

Ministerie van Sociale zaken & Werkgekegenheid  
Ter attentie van de Minister, de heer dr. Y.J. van Hijum  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

**Datum:** 18 maart 2025  
**Onze referentie:** Transitie/001/25/LR-NW  
**Onderwerp:** Reactie Techniek Nederland op Wetsvoorstel beperking  
compensatieregeling tot kleine werkgevers

Geachte heer Van Hijum,

Met deze brief reageert Techniek Nederland 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. Techniek Nederland verzoekt u deze compensatieregeling in stand te houden.

#### 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 wanneer 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 van de Wwz is dit laatste punt 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 bijna AOW- gerechtigd zijn en bij wie de werkgever met de transitievergoeding dan feitelijk het pensioen voorfinanciert. Of omdat er geen kans op herstel is, waardoor er evenmin sprake zal zijn van transitie.



Datum: 18 maart 2025  
Onze referentie: Transitie/001/25/LR-NW  
Pagina: 2 van 5

Volgens de Memorie van Toelichting is bij de introductie van de compensatieregeling LAO onderzocht of de verplichting om een transitievergoeding te betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zou kunnen worden afgeschaft. Dit werd onwenselijk geacht gelet op één van de doelen van de transitievergoeding, namelijk compensatie voor het ontslag, waarbij niet uitgesloten werd dat de situatie van een arbeidsongeschikte zou kunnen verbeteren. Daarnaast zou het afschaffen van de verplichting om een transitievergoeding te betalen leiden tot strijd met het beginsel van gelijke behandeling. In de huidige Memorie van Toelichting is opgenomen dat deze maatregel daarom niet opnieuw is overwogen. Techniek Nederland vindt dat een gemiste kans, mede aangezien nu juist met de compensatieregeling de 'pijn' bij werkgevers is verzacht, waardoor in de afgelopen jaren op passende wijze invulling is gegeven aan de norm van het goed werkgeverschap. Bij het wegvallen van de compensatie voor (middel-) grote werkgevers zou derhalve opnieuw en met de kennis van nu getoetst moeten worden in hoeverre genoemde argumenten nog valide zijn. Dat geldt te meer nu in de Memorie van Toelichting het volgende is opgenomen:

*“In dit kader is de zogenoemde Xella-beslissing van de Hoge Raad van belang. In deze prejudiciële beslissing overwoog de Hoge Raad dat wanneer voldaan is aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, 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. 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. Dat laat onverlet dat de regering wil benadrukken dat het de voorkeur verdient dat werkgevers, onafhankelijk van hun eventuele recht op compensatie, meewerken aan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten met langdurig arbeidsongeschikte werknemers.”*

Feitelijk vraagt de overheid werkgevers te blijven doen wat ze hebben gedaan onder de looptijd van de Compensatieregeling, maar zonder de transitievergoeding te compenseren.

De overheid heeft voorts destijds (en ook nu) geen blijk gegeven van onderzoek naar de vermeende positieve kanten van afschaffing van de transitievergoeding, zoals dat vermindering van de financiële druk voor werkgever kan leiden tot meer flexibiliteit in onderhandelingen over andere arbeidsvoorwaarden, meer bereidheid om samen naar alternatieve oplossingen te zoeken, zoals herplaatsing binnen het bedrijf of aangepaste werkzaamheden, voorkomen van slapende dienstverbanden, en meer (financiële) bereidheid aandacht en middelen te besteden aan re-integratie-inspanningen.

#### Afschaffen compensatie transitievergoeding leidt tot slapende dienstverbanden

Bij invoeren van de transitievergoeding is vastgesteld dat dit leidde tot slapende dienstverbanden, vanwege de hoge lasten die deze voor werkgevers met zich meebrengt. De toenmalig minister 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.



**Datum:** 18 maart 2025  
**Onze referentie:** Transitie/001/25/LR-NW  
**Pagina:** 3 van 5

Wel zou in overleg met werkgevers en werknemers bekeken worden of het 'billijker en rechtvaardiger' kon. 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).

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 kan daarom leiden tot een toename in slapende dienstverbanden. Dit is zeer nadelig voor zowel werkgever als werknemer.

De compensatieregeling is nog niet zo lang geleden ingevoerd en werkgevers hebben hun personeelsbeleid hierop afgestemd. Het afschaffen of versoberen van deze regeling creëert onzekerheid onder ondernemers. Consistente en betrouwbare regelgeving is essentieel voor een stabiele economie en een eerlijke arbeidsmarkt.

De compensatieregeling voorkomt verder dat werkgevers langdurig zieke werknemers in dienst houden om kosten te besparen. Zonder deze regeling is de kans zeer groot dat werkgevers weer in oude gewoonte vervallen en besluiten om werknemers niet te ontslaan. Hierdoor blijven zowel de werkgever als medewerker in een onzekere situatie verkeren. De kans is groot dat de deze kostenbesparende maatregel uiteindelijk voor rekening voor de werknemers komt en dat zij opnieuw gerechtelijke procedures zullen starten om een transitievergoeding af te dwingen.

De bestaande compensatieregeling draagt dan ook bij aan een eerlijk en transparant ontslagproces, waarbij werkgevers geen financiële prikkels hebben om onnodig dienstverbanden slapend te houden.

#### 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. 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 installatiebedrijf met 30 werknemers 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.

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.



**Datum:** 18 maart 2025  
**Onze referentie:** Transitie/001/25/LR-NW  
**Pagina:** 4 van 5

Daarmee wordt het arbeidscontract minder aantrekkelijk dan het inhuren van zelfstandigen en/of uitzendkrachten, wat strijdig lijkt met ander overheidsbeleid om de flexibele arbeid minder aantrekkelijk te maken.

#### 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 echter door alle werkgevers samen betaald, voorheen vanuit de Awf en inmiddels vanuit het Aof. Bij de invoering van de compensatieregeling is immers de Awf premie verhoogd.

Volgens de Memorie van Toelichting zou deze aanpassing leiden tot een afname van het aantal compensatie toekenningen met 80% resulterend in een besparing van € 380 miljoen. De vraag is wat er zal gebeuren met de resterende situaties. Dit gaat ongetwijfeld weer aanleiding geven tot veel arbeidsonrust en rechterlijke uitspraken in vervolg op het Xella arrest van de Hoge Raad (HR 8 november 2019, ECLI: HR: 2019: 1734 (Xella)).

Zoals hierboven reeds opgemerkt wordt deze compensatie gefinancierd uit de Aof-premie die volledig bij alle werkgevers wordt geheven. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen kleine werkgevers (met een fiscaal loon niet hoger dan € 990.000, gemiddeld 25 werknemers) en grote werkgevers. Die betalen respectievelijk 6,28% en 7,64% (exclusief de opslag kinderopvang van 0,50%).

Deze premie wordt al jaren veel te hoog vastgesteld. Voor het jaar 2025 bedragen de lasten 20,9 miljard terwijl de baten uit premieheffing 26,8 miljard bedragen. Een surplus van 5,9 miljard alleen al voor het jaar 2025.

Eenzijds dienen grote bedrijven macro dezelfde Aof-last af te dragen en anderzijds is de onttrekking straks ongelijk voor wat betreft grote en kleine bedrijven. Naar onze mening is deze ongelijkheid objectief niet te rechtvaardigen. Uit de memorie van Toelichting blijkt dit niet. Bovendien zorgt dit weer voor arbeidsonrust en onduidelijkheid voor zowel werkgever als werknemer die onwenselijk is.

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.

#### Inwerkingtreding

Beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 juli 2026. Aangezien de nadere invulling van de voorgenomen afschaffing van de compensatieregeling pas vorige maand bekend is geworden hebben werkgevers niet kunnen anticiperen op de wijzigingen. Het opschuiven van de datum van inwerkingtreding zou dan ook passend zijn.



**Datum:** 18 maart 2025  
**Onze referentie:** Transitie/001/25/LR-NW  
**Pagina:** 5 van 5

#### Oproep

Techniek Nederland roept het Kabinet op om de compensatie van de transitievergoeding voor alle werkgevers in stand te houden. Financiering kan namelijk plaatsvinden uit de veel te hoge - want niet slechts lasten dekkende - Aof-premie.

Een andere optie zou kunnen zijn om de last te verdelen onder alle werkgevers ongeacht de grootte van het bedrijf. Dit onder gelijktijdige verlaging van de Aof-premie om dit te compenseren.

Veel ondernemingen hebben beperkte financiële buffers en worden daardoor onevenredig hard getroffen door het afschaffen van de compensatieregeling. De regeling zorgt ervoor dat ook deze bedrijven hun verantwoordelijkheid kunnen nemen zonder dat dit ten koste gaat van hun financiële gezondheid of werkgelegenheid

Dit voorkomt slapende dienstverbanden en draagt bij aan een minder zware belasting van het vaste contract, wat de arbeidsmarktpositie van veel mensen verbetert.

Bovenal pleit Techniek Nederland voor afschaffing van de transitievergoeding bij langdurig arbeidsongeschiktheid. Zij roept het kabinet op deze optie alsnog gedegen te overwegen door daarbij niet simpelweg terug te grijpen naar de argumenten van destijds (invoering van de transitievergoeding bij langdurig arbeidsongeschiktheid) maar te bezien hoe de praktijk zich heeft ontwikkeld in de afgelopen jaren. Zeker nu in de Memorie van Toelichting de uitdrukkelijke wens wordt uitgesproken dat werkgevers blijven meewerken aan de beëindiging van (slapende) dienstverbanden, maar dan de transitievergoeding voor eigen rekening te laten komen. Waarbij de middelgrote en grote werkgevers zelfs hogere kosten zullen hebben, omdat zij naast de transitievergoeding ook de (bij invoering van de compensatie) verhoogde Aof-premie blijven bekostigen.

Met vriendelijke groet,

Mr. N.C.M. Wahlen en mr. L.V.J.M. Rolf

c.c. VNO-NCW, MKB-Nederland