

Reactie 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

De bestaande regeling voorziet in compensatie voor alle werkgevers (groot en klein) die transitievergoedingen moeten betalen bij ontslag van langdurige arbeidsongeschikte werknemers. Het wetsvoorstel regelt dat deze regeling vanaf 1 juli 2026 alleen nog van toepassing is op kleine werkgevers (met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per kalenderjaar). Het doel is om kleine werkgevers te beschermen en ervoor te zorgen dat zij in staat zijn om werknemers te blijven aannemen, ondanks de kosten die gepaard gaan met ontslag.

Voor grotere werkgevers betekent dit dat zij geen aanspraak meer kunnen maken op compensatie. Het risico hiervan is;

- Dat middelgrote en grote werkgevers meer dienstverbanden slapend zullen houden. Dat is onwenselijk:
 - De werknemer krijgt geen transitievergoeding
 - De werknemer krijgt zijn eindafrekening niet
 - De werknemer krijgt zijn openstaande vakantiedagen niet uitbetaald
 - De werknemer krijgt zijn openstaande uren niet uitbetaald
 - De werknemer heeft nog geen recht op het opgebouwde pensioen
- Het is nog onduidelijk hoe moet worden omgegaan met de zgn. Xella uitspraken van de Hoge Raad nu de verplichting tot het aanbieden van de transitievergoeding na twee jaar van ziekte was gekoppeld aan de compensatie door het UWV. Volgens huidige rechtspraak is wanneer voldaan is aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, een werkgever op grond van goed werkgeverschap in beginsel gehouden 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. De invulling van deze norm van goed werkgeverschap vindt haar grondslag in het bestaan van de wettelijke compensatiemogelijkheid. Het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid heeft daarom mogelijk invloed op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm.
- Wat gaat er gebeuren met bestaande ziektegevallen? Komt er overgangsrecht? Zo niet, dan betekent dat dat voor werknemers die na 1 juli 2024 arbeidsongeschikt zijn geworden, en op of na 1 juli 2026 uit dienst treden en recht hebben op transitievergoeding, geen compensatie meer bestaat voor de betaalde transitievergoeding.

De Horecabond begrijpt het principe dat grote werkgevers meer kunnen dragen dan kleine werkgevers en dat daar een bepaalde mate van onderscheid in wordt gemaakt. Echter, zou ook nog over een andere verdeelsleutel nagedacht kunnen worden in plaats van volledige afschaffing van compensatie voor grotere bedrijven. Het risico bij volledige afschaffing bestaat immers dat werknemers bij grote bedrijven daar uiteindelijk de dupe van worden als werkgevers deze dienstverbanden slapende houden. Ook deze medewerkers hebben recht op een correcte afwikkeling van hun dienstverband en compensatie voor ontslag. Het wetsvoorstel kan op deze manier indirect bijdragen aan een ongelijke behandeling van werknemers. Afhankelijk van het type bedrijf waar je werkzaam bent. Het maken van onderscheid is iets waar wij als vakbond principieel op tegen zijn.