

Ingediend via www.internetconsultatie.nl

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. de heer dr. Y.J. van Hijum

Den Haag, 18 maart 2025

dossiernummer: 206330

uw kenmerk: n.v.t.

telefoonnummer: +31 (0)70 335 35 35

e-mail: secretariaat@advocatenorde.nl

Betreft: 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

Geachte minister,

Op 20 februari 2025 heeft de Nederlandse orde van advocaten (NOvA) de 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' ontvangen. De NOvA heeft zijn adviescommissie arbeidsrecht gevraagd te adviseren.

Bijgaand stuur ik u het advies van de adviescommissie. De algemene raad sluit zich aan bij de overwegingen van de adviescommissie en verzoekt u deze bij de verdere uitwerking te betrekken.

Met de meeste hoogachting,
namens de algemene raad,



mw. mr. S.F.M. ten Berge
plaatsvervangend algemeen secretaris

Bezoekadres

Prinses Beatrixlaan 5
2595 AK Den Haag
Tel. 070 - 335 35 35

bijlage: advies van de adviescommissie arbeidsrecht

Postadres

Postbus 30851
2500 GW Den Haag

ADVIES

Van:	adviescommissie arbeidsrecht
Datum:	12 maart 2025
Betreft:	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

SAMENVATTING

Conclusie

Het wetsvoorstel zal waarschijnlijk leiden tot nieuwe slapende dienstverbanden bij middelgrote en grote werkgevers, omdat onduidelijk blijft of de Xella-beschikking na beperking van de compensatiemogelijkheid nog geldt. Dit veroorzaakt onzekerheid en juridische procedures. De Adviescommissie adviseert om hier duidelijkheid over te bieden en de ongewenste situatie van slapende dienstverbanden te voorkomen.

CONSULTATIEREACTIE

Sinds 1 april 2020 kunnen werkgevers onder voorwaarden compensatie krijgen voor de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit wetsvoorstel beperkt die compensatie tot kleine werkgevers (<25 werknemers), wat moet leiden tot 80% minder aanvragen en een besparing van € 380 miljoen. Dit advies richt zich op de gevolgen voor de rechtspraak.

Slapende dienstverbanden

Werkgevers konden ervoor kiezen om een arbeidsovereenkomst van een langdurig zieke werknemer niet te beëindigen maar slapend te laten bestaan, om zo onder andere geen transitievergoeding te betalen. In de Xella-beschikking overwoog de Hoge Raad dat goed werkgeverschap vereist dat werkgevers instemmen met beëindiging met wederzijds goedvinden en betaling van de transitievergoeding, gelet op de in 2020 ingevoerde compensatieregeling.

Allereerst merkt de commissie op dat de beperking van de compensatieregeling tot werkgevers met minder dan 25 werknemers niet onderbouwd is, arbitrair voorkomt en louter een financiële afweging lijkt. Verder is het onduidelijk of met de toelichting in par. 4.1.2. (Doenvermogen) van de MvT wordt bedoeld dat slechts eens per jaar wordt bepaald of een werkgever minder dan 25 werknemers heeft, waardoor de feitelijke situatie kennelijk niet doorslaggevend is in de loop van een jaar. Verder vraagt de commissie zich af of de voorgestelde grens van 25 werknemers niet in de hand werkt dat er bijvoorbeeld binnen groepsverband zal worden geschoven met (zieke) werknemers.

Door de wetwijziging kunnen 25+ werkgevers zich erop beroepen dat zij geen compensatie krijgen en dus niet verplicht zijn in te stemmen met ontslag, indachtig de overwegingen van de Xella-beschikking en daaropvolgende rechtspraak. Er bestaat namelijk geen opzichzelfstaande wettelijke plicht tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De MvT erkent dit probleem, maar biedt geen oplossing. Deze onzekerheid leidt naar verwachting tot een toename van juridische procedures, waarbij uiteindelijk de Hoge Raad (wederom) een uitspraak zal moeten doen over een

politiek vraagstuk. Over de wenselijkheid daarvan is al veel geschreven.¹ De Adviescommissie adviseert om hierover duidelijkheid te scheppen. Bij voorkeur wordt dit in de wet geregeld, maar minimaal moet de wetgever een duidelijke oplossing formuleren. De enkele overweging 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, overtuigt bepaalt niet.

Kosten werkgevers

De Awf-premie werd verhoogd als onderdeel van de compensatieregeling. Het wetsvoorstel schrapt de compensatie voor middelgrote en grote werkgevers, maar biedt kennelijk geen compensatie voor of verlaging van deze premie. De Adviescommissie adviseert om hier duidelijkheid over te geven en een toelichting te bieden als de verhoging blijft bestaan.

In dit kader merkt de adviescommissie voorts op dat de afschaffing van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid volgens de MvT niet opnieuw is overwogen, onder meer met als argument dat een dergelijke afschaffing in strijd zou zijn met gelijke behandelingswetgeving. De commissie volstaat met verwijzing naar het recent verschenen artikel '*Slapende dienstverbanden na het Hoofdlijnenakkoord 2024*' voor een uiteenzetting waarom deze redenering niet opgaat:²

“Nu er evenwel geen sprake van is dat een structureel arbeidsongeschikte werknemer gelijk aan een arbeidsgeschikte werknemer wordt behandeld, is dat argument krachteloos. Als dat zo belangrijk zou zijn, is de vraag waarom een werknemer, die zo ziek is dat hij binnen twee jaar na de eerste ziekte dag overlijdt, geen transitievergoeding aan zijn erven kan nalaten omdat de werkgever op dat moment nog niet verplicht is om aan een Xella-verzoek mee te werken, maar een werknemer die die twee jaar haalt, wel. Waarom een werknemer met een lange staat van dienst, die door de curator wordt ontslagen na een faillissement van de werkgever, geen aanspraak heeft op een transitievergoeding, en de boedel in dat geval niet op compensatie, is in het geheel niet duidelijk. Ook is onduidelijk waarom de Wwz-wetgever heeft nagelaten om de transitievergoeding te maximeren tot de inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.”

Kortom, ongelijke gevallen hoeven niet gelijk te worden behandeld, hetgeen reden geeft deze optie alsnog (op zijn minst) te onderzoeken.

¹ Zie bijvoorbeeld C.J.H. Jansen & C.J. Loonstra, 'Grenzen aan de rechtsvormende taak van de rechter in het privaatrecht en het arbeidsrecht', ArA 2012/1, R.A.A. Duk, De Hoge Raad en het arbeidsovereenkomstenrecht in 2019: hoeveel politiek?, TRA 2020/34 en F.J.L. Pennings, Dikastocratie: moet de wetgever niet de hand in eigen boezem steken?, TRA 2020/60.

² C.J. Frikkee & E. Verhulp, Slapende dienstverbanden na het Hoofdlijnenakkoord 2024, *ArbeidsRecht*, 2025/12.