WVO ADVOCATEN

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

Datum Loenen (Gld.), 14 maart 2025
Van WVO Advocaten
E-mail info@wvo-advocaten.nl
Onze referentie 100007
Uw referentie

Betreft: Reactie op internetconsultatie

Hooggeachte heer Van Hijum,

Met interesse heeft ons kantoor kennisgenomen van het Wetsvoorstel beperking compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers. Hieronder leest u onze grootste kritiekpunten op het Wetsvoorstel. Overige bezwaren die wij onderschrijven zien wij reeds terugkomen in andere commentaren. Wij vragen ons ook af of de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid niet beter geheel kan worden afgeschaft.

Financiering
Allereerst hebben wij kritiek op het beoogde doel van deze bezuinigingsmaatregel, waar dit Wetsvoorstel feitelijk op neerkomt. De rijksbegroting maakt duidelijk dat de afschaffing van de compensatieregeling tot doel heeft om gaten in de begroting te dichten. In dit concept van de Memorie van Toelichting is te lezen, in paragraaf 1.3:

"De Compensatieregeling LAO is toen aangekondigd en per 1 april 2020 in werking getreden. Vanaf dat moment worden werkgevers (onder voorwaarden) gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid betaalde transitievergoeding. Als gevolg van het voorstel is de Awf-premie verhoogd met ca. 0,1 procentpunt."

Dit betekent dat de compensatieregeling, in ieder geval deels, wordt bekostigd door werkgevers zelf. Dat is onder de huidige regeling goed te verantwoorden aangezien in beginsel alle werkgevers gebruik kunnen maken van de compensatieregeling. Met het voornemen de toepasselijkheid van de compensatieregeling te beperken tot kleine werkgevers, is de vraag of (middel)grote werkgevers een lagere Awf-premie krijgen een zeer legitieme vraag. Het meebetalen aan een regeling waarvan je zelf geen gebruik kunt maken, is immers in onze ogen niet goed uit te leggen en zelfs onrechtvaardig te noemen. Toch wordt daar in het wetsvoorstel niets over vermeld.

Dat is opvallend omdat in de Memorie van Toelichting van de compensatieregeling destijds is overwogen:

"Die compensatie zal door UWV verstrekt worden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan." – p.4

"De verstrekking van de compensatie (inclusief uitvoeringskosten) vindt plaats vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar ex ante een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan. Als gevolg van het voorstel zal de Awf-premie in 2019 worden verhoogd met ongeveer 0,5% en structureel zal de Awf-premie met ca. 0,1% worden verhoogd. De uitgaven in verband met deze regeling komen dus ten laste van het

Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) en – zoals toegelicht in de brief van 21 april 2016 – niet van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) wat wellicht meer voor de hand had gelegen nu het arbeidsongeschikte werknemers betreft. De reden hiervoor is dat overheids- (en onderwijs-)werkgevers niet bijdragen aan het Awf, wel aan het Aof. Het ten laste brengen van het Aof zou betekenen dat overheidswerkgevers mee gaan betalen aan een regeling waar zij zelf geen gebruik van maken omdat zij bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd zijn." – p.8

Oftewel: er is gekozen voor financiering vanuit de Awf-premie omdat financiering vanuit de Aof-premie zou betekenen dat overheidswerkgevers meebetalen aan een regeling waarvan zij zelf geen gebruik kunnen maken. Het lijkt niet goed te verdedigen dat dit argument destijds wèl gold voor overheidswerkgevers, maar in het huidige wetsvoorstel niet van toepassing is op (middel)grote werkgevers. Waarom zou deze groep, middels de in 2019 verhoogde Awf-premie, wel mee moeten (blijven) betalen aan een regeling waar zij zelf geen profijt van hebben? Ligt het dan niet voor de hand om voor de (middel)grote werkgevers de verhoging van de Awf-premie terug te draaien met ingang van de datum waarop zij niet langer gebruik kunnen maken van de compensatieregeling?

In de concept memorie van toelichting van het Wetsvoorstel staat:

"Het beperken van de compensatiemogelijkheid tot kleine werkgevers wordt als passend gezien, omdat van middelgrote en grote werkgevers verwacht wordt dat ze financieel draagkrachtig genoeg zijn om de transitievergoeding bij ontslag te betalen zonder dat daar compensatie tegenover staat."

De overheid gaat er kennelijk vanuit dat (middel)grote werkgevers in zijn algemeenheid draagkrachtig genoeg zijn om én de eigen transitievergoeding te betalen én de financiering van de voorgestelde gewijzigde compensatieregeling voor kleine werkgevers in stand te houden. Dat is in onze ogen een te makkelijke aanname en maar zeer de vraag. De forse extra kostenpost waarmee (middel)grote werkgevers als gevolg van dit wetsvoorstel mee zullen worden geconfronteerd, zal er in de praktijk toe leiden dat zij vanuit financieel oogpunt genoodzaakt zijn dienstverbanden met langdurig zieke werknemers weer slapend zullen houden. Dat lijkt ons tegenstrijdig met het doel van de compensatieregeling.

Inwerkintreding

De beoogde datum van de inwerkingtreding is 1 juli 2026. Hoewel deze datum zelf wel is verkondigd in de rijksbegroting 2025, zijn de contouren en voorwaarden van dit wetsvoorstel pas per 19 februari 2025 inzichtelijk geworden. Pas nu is bijvoorbeeld duidelijk wat volgens de wetgever onder 'kleine werkgever' zal worden verstaan. Bovendien staat in de concept memorie van toelichting over de vaststelling van kleine werkgevers dat wordt gekeken naar het premieplichtig loon van de werkgever twee jaar eerder.[1] Werkgevers hebben op deze wetswijziging niet kunnen anticiperen. De voorwaarden zijn te laat kenbaar gemaakt. Het alternatief zou kunnen zijn de inwerkingtredingsdatum op te schuiven.

Voorts valt niet in te zien waarom de genoemde peildatum op een eerder tijdstip is gelegen dan de datum einde wachttijd. Het is immers niet ondenkbaar dat gedurende de ziekteperiode de werkgever genoodzaakt is te reorganiseren en werknemers gedwongen te ontslaan, dan wel contracten niet te verlengen, waardoor zij in feite vanwege bedrijfseconomische redenen, op de datum einde wachttijd wel degelijk zijn aan te merken als een 'kleine werkgever'. De extra financiële last zal voor deze werkgever grote gevolgen kunnen hebben en kan zelfs leiden tot een faillissementsaanvraag. In het wetsvoorstel is deze omstandigheid niet meegewogen.

[1] Concept memorie van toelichting paragraaf 2.1, blz. 3

Verplichting beëindiging in het licht van de Xella-beschikking
Volgens de concept memorie van toelichting is er geen inschatting te geven van de toename van slapende dienstverbanden op het moment dat de compensatieregeling na 1 juli 2026 vervalt voor middel en grote werkgevers. De hele achtergrond van de uit de Xella-beschikking[2] en de daaraan verwante ESD-SIC-beschikking[3] ontstane verplichting dat werkgevers uit hoofde van goed werkgeverschap gehouden zijn het dienstverband te beëindigen, is erin gelegen dat zij de transitievergoeding gecompenseerd kunnen krijgen. Met het wegvallen van die compensatiemogelijkheid wordt de norm goed werkgeverschap uitgehold en is het de vraag of de beëindigingsverplichting op basis van die norm nog wel kan blijven bestaan. In de concept memorie van toelichting staat dat het beëindigen nog wel de voorkeur geniet. Dat betekent dat er niet langer een verplichting bestaat.

Onze vraag is dan ook waarom de transitievergoeding bij beëindiging na langdurige arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW niet in zijn geheel wordt afgeschaft?

De transitievergoeding is volgens de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid immers bedoeld als ondersteuning bij van werk-naar-werk, terwijl daarvan bij langdurig arbeidsongeschikte werknemers meestal geen sprake is.[4] Werkgevers maken gedurende 104 weken arbeidsongeschiktheid de nodige kosten ten gevolge van hun verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. In dat kader worden al de nodige kosten gemaakt om bijvoorbeeld in het kader een tweede spoortraject ervoor te zorgen dat een werknemer re-integreert en wellicht bij een andere werkgever in dienst treedt.

In de praktijk zien wij daarnaast meermaals de situatie dat een werknemer kort voor de pensioengerechtigde leeftijd 2 jaar arbeidsongeschikt is en na een lang dienstverband een dusdanig hoge transitievergoeding ontvangen dat de werkgever hier in feite een vervroegd pensioen voor de werknemer financiert. Ook in deze omstandigheid is onbegrijpelijk dat gekozen wordt voor een afschaffing van de compensatie voor een deel van de werkgevers in plaats van een volledige afschaffing van de transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid.

Afsluitend
Al met al zijn wij van mening dat het wetsvoorstel op punten kritisch moet worden bekeken. Uiteraard zijn wij bereid om het voorgaande nader toe te lichten en mee te schrijven/denken over een meer passende oplossing.

Met vriendelijke groet,

WVO Advocaten

---

[2] Hoge Raad, 08-11-2019, ECLI:NL:HR:2019:1734
[3] Hoge Raad, 11-11-2022, ECLI:NL:HR:2022:1576
[4] Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr.3, blz. 5, 7, 38