



Opinie | 28 maart 2017

Deel via:

## Hoe om te gaan met onzekerheid wetsvoorstel transitievergoeding?

De Raad van State heeft forse kritiek gepubliceerd op het wetsvoorstel waardoor werkgevers een compensatie ontvangen voor de transitievergoeding die verschuldigd is bij ontslag van langdurig zieke werknemers. Gelet op deze kritiek en de kabinetsformatie is het onzeker of er een einde komt aan de praktijk waarbij werkgevers de transitievergoeding moeten dragen naast twee jaar loondoorbetaling en re-integratiekosten. Hoe hiermee om te gaan?

Door veel werkgevers wordt het als onrechtvaardig ervaren dat na twee jaar (financiële) inspanningen voor zieke werknemers alsnog een beëindigingsvergoeding moet worden betaald bij ontslag. Voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (per 1 juli 2015) hadden langdurig arbeidsongeschikte werknemers geen aanspraak op een ontslagvergoeding. In de praktijk heeft dit ertoe geleid dat sommige werkgevers de keuze maken om een dienstverband (slapend) te laten voortduren. Het wetsvoorstel van demissionair minister Asscher beoogt deze praktijk te doorbreken door werkgevers te compenseren in de transitievergoeding die moet worden betaald aan langdurig arbeidsongeschikte werknemers. Deze werknemers ontvangen dus wel een transitievergoeding, maar deze wordt vergoed uit het Algemeen werkloosheidsfonds (met een premiestijging als gevolg).

### Advies Raad van State

De Raad van State vraagt het kabinet om deze compensatiemaatregel te heroverwegen en ook alternatieven te bekijken, waaronder het geheel vervallen van de aanspraak op de transitievergoeding voor langdurig arbeidsongeschikten. Belangrijk argument hierbij is dat het wetsvoorstel de kern van het probleem niet zou aanpakken. De financiële last tot betaling van de transitievergoeding verdwijnt immers niet, maar wordt verlegd van de individuele werkgever naar alle werkgevers tezamen. Hiernaast zou zozeggend gedurende twee jaar al in aanzienlijke mate worden bijgedragen aan het inkomensverlies en de ondersteuning bij het vinden van een andere baan.

### Reactie kabinet

Het kabinet wuift deze kritiek van de Raad van State weg. Enerzijds omdat het kabinet het niet wenselijk vindt om langdurig arbeidsongeschikten het recht op de transitievergoeding te ontnemen. De transitievergoeding is namelijk bedoeld als compensatie voor (de gevolgen van) ontslag en een langdurig arbeidsongeschikte kan de transitievergoeding net zo goed nodig hebben voor het vinden van een andere baan en bij het aanvullen van zijn inkomen. Anderzijds meent het kabinet dat het vervallen van het recht op de transitievergoeding van langdurig arbeidsongeschikten in strijd is met wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Door een langdurig arbeidsongeschikte werknemer het recht op de transitievergoeding te ontzeggen, wordt een werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid anders behandeld. De omstandigheid dat voor deze werknemer al twee jaar loon is doorbetaald maakt voor het kabinet geen verschil, nu de loondoorbetalingsverplichting een ander doel heeft (namelijk werkgevers stimuleren om ziekte te voorkomen en re-integratie-inspanningen te verrichten). Eventuele aftrek van re-integratiekosten van de transitievergoeding wordt door het kabinet eveneens gekwalificeerd als ongelijke behandeling.

### Wat nu te doen?

Het kabinet houdt vast aan het wetsvoorstel en dus aan de compensatieregeling. Het is onzeker of de Tweede Kamer (en vervolgens de Eerste Kamer) instemt met dit wetsvoorstel, zeker gelet op de onzekere kabinetsformatie en de kritiek van de Raad van State op het voorstel. Demissionair minister Asscher berichtte 1 december 2016 al dat de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2018 niet haalbaar is en dat deze tot 1 januari 2019 wordt uitgesteld. Verdere vertraging ligt in het verschieft voor zover de nieuwe wet er überhaupt nog komt.

Zolang er geen duidelijkheid bestaat over dit wetsvoorstel wordt werkgevers geadviseerd om een goede administratie bij te houden van gevallen waarbij is gekozen voor beëindiging van het dienstverband (in plaats van het alternatief waarbij het dienstverband slapend wordt gehouden). Indien het wetsvoorstel in de huidige vorm wordt aangenomen zal het namelijk terugwerkende kracht hebben tot 1 juli 2015. Dit biedt dus de

### Ook interessant

[De Sociale Zekerheidstaak van werkgevers](#)

Download de gratis whitepaper

[Faillissement van de werkgever en de gevolgen voor de werknemer](#)

Download de gratis whitepaper

Ken- en stuurgetallen | Berenschot  
personeelsmanagement | HR STRATEGIE

Uw organisatie benchmarken op 53 HR-kpi's ?

**Bestel nu**

mogelijkheid om dan compensatie te vragen voor reeds betaalde transitievergoedingen aan langdurig arbeidsongeschikte werknemers. Mocht er bij de beëindiging worden gekozen voor een vaststellingsovereenkomst wordt geadviseerd – om discussie te voorkomen – dat duidelijk wordt benoemd dat het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor het moment wordt het geduld van werkgevers dus nog verder op de proef gesteld.

*Met dank aan Emily Brouwer voor haar bijdrage.*

TIP

#### Grip hebben én houden op uw ziekteverzuim

Wist u dat een verzuimende medewerker al gauw zo'n 250 euro per dag kost? Met een gemiddeld landelijk ziekteverzuimpercentage van rond de 4 procent, blijkt dus wel dat ziekteverzuim een kostbare zaak is voor werkgevers. Turgut Hefti leidt u langs de formele regels rond ziekteverzuim en de rol van het UWV hierin. Maar minstens zo belangrijk zijn adviezen om ziekteverzuim creatief aan te pakken.



Aangeboden door

**HR ACADEMY**  
Kenni*s op niveau!*



Anneke Nijk

Functie: Advocaat

Anneke Nijk adviseert als advocaat werkgevers, statutair bestuurders en werknemers veelvuldig over uiteenlopende arbeidsrechtelijke onderwerpen, waaronder individueel en collectief ontslagrecht, medezeggenschap, overgang van onderneming en reorganisaties. Deze werkzaamheden vinden zowel op nationaal als internationaal niveau plaats.