



Postadres: Postbus 182
2260 AD Leidschendam
Bezoekadres: Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam

Telefoon 070 - 444 2587
Fax 070 - 317 5046

ABN Amro Bank 43.37.38.707
IBAN: NL20ABNA0433738707
BIC: ABNANL2A

KvK Haaglanden 40531808
BTW NL0025.61.670.B01
Lid van de RND

Internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5
2511 VX DEN HAAG

Leidschendam
18 maart 2025

Kenmerk
VGL-25.001/PV/cl

E-mail
pieter.verhoog@cbl.nl

Betreft

Reactie VGL 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

Geachte heer/mevrouw,

Onze reactie op de internetconsultatie sluit aan bij de reactie die de Raad Nederlandse Detailhandel in haar inbreng heeft geleverd in haar brief d.d. 18 maart 2025. Onze vereniging vertegenwoordigt de grote landelijke supermarkten in Nederland. In de cao die de VGL sluit t.b.v. haar leden worden afspraken gemaakt over de loonontwikkeling gedurende de looptijd van de cao. De oplopende loonkosten als gevolg van de stijging van werkgevers- en werknemerspremies zorgen enerzijds voor oplopende loonkosten, maar brengen daarnaast met zich mee dat medewerkers onvoldoende kunnen profiteren van loonsverhogingen die wij samen met vakbonden in de cao overeenkomen.

Het voornemen om de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid af te schaffen, zal dit effect (op termijn) verder versterken en is dus zowel in het nadeel van medewerkers als in het nadeel van werkgevers die deze compensatie uit hun lopende P&L moeten betalen.

Het wetsvoorstel, waarop de internetconsultatie nu is opgesteld, dient om de wettelijke compensatie- regeling voor de transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken tot kleine werkgevers. Belangrijkste argument dat bij het voorstel in de Memorie van Toelichting wordt genoemd, is dat van middelgrote en grote werkgevers verwacht kan worden dat ze daadkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder compensatie. Voor kleine werkgevers kan de betaling van de transitievergoeding een grote kostenpost zijn, aldus de Memorie van Toelichting. Daarbij wordt volgens ons voorbij gegaan aan het feit dat hetzelfde ook geldt voor grote(re) werkgevers.

Doel van de compensatieregeling

De compensatieregeling werd in april 2020 als laatste onderdeel van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234), ingesteld. Dit onderdeel regelt dat er een compensatie wordt verstrekt voor een betaalde transitievergoeding na ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer.



Doel van de compensatieregeling is het voorkomen van dubbele kosten voor werkgevers: te weten het loon dat zij gedurende twee jaar ziekte doorbetalen én de transitievergoeding die zij vervolgens bij ontslag verschuldigd zijn. UWV compenseert deze transitievergoeding op verzoek van de werkgever. Hierdoor wordt gestimuleerd dat werkgevers eerder tot beëindiging van (slapende) dienstverbanden overgaan met betaling van de transitievergoeding. Dat geeft werknemers meer zekerheid en er worden geen 'slapende dienstverbanden' aangehouden.

Doel afschaffen van de compensatieregeling

Het doel van het voornemen om de regeling af te schaffen is een bezuiniging van zo'n € 380 miljoen. Deze lasten worden teruggelegd bij 'grote' en in de ogen van het ministerie 'daadkrachtige' bedrijven. Dat betekent voor deze groep werkgevers dus een lastenverzwaring, terwijl bij de invoering van de compensatieregeling de premie Awf al met 0,1% werd verhoogd. Er wordt aangenomen dat grote werkgevers die lasten kunnen dragen, zonder dat dit is onderzocht of onderbouwd. Bij lange dienstverbanden kan de transitievergoeding in de tienduizenden euro's per medewerker lopen. Een medewerker met een gemiddeld loon van € 4.000,- en 10% aan toeslagen, heeft na dertig jaar dienstverband al snel recht op € 50.000,- aan transitievergoeding. Dat kan bij een hoger salaris oplopen tot maximaal € 98.000,-.

Doelmatigheid ter discussie; hek open voor slapende dienstverbanden

De VGL is het niet eens met de zienswijze dat door het beperken van de compensatieregeling LAO tot kleine werkgevers de regeling doelmatiger wordt. De gesuggereerde doelmatigheid wordt verder ook niet onderbouwd. Wij werpen hiertegen dat het verstrekken van een verplichte transitievergoeding bij langdurig arbeidsongeschikte sowieso ondoelmatig is. Werkgevers die Eigen Risico Drager zijn, investeren tijdens de wachttijd voor de WIA in de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze kosten, waaronder een Spoor 2 traject, opleidingskosten in het kader van Spoor 2 en andere (medische) interventies die daarvoor worden ingezet, moeten toch eenvoudig kunnen worden verrekend met de transitievergoeding. Hiermee bedoelen wij dat - anders dan nu in de wet staat - het zonder toestemming van de werknemer zou moeten kunnen. Er is immers een wederzijds belang.

Argumenten tegen afschaffing van de compensatievergoeding:

1. Voorkomen van dubbele lasten voor werkgevers. Werkgevers dragen al ruim 2 jaar de kosten voor loondoorbetaling en re-integratie, zonder tegenprestatie. Werkgeverslasten voor grotere ondernemingen nemen onevenredig toe, zonder dat onderbouwd wordt waarom dat rechtvaardig is. Het zorgt in sommige situaties voor torenhoge kosten voor werkgevers en werkt oneerlijke situaties in de hand. Goed werkgeverschap wordt dan in feite niet beloond maar bestraft.



2. Afschaffing van de compensatie draagt niet bij aan nakomen afspraken uit het hoofdlijnenakkoord waarin wordt toegewerkt naar een lastenverlichting voor ondernemers en verbetering van het vestigingsklimaat. De regering heeft met het voorliggende voorstel geen oog voor de lastendruk van de afschaffing. Op zijn minst zou dan de 0,1% verhoging van de premie, (inmiddels Aof) weer moeten worden teruggedraaid.
3. De huidige regeling werkt gezien de eerder gemaakte afwegingen goed en biedt zekerheid aan zowel werkgevers als werknemers.
4. Moeten werknemers na twee jaar arbeidsongeschiktheid überhaupt nog aanspraak maken op een transitievergoeding? De transitievergoeding bij ontslag van arbeidsongeschikten is niet uit te leggen aan werknemers die nog in dienst zijn (het werk hebben overgenomen) en verstoort de bedrijfsvoering.
5. Werknemers kunnen ook nadelen ondervinden: als zij na hun ontslag wegens arbeidsongeschiktheid een forse uitkering krijgen, kan de transitievergoeding hun recht op bepaalde uitkeringen of toeslagen verkleinen. Kwetsbare mensen worden zo nóg kwetsbaarder.

Samengevat

Het is volgens ons niet gewenst om de huidige regeling aan te passen zonder integraal te kijken naar het gehele stelsel van arbeidsongeschiktheid. Het recent verschenen OCTAS-rapport biedt o.i. hiervoor handvaten en dient eerst besproken en geïmplementeerd te worden. Het is daarbij ongewenst om beleid te wijzigen wat zeer nadelig uitwerkt voor uitsluitend grote ondernemingen. Ondernemingen die juist garant staan voor veel en kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid in Nederland.

Wij doen een klemmend beroep op de minister om zijn voorgenomen besluit te heroverwegen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink that reads 'P. Verhoog'. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

P. Verhoog
Secretaris