

## INTERNETCONSULTATIE ‘TRANSITIEVERGOEDING’

Het Vakcentrum is de onafhankelijke belangenbehartiger en bewezen partner van zelfstandige detaillisten in food, non-food, fast moving consumer goods en franchisenemers. Met passie voor zelfstandig ondernemerschap behartigt het Vakcentrum de collectieve en individuele belangen van haar achterban. Met deze notitie maakt het Vakcentrum gebruik van de mogelijkheid een reactie in te sturen op de consultatie omtrent het beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Het kabinet stelt voor de wettelijke Compensatieregeling na Langdurige ArbeidsOngeschiktheid (Compensatie LAO) per 1 juni 2026 te beëindigen voor (middel)grote werkgevers.

### *inleiding*

De transitievergoeding geldt sinds invoering van de WWZ per 1 juli 2015. De vergoeding is bedoel als compensatie voor het verlies van de inkomstenbron en eventueel als aanvulling op een lager loon in een nieuwe dienstbetrekking. Voorts is de vergoeding bedoeld de werknemer middelen ter beschikking te stellen die hem in staat stellen een transitie te maken naar een andere baan (bijvoorbeeld een opleiding volgen)

### *De voorgestelde regeling*

Het enige doel van afschaffing van de regeling voor (middel)grote bedrijven blijkt te zijn een bezuiniging van structureel 380 miljoen. Verondersteld wordt dat (middel)grote bedrijven meer draagkracht hebben dan kleine bedrijven. Die veronderstelling wordt in de memorie van toelichting nergens getoetst. Grote bedrijven zijn niet per definitie draagkrachtiger dan kleine bedrijven. Grote bedrijven hebben meer werknemers dan kleine bedrijven en daardoor naar verhouding meer kans op langdurig zieke werknemers.

### *Definitie “kleine” werkgever.*

Hiervoor is de gemiddelde loonsom als criterium gekozen waarbij de grens is gelegd bij 25 werknemers. Dat sluit aan bij de regeling van compensatie bij beëindiging van een bedrijf wegens pensionering of overlijden van de werkgever. Het loonsomcriterium is in ieder geval een beter criterium dan het getalsmatige criterium van 25 dat geldt bij de compensatieregeling bij pensionering. Het loonsomcriterium zegt meer over de draagkracht van de werkgever. Er zijn sectoren waar met minder dan 25 werknemers heel veel geld verdiend wordt en toch komt de werkgever dan in aanmerking voor compensatie als hij pensioneert. Het voorstel ook bij pensionering van de werkgever het loonsomcriterium toe te passen is gelet op het doel van die compensatieregeling redelijk te noemen.

### *Doelmatig*

In de MvT wordt gesteld dat het beperken van de Compensatie LAO tot kleine werkgevers doelmatiger wordt. Welk doel dan wordt beoogd, is onduidelijk en dus lijkt de doelmatigheid een slag in de lucht. Wederom stelt men dat (middel) grote bedrijven meer draagkracht hebben. Ook dat wordt in de MvT “doeltreffend” genoemd zonder dat doel te formuleren of te benoemen. De regering suggereert hier een hoger doel terwijl het doel simpelweg een bezuiniging betreft.

### *Xella arrest*

Op 8 november 2019 maakte de Hoge Raad een einde aan de slapende dienstverbanden. De HR bepaalde dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap moet meewerken aan het verzoek van de werknemer tot beëindiging van het (slapende) dienstverband. Dat goede werkgeverschap vond haar grondslag in het feit dat de werkgever gecompenseerd werd voor de transitievergoeding.

A-contrario redenerend zou dat betekenen dat het afschaffen van de compensatie LAO de deur openzet voor terugkeer van de slapende dienstverbanden. Dat wordt door de regering wel onderkend maar dat wordt afgedaan met de opmerking “dat het de voorkeur verdient dat werkgevers meewerken aan beëindiging van een dienstverband na 2 jaar ziekte ongeacht het recht op compensatie. Blijkbaar doet de regering hierbij een beroep op de filantropie van (middel)grote bedrijven. Niet valt in te zien waarom bedrijven niet weer kiezen voor het slapende dienstverband.

#### *Gemiddelde vergoeding*

De transitievergoeding wordt becijferd op gemiddeld € 16.000,- per werknemer. Dat lijkt een relatief laag bedrag maar in de praktijk zijn er natuurlijk grote verschillen in de transitievergoeding die betaald moet worden. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van het dienst en het loon van de zieke werknemer. Aldus kan in individuele gevallen de transitievergoeding voor slechts een werknemer die 2 jaar ziek is geweest variëren tussen enkele honderden euro's tot het maximum van € 90.000,- of als dat hoger is, een heel jaarsalaris.

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 ziekte 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. Dat is ook voor een middelgroot bedrijf een zeer aanzienlijke kostenpost.

#### *De mening van Vakcentrum*

De bestaande regeling werkt goed en naar ieders tevredenheid. Werkgevers hebben 0,1% meer AWF premie betaald. Een vorm van solidariteit of in ieder geval verplichte solidariteit.

Vakcentrum vraagt zich af wat de doelmatigheid is van de verplichting een transitievergoeding te betalen na twee jaar ziekte. Destijds stelde de regering dat ook de langdurige zieke werknemer behoefte heeft aan financiële middelen om bij te dragen aan de transitie naar ander werk. De kans dat ook (middel)grote bedrijven wederom een slapend dienstverband introduceren is zeer aanzienlijk. Niet valt in te zien waarom deze bedrijven de voorkeur van de regering volgen om toch over te gaan tot ontslag en betaling van de transitievergoeding.

Als de regeling wordt doorgevoerd dan moet in ieder geval het deel van de compensaties dat wordt bespaard, worden teruggezien in verlaging van de AWF premie. De (middel)grote bedrijven zijn goed voor 66% van de compensatievergoedingen en dus moet de AWF premie met 0,066% ( $66\% \times 0,1\%$ ) naar beneden.

Vakcentrum heeft de onderstaande bedenkingen en alternatieve oplossingen:

1. In hoeverre is het reëel dat werknemers na 2 jaar ziekte überhaupt (dus zowel grote als kleine bedrijven) nog aanspraak maken op transitievergoeding. VC realiseert zich dat een werknemer er vaak niets aan kan doen dat hij of zij ziek wordt maar datzelfde geldt voor de werkgever en die heeft al twee jaar loon, vakantiegeld en vakantiedagen doorbetaald terwijl daar geen enkele prestatie tegenover heeft gestaan;
2. De huidige regeling werkt goed en biedt zowel de zieke werknemer als zijn werkgever het nodige comfort. De bereikte bezuiniging is relatief klein en wordt kleiner als de premieverhoging van destijds van 0,1% wordt gecompenseerd door een daling van de compensatie uitkeringen.

3. Als na 2 jaar ziekte toch een transitievergoeding verschuldigd blijft (die dus niet wordt gecompenseerd), zouden er restricties moeten komen met betrekking tot de besteding ervan. De werknemer moet verplicht worden de vergoeding te gebruiken voor het maken van kosten gericht op het vinden van ander passend werk. Daarbij moet vooral gedacht worden aan het volgen van cursussen en/of trainingen die de werknemer in staat stellen in een andere sector of branche te gaan werken.
4. Afschaffing van de compensatie LAO leidt tot toename van slapende dienstverbanden en dat leidt weer tot ongelijkheid. Je kan dan beter ziek worden bij een kleine werkgever als bij een (middel)grote werkgever. De kans bestaat in het laatste geval immers dat er een slapend dienstverband ontstaat.
5. Afschaffing betekent ook dat werkgevers extra kritisch zullen zijn bij het aanbieden van een vast dienstverband terwijl dat toch de voorkeur is van de overheid. Ook het in dienstnemen van een werknemer met “een vlekje” ligt minder voor de hand.