



Reactie op Wijziging van Boek 7 van het BW i.v.m. het beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Maart 2024

ZPW kan zich niet vinden in genoemde wijziging van boek 7 van het BW. Door het afschaffen van de compensatie van de transitievergoeding:

- worden werkgevers geconfronteerd met driedubbele kosten voor langdurige zieke werknemers: de loondoorbetaling, de kosten voor re-integratieactiviteiten én de transitievergoeding;
- zullen weer meer slapende dienstverbanden ontstaan. Hier is zowel de werkgever als de werknemer niet bij gebaat.

Voor ZPW is het voornemen tot wijziging van het BW aanleiding om het betalen van de transitievergoeding bij beëindiging van het dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ter discussie te stellen. Graag lichten we onze reactie toe:

Aanleiding om een verplichte transitievergoeding en een compensatieregeling in te voeren

Een belangrijke reden om de transitievergoeding bij ontslag in de wet op te nemen was om een transitie naar ander werk te bevorderen. In de situatie van langdurige arbeidsongeschiktheid betalen werkgevers twee jaar loon door met daarbij veel re-integratieverplichtingen. Een transitievergoeding daarbovenop zou een onevenredig financiële last zijn. De werkgever zou dan twee keer betalen voor de weg naar ander werk.

De wettelijke verplichting een transitievergoeding te betalen leidde in de praktijk tot slapende dienstverbanden. Met de compensatieregeling is beoogd deze praktijk te ondervangen. Beperken van de compensatieregeling zal slapende dienstverbanden weer in de hand werken.

Waarom wordt niet eerst onderzocht of de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid doelmatig is?

Zonder te evalueren of in de afgelopen jaren de transitievergoeding heeft bijgedragen aan het beoogde doel -de transitie van arbeidsongeschikte werknemers van werk naar werk –wordt deze compensatieregeling voor het merendeel (80%) van de gevallen stopgezet. Niet vanwege inhoudelijke argumentatie, maar vanwege de houdbaarheid van overheidsfinanciën.

Dit is een overheveling van financiële lasten van de overheid naar de werkgevers zonder dat is onderzocht of de onderliggende transitievergoeding in de praktijk wel doelmatig is en bijdraagt aan de transitie naar werk.

Zijn de re-integratieverplichtingen van de werkgever tijdens ziekte ook niet bedoeld voor de begeleiding van werk naar werk, en zou het dan niet zo moeten zijn dat die gemaakte kosten in mindering kunnen worden gebracht op de te betalen transitievergoeding? Bovendien blijft het vreemd dat artikel 7:673B lid 1 BW wel de mogelijkheid biedt om de transitievergoeding te verrekenen met een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid (bijv. een van werk naar werktraject tot maximaal 2 jaar afhankelijk van de duur van het dienstverband) terwijl 2 jaar re-integratie inspanningen (1^e en 2^e spoor) niet mogen worden verrekend.

En hoe reëel is de betaling van de gehele transitievergoeding aan een werknemer die een IVA-uitkering gaat ontvangen? ZPW zou deze vragen graag oproepen en vragen om een gedegen toets van de werking van de transitievergoeding in de situatie van ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid.

Advies

Graag zou ZPW zien dat, zoals aangegeven in meerdere reacties op deze internetconsultatie, in de situatie van ontslag vanwege langdurige ziekte het betalen van een transitievergoeding, uitgezonderd wordt. Blijft de transitievergoeding bij ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid bestaan, dan adviseren wij, gelet op het bovenstaande, de compensatieregeling niet te beperken tot de kleine werkgevers. Hiermee wordt voorkomen dat het aantal slapende dienstverbanden ongewenst weer toeneemt.

Mocht het voorstel toch worden aangenomen dan ligt het in de rede dat de verhoging van de Aof-premie die geldt sinds de invoering van de compensatieregeling, voor middelgrote en grote werkgevers wordt teruggedraaid.

Wie is ZPW?

Stichting ZPW (Zelfstandig Publieke Werkgevers) vertegenwoordigt de decentrale overheden, onderwijssectoren, universitair medische centra en onderzoeksinstituten in hun werkgeversrol. Aangesloten organisaties: VNG, IPO, Vvww, PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, Universiteiten van NL, WVOI, NFU.