

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Onze referentie
2017-0000040797

Datum 16 maart 2017

Betreft Nader rapport inzake het voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 17 november 2016, nr. 2016001977, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen.

Dit advies, gedateerd 23 januari 2017, nr. W12.16.0389/III, bied ik U hierbij mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie aan.

Het voorstel heeft de Afdeling advisering van de Raad van State aanleiding gegeven tot het maken van inhoudelijke opmerkingen, waar ik hieronder op inga.

2. Vergoedingsregeling voor werkgevers

b. Transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

De Afdeling vraagt waarom er niet voor gekozen is om de oorzaak van de cumulatie van kosten voor de werkgever bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer weg te nemen. In dat licht merkt de Afdeling allereerst op dat niet duidelijk is gemaakt waarom er niet voor is gekozen om het recht op transitievergoeding te laten vervallen voor deze groep.

De reden is enerzijds dat het kabinet het niet wenselijk acht om werknemers die worden ontslagen en langdurig arbeidsongeschikt zijn het recht op transitievergoeding te ontnemen, anderzijds dat dit ook niet mogelijk is op grond van gelijke behandelingswetgeving. Het zou immers leiden tot strijd met het beginsel van gelijke behandeling. Deze twee argumenten worden hieronder uitgewerkt.

Het kabinet is van mening dat gelet op het doel van de transitievergoeding, namelijk compensatie voor (de gevolgen van) ontslag waarbij de hiermee gemoeide middelen ingezet kunnen worden voor het vinden van een andere baan, er geen grond bestaat voor het maken van een uitzondering op de verplichting voor de werkgever om een transitievergoeding te betalen bij een ontslag om genoemde reden. Ook voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, kunnen deze voorzieningen immers van belang zijn voor het zoeken van ander werk. Dat geldt zowel voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten¹ als voor de categorie volledig arbeidsongeschikten. Het is niet uitgesloten dat de situatie van een

¹ In 2015 had circa 70% van de WIA-aanvragers nog arbeidsmogelijkheden.

volledig arbeidsongeschikte, bijvoorbeeld een IVA-uitkeringsgerechtigde, verbetert. Maar ook als geen verbetering optreedt, is het onwenselijk om deze laatste groep werknemers anders te behandelen. Ook voor hen geldt, net als voor andere (al dan niet gedeeltelijk arbeidsongeschikte) werknemers dat de vergoeding dient als compensatie voor (de gevolgen van) ontslag en bijvoorbeeld ook kan worden aangewend voor (tijdelijke) compensatie van verlies aan inkomen dat met ontslag gepaard kan gaan.

Datum

Onze referentie
2017-0000040797

Daarnaast geldt dat een uitzondering voor langdurig zieke werknemers in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling. Artikel 1 van de Grondwet en artikel 26 van het internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (BuPo)² bepalen dat personen in gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden. Alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt voortgezet) hebben in beginsel recht op een transitievergoeding. Het feit dat langdurig zieke werknemers reeds geruime tijd arbeidsongeschikt zijn (geweest) en gedurende die tijd hun loon doorbetaald hebben gekregen, maakt dit niet anders. De verplichte loondoorbetaling bij (langdurige) ziekte dient immers een ander doel dan het met de transitievergoeding beoogde doel, namelijk het stimuleren dat de werkgever zich inspant om ziekte te voorkomen en zich inspant voor de re-integratie van zieke werknemers. Ook geldt ingevolge artikel 4 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, dat geen onderscheid mag worden gemaakt bij het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding en bij de arbeidsvoorwaarden. Het laten vervallen van de verplichting tot betaling van de transitievergoeding zou dan ook verboden onderscheid tot gevolg hebben van werknemers met een handicap of chronische ziekte die in verband daarmee wegens langdurige arbeidsongeschiktheid worden ontslagen. Deze werknemers zouden in dat geval op grond van hun handicap of chronische ziekte op een andere wijze worden behandeld dan andere werknemers in een vergelijkbare situatie.

Naar het oordeel van het kabinet is het dus niet alleen onwenselijk maar ook niet mogelijk om werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn en om die reden worden ontslagen, het recht op een transitievergoeding te ontzeggen. Dat laatste heeft tot gevolg dat ook het vervallen van de transitievergoeding indien de werkgever in voldoende mate aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan, zoals de Afdeling oppert, niet mogelijk is.

Tot slot constateert de Afdeling dat niet duidelijk is waarom niet is overwogen om ook de kosten van inspanningen die door de werkgever verricht zijn in het kader van het zogenoemde eerste spoor (interne herplaatsing) in mindering te brengen op de transitievergoeding. De reden hiervoor is dat ook dit strijdig zou zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nu het ook niet mogelijk is om voor andere werknemers kosten van scholing voor de eigen functie of een andere functie binnen de organisatie van de werkgever (bijvoorbeeld in het kader van herplaatsing of functiegerichte scholing) in mindering te brengen op de transitievergoeding.

De memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is met het bovenstaande aangevuld.

² De verdragsbepaling uit het BuPo heeft rechtstreekse werking, zodat wettelijke voorschriften die niet verenigbaar zijn met deze verdragsbepaling buiten toepassing gelaten worden. De rechter kan aan de hand van deze verdragsbepaling de inhoud van wettelijke bepalingen toetsen.

c. Alternatief: loondoorbetaling bij ziekte

Het kabinet heeft er in het kader van het onderhavige wetsvoorstel niet voor gekozen om het recht op loondoorbetaling bij ziekte aan te passen, ook omdat daarmee vooruitgelopen zou worden op de uitkomst van het onderzoek van de SER hiernaar.

Datum

Onze referentie
2017-0000040797

d. Kosten vergoedingsregeling

Met betrekking tot de opmerking van de Afdeling dat niet duidelijk is of bij de berekening van de uitkeringslasten rekening is gehouden met de transitie- en inzetbaarheidskosten die eveneens worden vergoed, wordt het volgende opgemerkt. Er wordt een aantal beperkingen aangebracht in de hoogte van de vergoeding die UWV ter compensatie aan de werkgever kan verstrekken. Onder meer zal gelden dat niet meer aan compensatie wordt verstrekt dan de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigt. Dit betekent dat niet meer zal worden gecompenseerd dan dit bedrag. Het kan voorkomen dat er op de transitievergoeding transitie- of inzetbaarheidskosten in mindering zijn gebracht waardoor de werkgever een lager bedrag aan transitievergoeding aan de werknemer betaalt. Gecompenseerd worden in dat geval de betaalde transitievergoeding én de in mindering gebrachte kosten, tot een maximum van het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben op het moment dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte eindigt. Dit is verduidelijkt in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel.

Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling dat in de memorie van toelichting een indicatie zou moeten worden gegeven van de met de uitvoering van de vergoedingsregeling gemoeide kosten is, vooruitlopend op de door UWV te verrichten uitvoeringstoets op de lagere regelgeving, in de memorie van toelichting een indicatie gegeven van de structurele uitvoeringskosten. Bij de besluitvorming van het kabinet over dit wetsvoorstel is met dit bedrag rekening gehouden. Ook is toegelicht waarom nog geen volledig nader inzicht kan worden gegeven in deze kosten.

e. Conclusie

Het kabinet ziet - gelet op het voorgaande - geen aanleiding om de voorgestelde vergoedingsregeling te heroverwegen.

3. Transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen

a. Vervangende voorziening

Zoals de Afdeling opmerkt, kan het in sommige gevallen het onduidelijk zijn of een bepaalde maatregel in een cao bedoeld is als een vervangende voorziening die in de plaats komt van de transitievergoeding. Naar aanleiding hiervan is het voorgestelde artikel 7:673b BW aangepast. Bepaald is nu dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, indien dit bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald. Gelet hierop kan het tweede lid van het oorspronkelijke artikel IV (thans artikel VI) komen te vervallen.

b. Toepassing niet-gebonden werknemers

De Afdeling wijst erop dat werknemers die niet gebonden zijn door een cao waarin een vervangende voorziening is opgenomen als bedoeld in het voorgestelde artikel 7:673b BW, de transitievergoeding kunnen opeisen bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Dat is juist en geldt ook voor andere cao-bepalingen waarin wordt afgeweken van een wettelijk voorschrift. Het kabinet meent echter dat het tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoort om de cao ook van toepassing te laten zijn op ongebonden werknemers, door een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst, hetgeen veelal ook gebruikelijk is. Deze opmerking van de Afdeling heeft dan ook niet geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel.

Datum

Onze referentie
2017-0000040797

Overige wijzigingen

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om in artikel IV en V een tweetal technische aanvullingen aan te brengen en om in artikel 7:673e een nieuw vierde lid toe te voegen waarin wordt voorzien in een langere beslistermijn op bezwaar. De reden voor het opnemen van een bezwaartermijn van dertien weken is dat UWV inschat dat de heroverweging van de beslissing over de compensatieregeling niet zorgvuldig gedaan kan worden in een termijn van zes weken die zou gelden op grond van de Algemene wet bestuursrecht, gezien de complexiteit en verscheidenheid aan factoren die in bezwaar aan de orde kunnen komen. Tot slot is de passage in de memorie van toelichting aangepast over de nadere regels die met betrekking tot de uitvoering zullen worden gesteld, nu nadere invulling daarvan tot een aantal wijzigingen leidt ten opzichte van de eerdere tekst.

Ik moge U, mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie, verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher