

Behoud de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid voor het Mkb

ONL voor ondernemers reageert graag op de voorgenomen maatregel als volgt. Deze bezuinigingsmaatregel heeft drastische gevolgen voor de wendbaarheid en financiële weerbaarheid van ondernemers, ONL roept middels twee alternatieven op tot een herziening van het voorstel.

Grote financiële druk

De verplichting voor werkgevers om na 104 weken loondoorbetalingsplicht bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding te betalen drukt op deze werkgevers, voornamelijk in het mkb. De mkb'er staat met de poten in de klei en midden in het bedrijf. Er is over het algemeen geen HR-afdeling die de personeelszaken kan afhandelen en de risico's met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte worden zoveel mogelijk afgedekt door hiervoor een verzekering af te sluiten. De verplichting om na de volledige loondoorbetalingsperiode ook nog een transitievergoeding te betalen aan een werknemer die uit dienst gaat is echter een risico wat in veel gevallen niet kan worden afgedekt. Dit weegt zwaar op de financiële balans van een ondernemer, wat ten koste gaat van het investeringsvermogen van het huidige personeelsbestand en de doorontwikkeling van het bedrijf. In bepaalde situaties kan dit zelfs leiden tot het wegvallen van het volledige bedrijfsresultaat van een onderneming en de persoonlijke reserves van de ondernemer, bijvoorbeeld als hij handelt vanuit een eenmanszaak. Dit met grote financiële malaise als gevolg.

Toename slapende dienstverbanden

Indien de huidige compensatieregeling wordt beperkt zoals voorgesteld heeft dit grote gevolgen voor het werkgeverschap in Nederland. Het zal de toename van slapende dienstverbanden, die door de compensatieregeling juist worden bestreden, aanwakkeren. Werknemers blijven langer in een onzekere situatie zonder dat er een loondoorbetalingsplicht geldt en blijven achter in het proces van mogelijke terugkeer naar nieuw werk. Een mkb-ondernemer zal vaker, ingegeven door financiële factoren, een slapend dienstverband onderhouden.

Stijgende kosten voor consument

Met het wegvallen van de compensatieregeling zullen ook de werkgeverskosten drastisch stijgen. Indien binnen een compacte mkb-onderneming met 30 werknemers twee personeelsleden met een langdurig dienstverband een ontslag krijgen na 104 weken arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende transitievergoeding moet worden voldaan, stijgen de werkgeverslasten al significant. Een ondernemer heeft in eerste instantie geen andere keuze dan deze kostenverhogingen door te voeren in de prijzen

Stichting ONL voor Ondernemers

Tel: 085 00 71 369

KvK nummer: 58667296 | IBAN: NL86 INGB 0006 142355 | BTW nummer: 853131740B01



richting de consument. In bepaalde sectoren is het met de huidige hoge personeelslasten en dure inkooprijzen al bijna onmogelijk de kosten te verwerken in de consumentenprijs, zoals binnen de horeca en de retailsector. Ondernemers zullen daardoor eerder in financiële problemen raken, eerder overwegen te stoppen met hun bedrijf of hun bedrijf te reorganiseren. Dit heeft direct consequenties voor het aanbod in de winkelstraat en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Alternatieven

Afschaffen transitievergoeding na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Het alternatief voor beperking van de huidige regeling is het volledig afschaffen van de verplichting tot betaling van een transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De aard van de transitievergoeding is terug te vinden in de verplichting van de werkgever om bij een ontslag buiten schuld van de werknemer om, een bedrag te betalen ter compensatie van het ontslag en de ondersteuning in de transitie naar een nieuwe baan. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid hebben werkgevers in lijn met de Wet Verbetering Poortwachter al 104 weken lang geïnvesteerd in de re-integratie van de werknemer. De verplichte transitievergoeding na deze periode is niet in lijn met de aard van deze vergoeding.

Mogelijkheid verrekenen kosten re-integratie in 1^e en 2^e spoor met transitievergoeding

Indien de transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid overeind blijft pleit ONL er voor om de kosten die een werkgever aantoonbaar heeft gemaakt te kunnen verrekenen met de transitievergoeding, in zijn proces om als goed werkgever, in lijn met de Wet Verbetering Poortwachter, de werknemer in een eerste of tweede spoor te re-integreren. Dit motiveert werkgevers extra om het re-integratieproces optimaal te benutten en kan bij dragen aan meer welwillendheid vanuit werkgevers- en werknemerskant om terug te keren op de werkvloer indien hier perspectief voor is.

Conclusie

ONL zet zich graag in voor een houdbaar systeem rondom de re-integratie van werknemers. Het beperken van deze compensatieregeling, enkel gedreven door kostenbesparingen, zal meer schade opleveren wat uiteindelijk zal resulteren in extra kosten voor de overheid. Die rekening zal vervolgens weer gepresenteerd worden aan het mkb. Dat moet kosten wat kost worden voorkomen. ONL hoopt dat deze bijdrage met de nodige aandacht mee wordt genomen in de consultatiefase van het voorstel en de uiteindelijke uitwerkingen. Indien u verder wil praten over het standpunt van ONL voor Ondernemers zijn wij altijd bereid om in gesprek te gaan.

