

Den Haag, 18 maart 2025

Reactie Koninklijk Nederlands Vervoer op Wetsvoorstel beperking Compensatieregeling LAO (internetconsultatie)

Het wetsvoorstel beperking compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers dient in onze opinie grondig heroverwogen te worden. Aan de voorgestelde regeling uit het wetsvoorstel zijn namelijk de nodige bezwaren verbonden. Deze bezwaren worden hieronder toegelicht. We sluiten onze reactie af met een alternatieve oplossing.

1. Financiering

Allereerst wordt het voorstel als een bezuinigingsmaatregel aangemerkt. Het doel is om gaten in de begroting te dichten. Dat is op zichzelf een oneigenlijk argument, omdat de compensatieregeling door werkgevers zelf wordt betaald, uit een door werkgevers gefinancierde fonds. Het voorstel leidt derhalve tot een bezuiniging op een fonds dat van overheidswege niet wordt gefinancierd. Dat is onbegrijpelijk.

Daarnaast is van belang dat de huidige regeling destijds (deels) gefinancierd werd door verhoging van de Awf-premie met 0,1 procentpunt. Dat was goed uitlegbaar omdat daarmee alle werkgevers in Nederland meebetaalden, terwijl door diezelfde groep gebruik gemaakt kon worden van de regeling. Als het voorstel wordt doorgevoerd geldt dit niet meer. Alle werkgevers blijven opdraaien voor de financiering, terwijl enkel kleine werkgevers van de regeling gebruik kunnen maken. Dit is niet uit te leggen en conduit onrechtvaardig. Opmerkelijk is dat destijds, bij invoering van de huidige regeling, bepaald werd om de financiering via de Awf-premie te laten verlopen, en uitdrukkelijk niet via de meer voor de hand liggende Aof-premie. Dit had te maken met het gegeven dat overheids- en onderwijswerkgevers premie afdragen aan het Aof, maar geen transitievergoeding verschuldigd zijn. Premie-afdracht aan het Aof zou impliceren dat overheids- en onderwijswerkgevers premie zouden afdragen voor een regeling waarvan nooit gebruik zou worden gemaakt. Dat werd onwenselijk geacht, met als gevolg dat gekozen werd voor financiering via de Awf-premie. Overheids- en onderwijswerkgevers dragen deze laatstgenoemde premie niet af. In het onderhavige voorstel is eenzelfde situatie aan de orde: middelgrote en grote werkgevers betalen Awf-premie terwijl zij van de regeling geen gebruik kunnen maken. Daar waar dit destijds voor overheids- en onderwijswerkgevers bezwaarlijk werd geacht, geldt dat argument momenteel kennelijk niet meer. Dat is fundamenteel onjuist en niet uit te leggen.

In het voorstel wordt vervolgens aangenomen dat middelgrote en grote werkgevers financieel voldoende draagkrachtig zijn om zelf, zonder compensatie, de transitievergoeding te kunnen betalen. Dat is een ongefundeerde aanname. Verwacht kan worden dat dit een zodanige kostenpost voor middelgrote en grote bedrijven zal zijn, dat noodzakelijkerwijs dienstverbanden weer slapend gehouden zullen worden. Dat is in strijd met het doel van de compensatieregeling.

2. Verplichting beëindiging slapend dienstverband

In onder meer de Xella-beschikking is vastgesteld dat werkgevers uit hoofde van goed werkgeverschap verplicht zijn om slapende dienstverbanden te beëindigen. Achtergrond daarbij is dat werkgevers gebruik kunnen maken van de compensatieregeling. Betwijfeld kan worden of, bij het wegvallen van de compensatiemogelijkheid voor middelgrote en grote werkgevers, voor die werkgevers de beëindigingsverplichting op grond van die norm nog wel bestaat. In dit verband is in het voorstel te lezen dat beëindiging nog wel de voorkeur geniet. Maar van een verplichting is geen sprake meer. Dat leidt tot onwenselijke situaties aangezien het contingent slapende werknemers zal toenemen. Er zal opnieuw juridische onzekerheid voor zowel werkgevers als werknemers ontstaan, en dat dient voorkomen te worden.

3. Datum inwerkingtreding

Beoogd is om de nieuwe regeling per 1 juli 2026 in te laten gaan. Dit terwijl pas sinds februari 2025 bekend is wat de aan het voorstel gekoppelde voorwaarden zijn. Zo is pas sinds kort duidelijk wat er precies met “kleine werkgevers” wordt bedoeld. Werkgevers kunnen hier niet op anticiperen. Dit dient er op zijn minst toe te leiden dat de datum van inwerkingtreding wordt opgeschoven.

4. Peildatum

Volgens het voorstel moet, teneinde te kunnen bepalen of er al dan niet voldaan wordt aan het criterium “klein werkgeverschap”, gekeken worden naar het premieplichtig loon van werkgevers twee jaar eerder. Dit is onredelijk en niet uit te leggen. De peildatum dient wat ons betreft niet gelegen te zijn op een eerdere datum dan de datum einde wachttijd. Het is immers zonder meer mogelijk dat een onderneming gedurende de periode van langdurige arbeidsongeschiktheid reorganiseert met personeelsreductie tot gevolg, met als consequentie dat op het moment dat de termijn van 104 is verstreken wel degelijk voldaan wordt aan het criterium “klein werkgeverschap”. In een dergelijke situatie komt de betreffende werkgever niet in aanmerking voor compensatie, met alle mogelijke verregaande gevolgen van dien. Dit dient aangepast te worden.

5. Alternatief

Er is een eenvoudig alternatief. Geregeld dient te worden dat in geval van beëindiging van dienstverbanden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid géén transitievergoeding verschuldigd is. De lastendruk van werkgeverszijde wordt hiermee verminderd aangezien geen extra Awf-premie meer benodigd is. Er is geen reden om aan te nemen dat deze oplossing zou leiden tot strijdigheid met het beginsel van gelijke behandeling. Werkgevers investeren immers gedurende een periode van 104 weken in re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers. De positie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers verschilt daarmee wezenlijk van de situatie waarin gezonde medewerkers verkeren. Daarbij komt dat de bedoeling van de transitievergoeding bij de introductie van het fenomeen zag op terugkeer in werk. Dat speelt in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid niet, zodat ook vanuit dat perspectief afschaffing van de verplichting om een transitievergoeding te betalen in geval van beëindiging van dienstverbanden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, logisch is.