhangend beleid van cruciaal belang. De onderbouwing hoe deze keuze voor het beperken van de compensatieregeling bijdraagt aan dit beleid ontbreekt echter.

De maatregel voor compensatie van de transitievergoeding is destijds ook alleen door marktwerkgevers gefinancierd via een verhoging van het Awf. Nu de premie voor het Awf niet gelijkelijk omlaag gaat, is deze bezuiniging in feite een extra belasting voor de marktwerkgever.

Bovendien moet deze maatregel gezien worden in een stapeling van kosten en verplichtingen die werkgevers in dit kader hebben. Werkgevers betalen twee jaar lang het loon door, hebben te maken met re-integratieverplichtingen en de bijbehorende kosten. Eventueel gevolgd door 10 jaar hogere WGA lasten.

3. Aanneمة dat werkgevers dit kunnen dragen

In de memorie van toelichting wordt de aanname gedaan dat medewerkers bij kleine bedrijven langer in dienst zijn, waardoor de transitievergoeding gemiddeld hoger uitvalt.

Zeker als daar aan het einde van het dienstverband een transitievergoeding bovenop komt die inmiddels kan oplopen tot €98.000. De leden van FME opereren in een sector met een grote vraag naar personeel en veel vaste dienstverbanden (87% contracten voor onbepaalde tijd ¹).

De leden van FME herkennen zich dan ook niet in de aanname dat bij grotere bedrijven sprake is van kortere dienstverbanden en daarmee een gemiddelde transitievergoeding van €16.000. In onze sector is de gemiddelde diensttijd met 11,6 jaar juist een stuk hoger dan gemiddeld in Nederland (8,75 jaar²). De gemiddelde transitievergoeding van €16.000 waar in de memorie van toelichting vanuit wordt gegaan is stukken lager dan waar onze leden mee te maken hebben. Passender is te denken aan transitievergoedingen van rond de €50.000, uitschieters naar €80.000 zijn geen uitzondering.

Bij de middelgrote ondernemers zien we nu al problemen in de liquiditeit waar het gaat om het voorschieten van de transitievergoeding. En ook voor grotere ondernemers is het geen gegeven dat zij deze bedragen wel kunnen dragen, immers zullen deze werkgevers ook te maken hebben met meer gevallen van arbeidsongeschiktheid. Nogmaals willen we benadrukken dat dit wetsvoorstel moet worden gezien in het grotere geheel en kosten waar werkgevers mee te maken hebben die ook relevant zijn om een zorgvuldige afwezig te kunnen maken:

- Kosten loondoorbetaling bij ziekte 104 weken. In Cao Metalektro: eerste jaar 100% loondoorbetaling en tweede jaar 80% loondoorbetaling bij ziekte

¹ Zie <https://metalektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/flexibele-schil>

² TNO, NEA 2022

- Kosten voor verplichte interventies vanuit de Wet Poortwachter: kosten spreekuren bedrijfsarts (probleemanalyse, evaluatiespreekuren, eerstejaarsevaluatie, arbeidsdeskundig onderzoek, tweede spoortraject, kosten casemanagement, actueel oordeel, eindevaluatie etc).
- Out of pocket kosten voor het begeleiden van de medewerker met zijn WIA-aanvraag en toelichting van de WIA en consequenties
- Indien de arbeidsongeschikte werknemer in de WGA instroomt wordt dit in rekening gebracht via de gedifferentieerde premie op de Werkhervattingskas (WHK).

4. Slapende dienstverbanden

De compensatieregeling maakte een eind aan de zogenaamde ‘slapende’ dienstverbanden. Het kabinet stelt als risico dat deze slapende dienstverbanden terug zullen komen. De regering stelt dat zij de voorkeur hebben dat werkgevers de arbeidsovereenkomst beëindigen en een transitievergoeding betalen. Hier wordt erg gemakkelijk voorbijgegaan aan het effect dat de beperking van de compensatieregeling met zich mee zal brengen.

Er is geen enkele indicatie waaraan de regering kan ontlenen dat de slapende dienstverbanden niet op gelijke wijze zullen terugkeren. Anders dan bij een ontbinding bij de kantonrechter of het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst, ligt hier geen keuze aan de werkgever ten grondslag. Wel zal er een ongewenst verschil ontstaan in de gevolgen voor medewerkers die in dienst zijn bij een kleine werkgever en medewerkers die in dienst zijn bij een middelgrote of grote werkgever. De werkgever van de eerste categorie medewerkers behoudt immers het recht op compensatie.

5. Alternatieven

Tot slot roepen we nog op om zorgvuldig te kijken naar alternatieven.

1. Allereerst willen we opteren om de transitievergoeding niet langer verplicht te maken na beëindiging na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Zeker niet als de werkgever zich in voldoende mate heeft ingespannen om de medewerker te re-integreren.

In onderdeel 2.2 van de MvT wordt aangegeven dat ‘Het is immers niet uitgesloten dat de situatie van een volledig arbeidsongeschikte, bijvoorbeeld een IVA-uitkeringsgerechtigde verbetert’.

Zeker in geval van een IVA is hier geen sprake van. Ook in andere gevallen van volledige arbeidsongeschiktheid is maar de vraag in hoeverre de transitievergoeding bijdraagt aan de transitie naar ander werk. In veel gevallen is er sprake van een ongeneeslijke ziekte. Bovendien rust op werkgever en werknemer al de verplichting om zich twee jaar in te spannen en te investeren re-integratie in eigen of ander werk. Daarmee is er al twee jaar ingezet op het belangrijkste doel van de transitievergoeding: namelijk de transitie naar ander werk.

2. Als tweede alternatief willen we aandragen dat werkgevers de kosten gemaakt in het kader van de re-integratie (1^e en 2^e spoor) in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding. Dit zijn kosten die goed aansluiten op het doel van de transitievergoeding. Bovendien geeft dit een extra stimulans aan de werkgever om nog tijdens het dienstverband investeren in de re-integratie.